



ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE



ETABLISSEMENTS PRIVES HOSPITALIERS

www.dtenc.gouv.nc
Edition 2017



DTE

Direction du Travail
et de l'Emploi

Sommaire

Liste chronologique des textes	3
Liste des arrêtés d'extension	4
Signataires	5
Accord professionnel de travail des établissements privés hospitaliers	6
Chapitre I - Dispositions diverses	6
Article 1 : Champ d'application	6
Article 2 : Cadre juridique	6
Article 3 : Objet	6
Article 4 : Durée	6
Article 5 : Dénonciation partielle ou totale	6
Article 6 : Révision	7
Article 7 : Avenants	7
Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel	7
Chapitre II - Procédure conventionnelle de conciliation	8
Article 9	8
Chapitre III - Droit syndical et liberté d'opinion	9
Article 10	9
Article 12 : Assemblée du personnel	9
Article 13 : Absences pour raisons syndicales	9
Chapitre IV - Délégués du personnel et comité d'entreprise	10
Article 14 : Dispositions communes	10
Article 15 : Délégués du personnel	10
Article 16 : Mission	10
Article 17 : Exercice des fonctions de délégués - Crédit d'heures	10
Article 18 : Comité d'entreprise	11
Chapitre V - Conditions de recrutement	12
Article 19 : Le recrutement	12
Article 20 : Discretion et secret professionnel	12
Article 21 : Formation initiale et continue	12
Article 22 : Insertion des personnes handicapées	12
Article 23 : Conditions du recours à des emplois à temps partiel	13
Chapitre VI - Durée du travail	14
Article 24 : Durée du travail	14
Article 25 : Organisation du travail	14
Article 26 : Tableau de service	14
Article 27 : Durée quotidienne de travail	14
Article 28 : Heures supplémentaires	15
Article 29 : Astreintes	15
Article 30 : Prise en considération de certaines situations particulières	15
Chapitre VII - Congés payés - jours fériés - absences	16
Article 31 : Congés payés	16
Article 32 : Jours fériés	16
Article 33 : Absences	16

Chapitre VIII - Hygiène et sécurité	17
Article 34 : Mesures de prophylaxie - installations sanitaires	17
Article 35 : Manipulation du linge.....	17
Chapitre IX - Classification.....	18
Article 36 : Classification - niveaux et échelons	18
Chapitre X - Rémunérations	19
Article 37 : Rémunération conventionnelle mensuelle.....	19
Article 38 : Prime d'intéressement.....	19
Chapitre XI - Dispositions diverses	20
Article 39 : Heures pour recherche d'emploi.....	20
Article 40 : Avantages acquis	20
Article 41 : Dépôt - Signature - Extension	20

- Accord professionnel de travail des établissements privés hospitaliers (texte de base du 23 novembre 1989)
- Arrêté n° 825-T du 15 février 1990 relatif à l'extension de l'accord professionnel de travail des établissements privés hospitaliers. (JONC n° 6683 du 27 février 1990)
- Avenant n° 1 du 3 mai 1995 étendu par arrêté n° 2477-T du 13 juin 1995 (JONC n° 7077 du 4 juillet 1995).
- Avenant n° 2 du 18 juillet 1996 étendu par arrêté n° 3515-T du 3 septembre 1996 (JONC n° 7170 du 17 septembre 1996).
- Avenant n° 3 du 7 mai 1997 étendu par arrêté n° 1376 du 17 juillet 1997 (JONC n° 7238 du 12 août 1997).
- Avenant n° 4 du 20 mars 1998 étendu par arrêté n° 2731-T du 3 juin 1998 (JONC n° 7303 du 16 mai 1998).
- Avenant salarial n° 5 du 9 décembre 1998 étendu par arrêté n° 721-T du 9 février 1999 (JONC n° 7357 du 23 février 1999).
- Avenant salarial n° 6 du 13 mars 2001 étendu par arrêté n° 2001-1705/GNC du 21 juin 2001 (JONC n° 7556 du 3 juillet 2001).
- Avenant salarial n° 7 du 18 décembre 2001 étendu par arrêté n° 2002-1157/GNC du 11 avril 2002 (JONC n° 7624 du 23 avril 2002).
- Avenant salarial n° 8 du 27 novembre 2002 étendu par arrêté n° 2003-195/GNC du 6 février 2003 (JONC n° 7687 du 11 février 2003).
- Avenant salarial n° 9 du 20 novembre 2003 étendu par arrêté n° 2004-397/GNC du 26 février 2004 (JONC n° 7767 du 2 mars 2004).
- Avenant salarial n° 10 du 30 mars 2005 étendu par arrêté n° 2005-1709/GNC du 7 juillet 2005 (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005).
- Avenant salarial n° 11 du 5 avril 2006 étendu par arrêté n° 2006-2529/GNC du 6 juillet 2006 (JONC n° 7964 du 11 juillet 2006).
- Avenant salarial n° 12 du 4 mai 2007 étendu par arrêté n° 2007-4381/GNC du 26 septembre 2007 (JONC n° 8109 du 2 octobre 2007).
- Avenant salarial n° 13 du 28 novembre 2007 étendu par arrêté n° 2008-95/GNC du 3 janvier 2008 (JONC n° 8152 du 3 janvier 2008)
- Avenant salarial n° 14 du 22 mars 2010 étendu par arrêté n° 2010-1967/GNC du 19 mai 2010 (JONC n° 8485 du 27 mai 2010).
- Avenant salarial n° 15 du 3 février 2011 étendu par arrêté n° 2011-1057/GNC du 26 mai 2011 (JONC n° 8650 du 2 juin 2011).
- Avenant salarial n° 16 du 22 février 2012 étendu par arrêté n° 2012-1193/GNC du 22 mai 2012 (JONC n° 8788 du 29 mai 2012).
- Avenant salarial n° 17 du 13 décembre 2012 étendu par arrêté n° 2013-965/GNC du 16 avril 2013 (JONC n° 8899 du 25 avril 2013).

- Arrêté n° 825-T du 15 février 1990 relatif à l'extension de l'accord professionnel de travail des établissements privés hospitaliers. (JONC n° 6683 du 27 février 1990)
- Arrêté n° 2477-T du 13 juin 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 3 mai 1955 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés (JONC n° 7077 du 4 juillet 1995).
- Arrêté n° 3515-T du 3 septembre 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 18 juillet 1996 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés (JONC n° 7170 du 17 septembre 1996).
- Arrêté n° 1376 du 17 juillet 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 7 mai 1997 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés (JONC n° 7238 du 12 août 1997).
- Arrêté n° 2731-T du 3 juin 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 20 mars 1998 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés (JONC n° 7303 du 16 mai 1998).
- Arrêté n° 721-T du 9 février 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 9 décembre 1998 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés (JONC n° 7357 du 23 février 1999).
- Arrêté n° 2001-1705/GNC du 21 juin 2001 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 13 mars 2001 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7556 du 3 juillet 2001).
- Arrêté n° 2002-1157/GNC du 11 avril 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 18 décembre 2001 à l'accord professionnel de travail des « établissements hospitaliers privés » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7624 du 23 avril 2002).
- Arrêté n° 2003-195/GNC du 6 février 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 8 du 27 novembre 2002 à l'accord professionnel des établissements hospitaliers privés (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7687 du 11 février 2003).
- Arrêté n° 2004-397/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 9 du 20 novembre 2003 à l'accord professionnel des établissements hospitaliers privés (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7767 du 2 mars 2004).
- Arrêté n° 2005-1709/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 10 du 30 mars 2005 à l'accord professionnel de travail des « établissements hospitaliers privés » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005).
- Arrêté n° 2006-2529/GNC du 6 juillet 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 5 avril 2006 l'accord professionnel de travail des « établissements hospitaliers privés » (JONC n° 7964 du 11 juillet 2006).
- Arrêté n° 2007-4381/GNC du 26 septembre 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 4 mai 2007 à l'accord professionnel des « établissements hospitaliers privés hospitaliers » (JONC n° 8109 du 2 octobre 2007).
- Arrêté n° 2008-95/GNC du 3 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 13 du 28 novembre 2007 à l'accord professionnel de la branche « établissements hospitaliers privés » (JONC n° 8152 du 3 janvier 2008).
- Arrêté n° 2010-1967/GNC du 19 mai 2010 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 14 du 22 mars 2010 à l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers (JONC n° 8485 du 27 mai 2010).
- Arrêté n° 2011-1057/GNC du 26 mai 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 15 à l'accord professionnel de branche « des établissements privés hospitaliers » (JONC n° 8650 du 2 juin 2011).
- Arrêté n° 2012-1191/GNC du 22 mai 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 16 du 22 février 2012 à l'accord professionnel de branche « des établissements privés hospitaliers » (JONC n° 8788 du 29 mai 2012).
- Arrêté n° 2013-965/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 13 décembre 2012 à l'accord professionnel de branches « des établissements privés hospitaliers » (JONC n° 8899 du 25 avril 2013).

Organisations professionnelles d'employeurs :

- Fédération Patronale

Organisations syndicales de salariés :

- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)
- Union Syndicale Ouvriers et Employés de N.C (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

Accord professionnel de travail des établissements privés hospitaliers

Avenant à l'accord interprofessionnel territorial

CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord de travail définit les rapports entre employeurs et salariés des établissements ou services d'hospitalisation privés à caractère commercial figurant sous les rubriques suivantes de la nomenclature d'activités et de produits du décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 :

84.02 - Etablissements hospitaliers généraux (notamment hôpitaux et cliniques privés susceptibles d'être intégrés à un système public d'hospitalisation par association au dit service ou concession).

84.03 - Cliniques générales, cliniques médicales, chirurgicales, obstétricales.

84.04 - Etablissements hospitaliers spécialisés (psychiatrie, tuberculose, rééducation fonctionnelle, cancer, gériatrie etc).

84.05 - Cliniques spécialisées.

D'une manière générale, le présent accord professionnel de travail est applicable à tous les établissements ou services privés qui hébergent de jour ou de nuit des malades.

Article 2 : Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel territorial. En conséquence, sauf dispositions particulières qui découleraient du présent accord, toutes les clauses de l'accord interprofessionnel territorial précité sont applicables aux personnels visés par le champ d'application.

Article 3 : Objet

Le présent accord a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'accord interprofessionnel aux conditions de travail spécifiques aux établissements privés hospitaliers.

Article 4 : Durée

Le présent accord professionnel est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

1 - Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui souhaite dénoncer le présent accord professionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si l'accord professionnel est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si l'accord professionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article 14 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988¹, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

2 - La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988².

3 - L'accord professionnel dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord professionnel destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord professionnel, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 6 : Révision

Le présent accord professionnel pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisé moyennant un préavis de 2 mois. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord professionnel, les autres parties signataires pourraient se prévaloir du même droit.

La demande de révision n'interrompt pas l'application de l'accord professionnel ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres parties. La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les modifications demandées sont mises à l'étude dans les 15 jours de la présentation de la demande aux autres parties.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 7 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par le présent accord professionnel.

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent accord professionnel et de ses avenants.

Composition

La commission est composée de :

- 3 représentants employeurs,
- 3 représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales signataires qui ont participé à la négociation de l'accord professionnel.

La commission élaborera son règlement intérieur de fonctionnement, les décisions devant être prises à l'unanimité des membres la composant.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988³.

Les membres de cette commission sont désignés chaque année et pour une durée de un an.

¹ Cf. article Lp. 334-9 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

² Cf. article Lp. 332-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

³ Cf. article Lp. 332-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Article 9

Afin de procéder au règlement de difficultés pouvant naître de l'application des dispositions du présent accord professionnel et de ses avenants ou pour tenter de résoudre tout différend collectif pouvant survenir entre un employeur et des salariés d'un établissement relevant du champ d'application du présent accord, les parties sont convenues de se soumettre à la procédure de conciliation suivante :

La commission instituée à l'article 8 ci-dessus a compétence en ce qui concerne la conciliation des conflits collectifs.

Si les réclamations collectives ne peuvent être réglées au préalable sur le plan des entreprises, elles seront soumises par la partie la plus diligente à la commission de conciliation visée à l'alinéa précédent.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la notification de la requête au président de la commission. La commission entend les parties et propose les termes d'une conciliation dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Sauf cas de force majeure, la non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni mesures quelconques de sanctions à l'encontre des travailleurs pour ce qui a trait au différend soulevé.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents à la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents à la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

En cas d'échec de la procédure de conciliation instituée ci-dessus, les parties s'en remettent aux dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail, qui suivent la procédure de conciliation, en vigueur sur le territoire.

Article 10

Les parties contractantes reconnaissent l'exercice du droit syndical dans le respect des dispositions légales en vigueur dont les principes généraux sont énoncés aux articles 7 à 16 de l'accord interprofessionnel territorial¹.

Article 11

Prenant en considération la structure et les activités des établissements concernés par le présent accord, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il résulte de perturbation dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leur famille, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement.

Pour ce faire, il est convenu que dans les établissements de plus de cinquante salariés, un délégué syndical suppléant sera désigné, dont la mission sera exclusivement de remplacer le titulaire dans le cas exceptionnel ou un problème urgent surgirait au sein de l'établissement alors que le titulaire ne peut quitter son service.

Ce remplacement s'effectuera dans le strict respect de la réglementation territoriale relative au délégué syndical, notamment à sa mission. Le remplacement s'effectuera également dans le cadre normal des heures légales mensuelles de délégation

Article 12 : Assemblée du personnel

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir au moins une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'établissement à participer à des réunions organisées par elles, avec l'accord de la direction, dans un lieu à convenir avec la direction.

Article 13 : Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées pourront être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires ou mixtes constituées d'un commun accord par les parties signataires du présent accord professionnel.

Ces autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates des réunions. Le personnel concerné devra avertir la direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard 6 jours avant la réunion, sauf convocation exceptionnelle.

¹ Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (articles 7 à 16)

Article 14 : Dispositions communes

Conditions d'électorat : Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'établissement et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du code électoral¹.

Conditions d'éligibilité : Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé dans l'établissement sans interruption depuis un an au moins.

Protocole préélectoral : La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories, ainsi que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, font l'objet d'un protocole d'accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Article 15 : Délégués du personnel

Dans les établissements relevant du champ d'application du présent accord professionnel, où sont occupés au moins onze salariés, le personnel élit des délégués du personnel.

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant les douze mois précédant la date de mise en place.

Article 16 : Mission

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application de la législation et de la réglementation du travail et des autres règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise,
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

De plus, dans les établissements comportant moins de cinquante salariés si l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'inspection du travail.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à la direction de l'établissement.

Article 17 : Exercice des fonctions de délégués - Crédit d'heures

Les modalités d'utilisation des heures de délégation sont fixées conformément aux textes légaux et réglementaires applicables aux établissements qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Pour l'exercice de leur mission, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler dans l'établissement et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les délégués du personnel titulaires disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles quinze heures par mois. Les heures de délégation sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les délégués du personnel doivent en temps utile, tenir leur hiérarchie informée de l'absence envisagée ainsi que de sa durée probable, pour permettre la prise des mesures qu'implique cette absence.

A la demande d'un délégué titulaire empêché pour des raisons de service, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

La direction s'engage à ne pas mettre d'entrave à l'exercice normal du mandat des délégués du personnel, les délégués s'engagent de leur côté à ne pas porter entrave au fonctionnement des services dont ils relèvent.

¹ Cf. aussi article L.7 du code électoral

Article 18 : Comité d'entreprise

Conformément aux prescriptions légales et réglementaires, un comité d'établissement est constitué dans toute entreprise ou établissement comprenant un effectif minimum de 50 salariés.

Cet effectif doit être atteint de manière continue pendant la durée prévue à l'article 16 de la délibération n° 279 du 24 février 1988¹.

¹ Cf. articles Lp. 342-1 et Lp. 342-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Article 19 : Le recrutement

Le recrutement s'effectue dans les conditions prévues au chapitre VI de l'accord interprofessionnel territorial¹.

Compte tenu de la nature des activités des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, les postulants seront prévenus qu'ils devront se soumettre à une visite médicale par le médecin du travail, à la diligence de l'établissement.

Si le postulant est reconnu inapte au service de l'établissement, son entrée ou son maintien en service lui sera refusé.

En ce cas l'intéressé sera prévenu par la direction que le refus d'engagement ou de maintien est dû à son inaptitude physique pour qu'il puisse, le cas échéant, prendre toutes dispositions utiles nécessitées par son état de santé.

Tout candidat devra justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes, ou pour le personnel technique, de la connaissance approfondie de l'emploi.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix du recrutement. Toutefois, il en informera le personnel par voie d'affichage : les candidatures du personnel en service dans l'établissement et répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

Si l'une ou l'autre des candidatures était retenue, la direction pourrait demander à l'intéressé de suivre les stages de formation nécessaires pour atteindre la qualification requise.

En cas de promotion d'un intéressé à l'issue d'une période probatoire déterminée, une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi et de rémunération, comportant les mentions prescrites par la lettre d'engagement (article 39 de l'accord interprofessionnel territorial)², lui est adressée.

Article 20 : Discrétion et secret professionnel

Le personnel doit, en toute circonstance, observer à l'égard des hospitalisés et de leur entourage la plus grande correction.

Le personnel doit être informé lors de son engagement qu'il est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des hospitalisés et de leur entourage. Tout manquement au secret professionnel exposerait aux sanctions prévues par l'article 378 du code pénal³, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur. Le personnel doit respecter rigoureusement la liberté de conscience des hospitalisés.

Article 21 : Formation initiale et continue

La nature même de l'activité des établissements hospitaliers exige du personnel soignant compétent et diplômé et son amélioration constante.

Les parties contractantes constatent, localement, l'absence totale de ces métiers et les difficultés d'accès à l'école territoriale d'auxiliaires médicaux, celle-ci étant prioritairement réservée au personnel du secteur public.

Des réflexions seront menées en commun entre les directions des établissements hospitaliers privés et les organisations syndicales signataires sur les divers aspects de la politique de formation du personnel soignant qui pourrait être mise en œuvre avec l'aide des pouvoirs publics.

Les parties signataires émettent notamment le vœu que les programmes de formation publics intègrent à très brève échéance, les besoins des établissements hospitaliers privés.

Elles sont convenues de synthétiser ces réflexions par un document qui sera présenté aux autorités publiques compétentes.

Article 22 : Insertion des personnes handicapées

Afin de favoriser l'insertion aussi complète que possible dans la vie active des personnes reconnues handicapées par la CORH, la direction s'emploiera à examiner, en liaison avec les services compétents de l'inspection du travail et de l'office du travail, la possibilité de confier à des personnes handicapées pouvant travailler en milieu ordinaire de travail, certains postes vacants des établissements hospitaliers.

¹ Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (chapitre VI).

² Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (article 39).

³ Cf. article 226-13 du code pénal

Article 23 : Conditions du recours à des emplois à temps partiel

Des emplois à temps partiel pourront être proposés lorsque l'organisation du travail au sein des différents services le permettra.

Dans ce cas, conformément à la réglementation en la matière, le contrat de travail des salariés occupés à temps partiel sera écrit ; il mentionnera en particulier la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant mensuelle de travail. Il mentionnera également la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois.

Si cette répartition venait à être modifiée, elle devrait être notifiée à l'intéressé dans un délai, à définir par contrat, qui ne peut être inférieur à sept jours avant la date à laquelle cette notification doit intervenir.

Des heures complémentaires peuvent être demandées à l'intéressé dans le respect des dispositions de l'article 51 de l'accord interprofessionnel territorial¹. Les salariés à temps partiels bénéficient des mêmes droits que ceux qui sont reconnus aux salariés à temps complet par la réglementation du travail sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par un accord collectif d'établissement.

¹ Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (article 51).

Article 24 : Durée du travail

Elle s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier de l'article 30 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13.11.85¹ qui fixe la durée légale du travail effectif des salariés à trente-neuf heures par semaine.

Lorsque le caractère discontinu du travail du personnel soignant, de surveillance ou du service hôtelier est établi, il est admis que 44 heures de présence correspondent à la durée légale hebdomadaire du temps de travail effectif fixée à 39 heures.

La liste des emplois concernés par ces dernières dispositions sera arrêtée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent.

Article 25 : Organisation du travail

Dans les établissements entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel, le travail est organisé dans le respect des dispositions législatives et réglementaires territoriales en vigueur et compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité des soins et des surveillances 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Dans ce cadre, les parties signataires sont convenues de faciliter la mise en place d'horaires qui réduisent les contraintes du personnel tout en restant compatibles avec la bonne marche des services.

L'organisation sous forme de cycle de travail sur une durée multiple de la semaine peut ainsi être adoptée dès lors que la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de la nécessité d'assurer la continuité des soins, la sécurité et le bien être des malades et des pensionnaires pendant la nuit, les dimanches et les jours fériés.

Article 26 : Tableau de service

Dans chaque établissement, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant, pour deux semaines au moins, la répartition des jours et horaires de travail.

Le tableau de service prévisionnel est établi à la diligence du chef d'établissement et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur un tableau d'affichage, en principe une semaine au plus tard avant son application.

Toute modification dans la répartition initialement prévue des horaires et jours de travail donne lieu, lorsqu'elle est motivée par des cas d'urgence ou des raisons impérieuses de service, à une rectification du tableau de service.

Article 27 : Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. Elle ne peut dépasser 10 heures de travail effectif. En cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de deux heures.

En cas de journée continue, le temps consacré au repas est rémunéré lorsque l'intéressé reste à la disposition de l'établissement.

L'amplitude quotidienne de travail ne peut dépasser 12 heures de jour ou 13 heures de nuit étant entendu qu'elle comprend les temps de travail effectif mais également les temps d'inaction inhérents à la profession de soignant, ceux-ci étant plus importants pour l'équipe de nuit que pour l'équipe de jour.

Le règlement intérieur de chaque établissement définira les conditions dans lesquelles le personnel concerné pourra, dans les périodes d'inaction, se reposer.

¹ Cf. article Lp. 221-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 28 : Heures supplémentaires

Limitation :

Lorsque les besoins du service l'exigent des heures supplémentaires peuvent être exécutées.

Elles sont décomptées dans le cadre de la semaine civile ou du cycle. Sont donc considérées comme heures supplémentaires, celles qui dépassent la durée du travail hebdomadaire de 39 heures ou équivalence ou la durée du travail moyenne de 39 heures ou équivalence, calculées sur la durée du cycle.

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit est de 180 heures par personne. Au-delà de ce contingent, les heures supplémentaires éventuellement nécessaires peuvent être autorisées par l'inspection du travail dans les conditions fixées par la législation du travail.

Rémunérations :

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de travail sont majorées dans les conditions réglementaires en vigueur.

Article 29 : Astreintes

Définition :

Lorsque la continuité des services d'urgence l'exige, certains personnels peuvent être appelés à se tenir à la disposition de l'établissement en dehors de leur horaire normal de travail, sur les lieux de travail ou à domicile afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité.

La liste de ces personnes est fixée dans chaque établissement après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent.

Limitation :

Au cours d'un même mois, un employé ne pourra être contraint d'assurer plus de onze astreintes la nuit et deux astreintes les dimanches et jours fériés. Au cours des mois de janvier et février, le nombre d'astreintes de nuit pouvant être assurées par un employé est fixé à seize, pour chacun de ces 2 mois, à la condition que cette disposition fasse l'objet d'un accord particulier.

Toutefois, dans les cliniques chirurgicales ou dans les établissements d'hospitalisation polyvalents comportant au maximum 60 lits de chirurgie, seules les infirmières diplômées d'Etat, les aides-soignantes affectées au bloc opératoire en qualité de panseuses ou d'aides-panseuses et les sages-femmes pourront être appelées à assurer durant toute l'année un plus grand nombre d'astreintes de nuit dans la limite de treize par mois, susceptible d'être portée à seize pendant les périodes à l'occasion desquelles est constatée, en accord avec les délégués du personnel, une pénurie exceptionnelle de personnel, notamment en raison d'absences simultanées.

Si, au jour de la signature du présent accord, la limite de treize était habituellement dépassée, elle devrait, dans des délais raisonnables compte tenu de l'évolution de la situation de l'emploi, être ramenée à ce maximum sous réserve des dispositions ci-dessus, applicables aux périodes exceptionnelles qu'elles prévoient.

Article 30 : Prise en considération de certaines situations particulières

Dans certains établissements, les conditions relatives à la durée du travail, la rémunération, le repos hebdomadaire et celles relatives aux astreintes pourront être fixées par contrats individuels.

Ces situations particulières visent notamment les personnels qui effectuent des gardes de nuit dans des établissements peu médicalisés, où le personnel de nuit prend son service dans le local aménagé pour le repos et ne se trouve dérangé que très exceptionnellement.

Article 31 : Congés payés

Le personnel à temps plein peut bénéficier chaque année de congés payés sur la base de ses appointements habituels et dans les conditions de droit et de prise de congés prévues aux articles 66 à 73 de l'accord interprofessionnel territorial¹.

Les congés payés se prennent d'accord parties en fonction des possibilités de fonctionnement des différents services des établissements hospitaliers et compte tenu de la situation des bénéficiaires.

Article 32 : Jours fériés

Compte tenu de la nature de leurs activités, les établissements hospitaliers ne peuvent interrompre le travail les jours fériés. Le roulement de travail sera néanmoins établi de telle sorte que ces journées soient équitablement réparties entre le personnel au cours d'une même année civile.

En ce qui concerne la réglementation des jours fériés, qu'ils soient chômés par une partie du personnel ou qu'ils soient travaillés, les parties signataires sont convenues de se référer aux dispositions des articles 74 et 75 de l'accord interprofessionnel territorial².

Article 33 : Absences

Les absences du personnel des établissements hospitaliers privés sont régies par les articles 76 à 83 de l'accord interprofessionnel territorial³.

¹ Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (articles 66 à 73).

² Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (articles 74 et 75).

³ Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (articles 76 à 83).

Article 34 : Mesures de prophylaxie - installations sanitaires

Les mesures prophylactiques et préventives réglementaires et nécessaires devront être appliquées par l'établissement et observées strictement par le personnel.

Le personnel devra se prêter aux mesures de prophylaxie nécessaires, tant pour lui-même que pour sa famille si elle est logée dans l'établissement (cutiréaction, examens de dépistage, isolement...). Toutefois, le personnel pourra librement se soumettre à des visites médicales en dehors de l'établissement. Dans ce cas, il fournira à la direction les conclusions de l'examen.

Des douches, lavabos, vestiaires devront être mis à la disposition du personnel de l'établissement. Le personnel ne devra pas utiliser sans autorisation les locaux de même nature réservés aux malades.

Article 35 : Manipulation du linge

Dans tous les établissements la manipulation du linge sale ou souillé doit être effectuée dans les conditions conformes aux règlements d'hygiène en vigueur avec le matériel nécessaire (gants, blouses et produits antiseptiques) fourni par l'établissement. Le linge du personnel sera mis au lavage en dehors du linge des hospitalisés.

Article 36 : Classification - niveaux et échelons

Les différents emplois pouvant être occupés par les employés sont regroupés en dix niveaux de classification. Les tableaux portant classification des emplois dans les différents niveaux figurent en annexe I, II et III.

Chaque niveau comprend 8 échelons de rémunération comportant chacun un coefficient servant à établir la rémunération mensuelle. Le passage d'un échelon à l'échelon supérieur s'effectuant lorsque l'agent concerné atteint la durée de présence maximale dans l'échelon, indiquée dans le tableau susvisé.

Chaque emploi est défini par des indications générales et non exhaustives des tâches ou fonctions relevant de cet emploi. Le fait que les exemples des niveaux inférieurs ne soient pas répétés aux catégories supérieures n'exclut pas l'exécution temporaire des prestations mentionnées aux catégories inférieures, au sein d'une même filière professionnelle.

Enfin un agent, quels que soient son niveau et son échelon, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau de l'échelon supérieur.

La catégorie agent de maîtrise ou assimilé commence au coefficient 230 (niveau 6).

Article 37 : Rémunération conventionnelle mensuelle

1) Chaque échelon de la grille de classification est affecté d'un indice qui sert à la détermination des salaires minimums conventionnels (voir annexe III de l'article 36)

2) Les barèmes des salaires minimums hiérarchiques sont fixés pour 169 heures de travail effectif ou équivalence par mois de la façon suivante :

$\boxed{\text{Coefficient hiérarchique} \times \text{valeur du point}}$

La valeur du point est fixée à 750 F. à compter du 1^{er} janvier 2008

Avenant n° 13 du 28 novembre 2007

3) Mensualisation - taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978¹. Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le taux horaire pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calculera en divisant la rémunération mensuelle définie au deuxième paragraphe ci-dessus par 169 heures.

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou équivalence, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations conformément à l'article 60 de l'accord interprofessionnel territorial².

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas d'autres modes de calcul du salaire conformément à la réglementation en vigueur.

4) Révision de la valeur du point :

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au moins une fois par an, pour examiner la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relatives aux conventions et accords collectifs de travail³.

Article 38 : Prime d'intéressement

Prenant acte du fait qu'un dispositif Intéressement - Plan d'épargne se met en place au niveau du Territoire, les parties contractantes sont tombées d'accord pour examiner la possibilité d'octroyer une prime d'intéressement dont les critères seront arrêtés au sein de chaque établissement et tendant à associer les salariés à ses résultats.

¹ Cf. articles Lp. 143-2 et Lp. 143-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

² Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (article 60).

³ Cf. article Lp. 333-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 39 : Heures pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, en accord avec l'employeur, les agents à la recherche d'un emploi bénéficieront d'un jour par semaine, pris globalement ou heure par heure, rémunéré sur la base du salaire mensuel habituel.

Article 40 : Avantages acquis

Le présent accord professionnel ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages acquis individuellement par les salariés, antérieurement à la date de signature du présent accord.

Article 41 : Dépôt - Signature - Extension

Le présent accord professionnel sera déposé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 58 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985¹, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord professionnel.

Les parties signataires en demandent l'extension conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail².

Accord fait à Nouméa, le 23 novembre 1989

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- U.S.T.K.E
- U.S.O.E.N.C
- U.T.F.O

¹ Cf. article Lp. 322-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

² Cf. article Lp. 334-12 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

ANNEXE I

Classification des emplois / Coefficients hiérarchiques

I – Services domestiques et services généraux :

Modifié par avenant n° 7 du 18 décembre 2001

Modifié par avenant n° 8 du 27 novembre 2002.

Barème des salaires	Niv.	3 ans 6 ans 9 ans 12 ans 15 ans 18 ans 21 ans							
		1° Ech	2° Ech	3° Ech	4° Ech	5° Ech	6° Ech	7° Ech	8° Ech
Désignation de l'emploi	A/ Nettoyage et Service								
Agent des services hospitaliers	1	140	143	147	151	154	157	160	163
Agent des services hospitaliers de spécialité	2	145	149	153	157	161	164	167	170
	B/ Office & Cuisine								
Garçon et fille de cuisine	1	140	143	147	151	154	157	160	163
Commis de cuisine Aide cuisinier	2	145	149	153	157	161	164	167	170
Cuisinier ou cuisinière (Ets moins de 31 lits)	4	165	170	176	181	186	191	195	199
Cuisinier ou cuisinière (Ets de 31 à 70 lits)	5	180	185	191	197	203	208	213	217
	C/ Lingerie - Buanderie Entretien								
Lingère effectuant des travaux simples	1	140	143	147	151	154	157	160	163
Lingère effectuant des travaux qualifiés	2	145	149	153	157	161	164	167	170
Laveuse, repasseuse calandreuse	1	140	143	147	151	154	157	160	163
Ouvrier d'entretien	2	145	149	153	157	161	164	167	170
Ouvrier qualifié d'entretien	4	165	170	176	181	186	191	195	199
	D/ Surveillance – Economat -Courses								
Gardien de nuit	1	140	143	147	151	154	157	160	163
Agent de course/Planton	1	140	143	147	151	154	157	160	163

Barème des salaires	Niv.	3 ans 6 ans 9 ans 12 ans 15 ans 18 ans 21 ans							
		1° Ech	2° Ech	3° Ech	4° Ech	5° Ech	6° Ech	7° Ech	8° Ech
Désignation de l'emploi	D/ Surveillance – Economat – Courses (suite)								
Agent d'économat/Magasinier	2	145	149	153	157	161	164	167	170
Responsable du service hôtelier	6	230	237	245	252	259	266	272	277

II – Services de bureaux :

Modifié par avenant n° 7 du 18 décembre 2001.

Barème des salaires	Niv.	3 ans 6 ans 9 ans 12 ans 15 ans 18 ans 21 ans							
		1° Ech	2° Ech	3° Ech	4° Ech	5° Ech	6° Ech	7° Ech	8° Ech
Désignation de l'emploi									
Employé/e aux écritures	2	145	149	153	157	161	164	167	170
Sténodactylo débutante	2	145	149	153	157	161	164	167	170
Secrétaire à la réception - Téléphoniste	2	145	149	153	157	161	164	167	170
Secrétaire confirmée à la réception/Téléphone.	3	150	154	159	164	169	174	178	182
Aide-comptable	4	165	170	176	181	186	191	195	199
Facturière	4	165	170	176	181	186	191	195	199
Secrétaire sténodactylo	5	180	185	191	197	203	208	213	217
Comptable - Caissier	6	230	237	245	252	259	266	272	277
Secrétaire de direction	6	230	237	245	252	259	266	272	277
Chef de comptabilité générale	9	345	355	367	378	389	399	408	416
Attaché de direction	10	450	463	479	493	507	521	532	543

III – Services sanitaires :

Modifié par avenant n° 7 du 18 décembre 2001.

Barème des salaires	Niv.	3 ans 6 ans 9 ans 12 ans 15 ans 18 ans 21 ans							
		1° Ech	2° Ech	3° Ech	4° Ech	5° Ech	6° Ech	7° Ech	8° Ech
Désignation de l'emploi									
Brancardier	2	145	149	153	157	161	164	167	170
Postulant aide-soignant	2	145	149	153	157	161	164	167	170
Aide-soignant(e) non certifié(e)	4	165	170	176	181	186	191	195	199
Puéricultrice auxiliaire	4	165	170	176	181	186	191	195	199
Aide-soignant(e) confirmé(e) ou certifié(e)	5	180	185	191	197	203	208	213	217
Puéricultrice	5	180	185	191	197	202	207	212	216
Infirmier(e) diplômé(e) d'Etat ou autorisé(e)	7	285	294	304	313	322	330	338	345
Aide anesthésiste	8	315	324	335	345	355	365	373	380
Infirmier/e spécialisé/e	8	315	324	335	345	355	365	373	380
Sage-femme	8	315	324	335	345	355	365	373	380
Infirmière surveillante	9	345	355	367	378	389	399	408	416

ANNEXE II

Classification des emplois – Définition des tâches par niveau de qualification

I – Services domestiques et services généraux :

Modifié par avenant n° 7 du 18 décembre 2001.

	Niveau	Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef.
A/ Nettoyage et service				
ASH	1	- Agent des services hospitaliers	Assure dans les parties d'établissement qui leur sont attribuées les travaux de manutention et les travaux ménagers d'entretien (nettoyage) et d'hygiène des locaux, communs, toilettes, jardins, etc... Peut assurer la distribution des repas.	140
ASH	2	- Agent des services hospitaliers de spécialité	Assure les tâches définies au premier niveau dans un cadre plus spécialisé.	145

	Niveau	Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef.
B/ Office et cuisine				
CUI 1	1	Garçons et filles de cuisine	Assure les tâches simples et de nettoyage des cuisines et offices (ex.: épluchage, nettoyage de la vaisselle d'office, nettoyage des cuisines et offices et du matériel). Prépare les plateaux et les distribue dans les chambres.	140
CUI 2	2	- Commis de cuisine - Aide de cuisine	Sous la responsabilité du cuisinier, participe à la préparation des plats ou prépare lui-même les plats simples sous la surveillance d'un cuisinier. Participe à l'entretien de la cuisine et du matériel. Peut remplacer le cuisinier.	145
CUI	4	- Cuisinier ou cuisinière dans les établissements de moins de 31 lits	Assure seul toutes les fonctions de la cuisine d'une petite collectivité. Gère la cuisine, élabore les menus sous l'autorité d'un responsable de l'établissement. Responsable de la propreté de ses locaux.	165
CUI	5	- Cuisinier ou cuisinière dans les établissements de 31 à 70 lits	Assure seul ou assisté de ses aides toutes les fonctions de la cuisine. A les mêmes devoirs et responsabilités que celles définies au niveau précédent.	180
C/ Lingerie, buanderie, entretien				
LBE	1	- Lingère effectuant travaux simples	Effectue de petites tâches de repassage, raccommodage et magasinage. L'employé(e) de lingerie ne confectionne pas. Assure l'entretien de ses locaux.	140
LBE	2	- Lingère effectuant des travaux qualifiés	Est chargée de l'entretien (couture, raccommodage et repassage, à la main ou à la machine), du rangement et de l'inventaire du linge et des tenues de service. Susceptible de couper et de confectionner.	145
LBE	1	- Laveuse, Repasseuse, Calandreuse	Assure le lavage et le repassage à la main, sur machine à laver, sur machine de nettoyage à sec ou en utilisant une calandreuse.	140
LBE	2	- Ouvrier d'entretien	Contribue à l'entretien général des locaux en assurant les petites réparations courantes et des aménagements dans les domaines de l'électricité, de la menuiserie, du sanitaire, de la maçonnerie, du plâtre, de la peinture. Peut effectuer occasionnellement des travaux de manutention, de jardinage ou des courses.	145

C/ Lingerie, buanderie, entretien (suite)				
LBE	4	- Ouvrier qualifié d'entretien	A les mêmes charges mais possède une qualification dans un ou des domaines précis qui lui permet d'organiser son travail. Peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de moindre qualification.	165
D/ Surveillance, économat, courses				
AEC	1	- Gardien de nuit	Assure la garde et la surveillance de l'établissement (veille au respect du règlement de l'établissement, à l'ouverture et à la fermeture des portes, à l'information des visiteurs, participe à l'admission des malades). Effectue des rondes. Etablit le rapport des incidents éventuels. Prend en charge le standard téléphonique.	140
AEC	1	- Agent de courses - Planton	Assure principalement les liaisons externes, courses, petites livraisons à l'aide d'un véhicule. Peut être chargé d'effectuer des travaux simples de classement ou de petites manutentions.	140
AEC	2	- Agent d'économat - Magasinier	Réceptionne et contrôle les denrées et articles divers à l'arrivée ainsi que les stocks. Veille à leur bonne conservation. Est responsable de l'hygiène et de la bonne qualité des produits. Distribue les marchandises aux différents services demandeurs.	145
ASH	6	- Responsable du service hôtelier	A la responsabilité du fonctionnement du service et de son personnel hôtelier, nettoyage et services office, cuisine, lingerie, entretien, économat. Veille à l'application de la réglementation sanitaire en vigueur. Négocie les marchés, assure les achats sous la responsabilité de la direction. Elabore les menus avec le chef de cuisine. Calcule le prix de revient journalier. Est responsable des stocks et du service restauration. Participe à la préparation du budget.	230

II. Services bureaux

Modifié par avenant n° 7 du 18 décembre 2001.

	Niveau	Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef.
ADM	2	- Employé aux écritures	Effectue des travaux simples de transcription, de codage ou de classement, le plus souvent à caractère répétitif, dans le cadre de consignes bien définies. Peut être également chargée de la réception, de la tenue d'un petit standard...	145
ADM	2	- Sténodactylo débutante	Chargée de reproduire en dactylographie les textes écrits, enregistrés ou pris sous dictée en sténographie ou par une méthode d'écriture rapide. Effectue occasionnellement des travaux de classement, de standard...	145
ADM	2	- Secrétaire à la réception – téléphoniste	Chargée de l'accueil des patients et des visiteurs. Les oriente vers le service demandé. Etablit les dossiers d'admission et de sortie des malades, vérifie les paiements, veille aux règlements.	145
ADM	3	- Secrétaire confirmée à la réception – téléphoniste	Secrétaire confirmée. Assure la tenue du standard téléphonique. Assure les mêmes fonctions que la précédente.	150
ADM	4	- Aide-comptable	Participe sous le contrôle du comptable à tous travaux d'enregistrement, d'imputation, de rapprochement, en comptabilité générale et analytique ainsi qu'à des travaux de gestion, en utilisant, le cas échéant, des procédés mécanographiques ou informatiques.	165
ADM	4	- Facturière	Participe à l'élaboration des dossiers des patients. Chargée de collecter tous les documents et les informations nécessaires à leur bon établissement. Etablit les factures par tous moyens mécaniques ou informatiques. Assure leur suivi et règlement.	145
ADM	5	- Secrétaire sténodactylo	Collabore avec un cadre ayant une responsabilité administrative ou technique. Assume habituellement les fonctions de sténodactylographe. Est chargée, en outre, de la rédaction du courrier sur directives générales, de la constitution de dossiers de leur mise à jour et de leur classement, ainsi que du suivi et de la coordination de diverses tâches administratives. Peut travailler sur des dossiers complexes.	180

	Niveau	Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef.
ADM	6	- Comptable - Caissier	Enregistre et centralise les mouvements de fonds. Peut effectuer des tâches administratives et règle les fournisseurs. Est responsable de sa caisse et, généralement, du coffre.	230
ADM	6	- Secrétaire de direction	Collaborateur ou collaboratrice direct(e) d'un cadre de direction, assure son secrétariat particulier. Coordonne la transmission de l'information, organise et contrôle le travail de son unité ; Prépare et traite directement certains dossiers.	230
ADM	9	- Chef de comptabilité générale	Assume la responsabilité de l'établissement de tous les documents comptables : bilans, comptes d'exploitation... et des recouvrements. Ayant des connaissances techniques et fiscales suffisantes. A sous sa responsabilité le personnel des services facturation, comptabilité...	345
ADM	10	- Attaché de direction	Effectue, sous l'autorité du chef d'établissement, des fonctions administratives relatives au fonctionnement de l'établissement, telles que : recrutement, paye, gestion du personnel, action sociale, en conformité avec les différentes réglementations notamment en matière du droit du travail et, avec les procédures internes.	450

III – Services sanitaires :

Modifié par avenant n° 7 du 18 décembre 2001.

	Niveau	Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef.
ASH	2	- Brancardier	Agent des services hospitaliers affecté au transport des malades sur brancard ou à portée à bras. Pourra être appelé à effectuer d'autres tâches des services nettoyage, entretien ou gardiennage et administratifs.	145
ASH	2	- Postulant(e) Aide-Soignant	Agent des services hospitaliers assurant les différentes tâches des services sanitaires et postulant à terme au poste d'aide-soignant(e).	145
ASA 1	4	- Aide-soignante non certifiée	Sous le contrôle et la responsabilité des infirmiers, assure les soins d'hygiène et de confort des personnes dont elle s'occupe, veille ou aide à la prise des repas. A la charge quotidienne de la désinfection de la literie, du mobilier et des sanitaires.	165

	Niveau	Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef.
ASA 2	5	- Aide-soignante confirmée ou certifiée	Aide-soignante qualifiée ou certifiée qui effectue les mêmes tâches que la précédente. Assiste l'infirmière dans ses diverses fonctions à l'exclusion des prélèvements. Peut être amenée à effectuer certains actes infirmiers sous la responsabilité de l'infirmière.	180
IDE 1	7	- Infirmier(e) diplômé(e) d'Etat ou autorisé(e) <i>*Condition impérative pour le recrutement : le diplôme doit être enregistré à la DTASS.</i>	Doit être à l'écoute des patients. Dispense les soins prescrits par le médecin, en fonction de son rôle propre. Vérifie les dossiers médicaux et en assure la mise à jour. Assure toutes les fonctions et consignes décrites dans la définition détaillée des tâches propres à chaque établissement. A sous sa responsabilité l'aide ou des aides-soignantes.	285
IDE 2	8	- Infirmier(e) spécialisé(e)	Infirmier exerçant sa profession dans une spécialité. Ex. : Instrumentiste en salle d'opération, chargé de la préparation, de la stérilisation et de l'entretien du matériel chirurgical. Veille au réapprovisionnement des matériels et consommables destinés aux salles d'opération. Assisté dans sa tâche d'aides-soignants. Assure l'asepsie des locaux.	315
IDE 1	8	- Aide-anesthésiste	Infirmier(e) diplômé(e) qualifié(e). Effectue son travail sous la responsabilité d'un médecin anesthésiste. Peut effectuer une anesthésie sous le contrôle et la responsabilité d'un médecin anesthésiste ou d'un chirurgien. Peut être chargé(e) de la surveillance et de la réanimation des opérés. Assure la préparation des actes, l'entretien du matériel d'anesthésie. Participe au bon fonctionnement du bloc opératoire.	315
SAF	8	- Sage-femme	Surveille les femmes en état de grossesse, dirige seule les accouchements normaux ou assiste le médecin. Dispense les soins à la mère et au nouveau-né et donne des cours de préparation à l'accouchement.	315
PUE	5	- Puéricultrice	Assure en liaison avec la famille et le médecin les soins maternels et la surveillance des nouveau-nés et enfants en bas âge avec l'aide éventuelle d'auxiliaires de puériculture. Dispense les soins thérapeutiques prescrits par le médecin.	180
APU	4	- Puéricultrice auxiliaire	Assume sous le contrôle d'une puéricultrice les soins maternels et la surveillance des nouveaux nés et enfants en bas âge.	165

	Niveau	Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef.
IDE 3	9	- Infirmier(e) surveillant(e)	Infirmière confirmée dans ses fonctions par une grande expérience. A la responsabilité d'une unité de soins ou d'intervention comprenant plusieurs infirmiers(es) et aides-soignants(es). Chargée de la répartition des tâches, du contrôle des soins et du bon fonctionnement du service placé sous son autorité. Etablit le planning. Assume la liaison entre le service soignant d'une part et la direction et les praticiens de l'établissement d'autre part. Participe en outre à différentes actions de prévention, de formation et d'encadrement.	345

ANNEXE III

Classification des emplois

Grille des salaires

Coefficients

Modifié par avenant n° 14 du 22 mars 2010.

Niveau	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans		
	1 ^{er} échelon	2 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	
1	168	171	175	179	182	185	188	191	
2	172	176	180	184	188	191	194	197	
3	176	180	185	190	195	200	204	208	
4	188	193	199	204	209	214	218	222	
5	203	208	214	220	226	231	236	240	
6	250	257	265	272	279	286	292	297	
7	300	309	319	328	337	345	353	360	
8	325	334	345	355	365	375	383	390	
9	350	360	372	383	394	404	413	421	
10	453	466	482	496	510	524	535	546	

Article 1

Les dispositions de l'accord professionnel de travail des établissements privés hospitaliers, conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

633 F à compter du 1^{er} mai 1995

Fait à Nouméa, le 3 mai 1995

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- USTKE

- USOENC

- UTFO

**Arrêté n° 2477-T du 13 juin 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 3 mai 1955
à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 mai 1995 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés, conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements hospitaliers privés signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

642 F à compter du 1^{er} juillet 1996

Fait à Nouméa, le 18 juillet 1996.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- USTKE

- UTFO

**Arrêté n° 3515-T du 3 septembre 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 18 juillet 1996
à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 18 juillet 1996 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés, conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements hospitaliers privés signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

652 F à compter du 1^{er} juin 1997

Fait à Nouméa, le 7 mai 1997

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- USTKE

- UTFO

**Arrêté n° 1376 du 17 juillet 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 7 mai 1997
à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 mai 1997 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés, conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

660 F à compter du 1^{er} avril 1998

Fait à Nouméa, le 20 mars 1998

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- USTKE

**Arrêté n° 2731-T du 3 juin 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 20 mars 1998
à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 20 mars 1998 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés, conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

667 F à compter du 1^{er} janvier 1999

Fait à Nouméa, le 9 décembre 1998

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- USTKE
- UTFO
- USOENC
- USGCINC

**Arrêté n° 721-T du 9 février 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 9 décembre 1998
à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 9 décembre 1998 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés, conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

680 Frs à compter du 1^{er} mars 2001

Article 2

Les parties signataires conviennent que les salariés percevront un salaire brut minimum mensuel garanti de 100 000 francs pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 13 mars 2001

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- USTKE
- UTFO
- USGCINC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 13 mars 2001 à l'accord professionnel de travail des « établissements hospitaliers privés », conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 6 du 13 mars 2001, les parties s'accordent pour que les salariés perçoivent un salaire brut minimum mensuel garanti de 100 000 francs pour une activité de 169 heures.

Article 3

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 4

Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

688 F à compter du 1^{er} janvier 2002

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques du 1^{er} échelon des niveaux I et II, définis à l'annexe III de l'article 36 de l'accord professionnel de la branche établissements hospitaliers privés, de la façon suivante :

140 : Niveau I : Echelon 1

145 : Niveau II : Echelon 1

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2002 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Rappel : Conformément à l'article 2 de l'avenant n° 6 signé le 13 mars 2001, il est rappelé que les salariés percevront un salaire brut mensuel garanti de 100 000 francs pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 18 décembre 2001.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)

- Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE CGC)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 18 décembre 2001 à l'accord professionnel de travail des « établissements hospitaliers privés », conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

698 F à compter du 1^{er} janvier 2003

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques du 1^{er} niveau, définis à l'annexe III de l'article 36 de l'accord professionnel de la branche établissements hospitaliers privés, de la façon suivante :

Niveau I	1 ^{er} échelon	2 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon
	140	143	147	151	154	157	160	163

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2003 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Rappel : Conformément à l'article 2 de l'avenant n° 6 signé le 13 mars 2001, il est rappelé que les salariés percevront un salaire brut mensuel garanti de 100 000 francs pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 27 novembre 2002

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 8 du 27 novembre 2002 l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés, conclu le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

705 F à compter du 1^{er} janvier 2004

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2004 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Rappel : Il est rappelé qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire brut mensuel garanti pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 20 novembre 2003

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT FO)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE CGC)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 9 du 20 novembre 2003 à l'accord professionnel de travail des établissements hospitaliers privés signé le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

712 F à compter du 1^{er} avril 2005

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er avril 2005 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Rappel : Il est rappelé qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire brut mensuel garanti pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 30 mars 2005

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)

**Arrêté n° 2005-1709/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 10 du 30 mars 2005
à l'accord professionnel de travail des « établissements hospitaliers privés » (revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 10 du 30 mars 2005 à l'accord professionnel de travail des « établissements hospitaliers privés », signé le 23 novembre 1989 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

724 F à compter du 1^{er} avril 2006

Article 2

Les partenaires sociaux sont convenus de se revoir le jeudi 6 juillet 2006 à 15 H pour travailler à la révision de l'accord professionnel, et particulièrement sur les classifications et la grille des salaires.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} avril 2006 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Rappel : Il est rappelé qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire brut mensuel garanti pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 5 avril 2006

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT FO)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
- UT Confédération Française de l'Encadrement CGC (UT CFE CGC)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 à l'accord professionnel de la branche « établissements privés hospitaliers » signé le 5 avril 2006 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

735 F à compter du 1^{er} mai 2007

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er mai 2007 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Rappel : Il est rappelé qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire brut mensuel garanti pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 4 mai 2007

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- CGT FO
- COGETRA / USGCINC
- SLUA
- USOENC
- USTKE
- UT CFE CGC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 à l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers, signé le 4 mai 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

750 F à compter du 1^{er} janvier 2008

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2008 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277 des 23 et 24 février 1988.

Rappel : Il est rappelé qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire brut mensuel garanti pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 28 novembre 2007

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- CGT FO

- COGETRA / USGCINC

- USTKE

- UT CFE-CGC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 13 à l'accord professionnel de la branche « établissements privés hospitaliers », signé le 28 novembre 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

788 Frs à compter du 1^{er} avril 2010

Article 2

A compter de la même date, les coefficients hiérarchiques sont fixés aux nouvelles valeurs suivantes :

Niveau		3 ans	6 ans	9 ans	12ans	15 ans	18 ans	21 ans
1	168	171	175	179	182	185	188	191
2	172	176	180	184	188	191	194	197
3	176	180	185	190	195	200	204	208
4	188	193	199	204	209	214	218	222
5	203	208	214	220	226	231	236	240
6	250	257	265	272	279	286	292	297
7	300	309	319	328	337	345	353	360
8	325	334	345	355	365	375	383	390
9	350	360	372	383	394	404	413	421
10	453	466	482	496	510	524	535	546

Article 3

Les signataires ont convenu de demander l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.)

Rappel : Il est rappelé qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire brut mensuel garanti pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 22 mars 2010

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- CGPME NC
- UPA NC

Représentants des salariés :

- CGT FO NC
- COGETRA
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers, conclu le 22 mars 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

805 Frs à compter du 1^{er} février 2011

Article 2

A compter de la même date, les coefficients hiérarchiques sont fixés aux nouvelles valeurs suivantes :

Niveau		3 ans	6 ans	9 ans	12ans	15 ans	18 ans	21 ans
1	174	177	181	185	188	191	194	197
2	178	182	186	190	194	197	200	203
3	182	186	191	196	201	206	210	214
4	193	198	204	209	214	219	223	227
5	208	213	219	225	231	236	241	245
6	255	262	270	277	284	286	292	297
7	300	309	319	328	337	345	353	360
8	325	334	345	355	365	375	383	390
9	350	360	372	383	394	404	413	421
10	453	466	482	496	510	524	535	546

Article 3

Les parties conviennent de se rencontrer dès la signature de l'accord interprofessionnel sur la compétitivité et la productivité, et au plus tard le 30 août 2011. Cette clause de rendez-vous a pour objet de décliner de manière opérationnelle un accord collectif sur la compétitivité et la productivité dans la branche concernée.

Article 4

Les parties conviennent de se rencontrer au plus tard le 30 septembre 2011 pour une révision de fond sur les modalités d'application de l'ancienneté définies à l'accord professionnel.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2011 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail.

Rappel : il est rappelé qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au salaire brut minimum mensuel garanti pour une activité de 169 heures.

Fait à Nouméa, le 3 février 2011

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- CGPME NC

Représentants des salariés :

- CGT FO NC
- CSTNC
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « des établissements privés hospitaliers », signé le 3 février 2011, entre les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

822 Frs à compter du 1^{er} mars 2012

Article 2

A compter de la même date, les coefficients hiérarchiques sont fixés aux nouvelles valeurs suivantes :

Niveau		3 ans	6 ans	9 ans	12ans	15 ans	18 ans	21 ans
1	183	186	190	194	197	200	203	206
2	186	190	194	198	202	205	208	211
3	189	193	198	203	208	213	217	221
4	199	204	210	215	220	225	229	233
5	213	218	224	230	236	241	246	250
6	259	266	274	281	288	290	296	301

Le reste sans changement.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mars 2012 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail.

Fait à Nouméa, le 22 février 2012

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- CGT FO NC
- CSTNC
- COGETRA
- USTKE
- UT-CFE-CGC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « des établissements privés hospitaliers », signé le 22 février 2012, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'accord professionnel des établissements privés hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

835 Frs à compter du 1^{er} janvier 2013

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail.

Fait à Nouméa, le 13 décembre 2012

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- CGPME NC
- UPA NC

Représentants des salariés :

- CST FO NC
- COGETRA
- USTKE
- UT-CFE-CGC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 17 à l'accord professionnel de la branche « des établissements privés hospitaliers », signé le 13 décembre 2012, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.