



# ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE



Fédération des entreprises

**MEDEF NC**

1936 **80** 2016  
ans

# CONVENTION COLLECTIVE ETABLISSEMENT PRIVES HOSPITALIERS

Edition 2016

Tel. (+687) 27 35 25 | Fax. (+687) 27 40 37

[www.medef.nc](http://www.medef.nc) | [medefnc@medef.nc](mailto:medefnc@medef.nc)

6, rue Jean Jaurès | BP 466  
98845 Nouméa Cedex | Nouvelle-Calédonie



Fédération des entreprises

**MEDEF NC**

1936 **80** 2016  
ans

# SOMMAIRE

## CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Cadre juridique
Page 1	Article 3 : Objet
Page 1	Article 4 : Durée
Page 1	Article 5 : Dénonciation partielle ou totale
Page 2	Article 6 : Révision
Page 2	Article 7 : Avenants
Page 2	Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

## CHAPITRE II - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

Page 3	Article 9
--------	-----------

## CHAPITRE III - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Page 3	Article 10
Page 4	Article 11
Page 4	Article 12 : Assemblée du personnel
Page 4	Article 13 : Absences pour raisons syndicales

## CHAPITRE IV - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE

Page 4	Article 14 : Dispositions communes
Page 4	Article 15 : Délégués du personnel
Page 5	Article 16 : Mission
Page 5	Article 17 : Exercice des fonctions de délégués – Crédit d'heures
Page 5	Article 18 : Comité d'entreprise

## CHAPITRE V - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Page 6	Article 19 : Le recrutement
Page 6	Article 20 : Discrétion et secret professionnel
Page 6	Article 21 : Formation initiale et continue
Page 7	Article 22 : Insertion des personnes handicapées
Page 7	Article 23 : Conditions du recours à des emplois à temps partiel

## CHAPITRE VI - DUREE DU TRAVAIL

Page 7	Article 24 : Durée du travail
Page 7	Article 25 : Organisation du travail
Page 8	Article 26 : Tableau de service
Page 8	Article 27 : Durée quotidienne de travail
Page 8	Article 28 : Heures supplémentaires
Page 8	Article 29 : Astreintes
Page 9	Article 30 : Prise en considération de certaines situations particulières

## **CHAPITRE VII - CONGES PAYES - JOURS FERIES - ABSENCES**

Page 9 Article 31 : Congés payés  
Page 9 Article 32 : Jours fériés  
Page 9 Article 33 : Absences

## **CHAPITRE VIII - HYGIENE ET SECURITE**

Page 10 Article 34 : Mesures de prophylaxie – Installations sanitaires  
Page 10 Article 35 : Manipulation du linge

## **CHAPITRE IX - CLASSIFICATION**

Page 10 Article 36 : Classification – Niveaux et échelons

## **CHAPITRE X - REMUNERATIONS**

Page 10 Article 37 : Rémunération conventionnelle mensuelle  
Page 11 Article 38 : Prime d'intéressement

## **CHAPITRE XI - DISPOSITIONS DIVERSES**

Page 11 Article 39 : Heures pour recherche d'emplois  
Page 11 Article 40 : Avantages acquis  
Page 12 Article 41 : Dépôt - Signature - Extension

## **ANNEXES**

Page 13 Annexe I : Classification des emplois – Coefficients hiérarchiques  
Page 15 Annexe II : Classification des emplois – Définitions des tâches par niveau de qualification  
Page 20 Annexe III : Classification des emplois – Grille des salaires

## **RECAPITULATIF : Avenants et arrêtés**

# ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES ETABLISSEMENTS PRIVÉS HOSPITALIERS

## AVENANT A 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 1988 <sup>1</sup>, 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 1988 <sup>2</sup>.

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.

<sup>1</sup> Se référer à l'article Lp. 334-9

<sup>2</sup> Se référer aux articles Lp. 332.5, Lp. 334-1 et R. 334-1

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 1988<sup>3</sup>.

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

## CHAPITRE II - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

### 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.

<sup>3</sup> Se référer aux articles Lp. 332-5, Lp. 334.1 et R. 334-1

## CHAPITRE III - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

### 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 territorial.

### 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.

## CHAPITRE IV - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE

### 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 électoral.

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.

## **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 1988<sup>4</sup>.

## **CHAPITRE V - CONDITIONS DE RECRUTEMENT**

### **Article 19 : Le recrutement**

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

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), 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 pénal, 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.

<sup>4</sup> Se référer aux articles Lp. 123-16 (texte de renvoi), Lp. 342-2

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.

### **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 territorial.

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.

## **CHAPITRE VI - DUREE DU TRAVAIL**

### **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 13.11.85<sup>5</sup> 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.

<sup>5</sup> Se référer à l'article Lp. 221-1

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.

### **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.

## **CHAPITRE VII - CONGES PAYES - JOURS FERIES - ABSENCES**

### **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 territorial.

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 territorial.

### **Article 33 : Absences**

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

## **CHAPITRE VIII - HYGIENE ET SECURITE**

### **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.

## **CHAPITRE IX - CLASSIFICATION**

### **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 259 (niveau 6)\*.

*\*Modifié par l'avenant n°16 du 22 février 2012*

## CHAPITRE X - REMUNERATIONS

### 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 :

Coefficient hiérarchique **X** valeur du point

La valeur du point est fixée à **835 F** à compter du **1er janvier 2013**

*(Modifié par avenant n°17 du 13 décembre 2012)*

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 1978. 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 territorial.

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<sup>6</sup> relative aux conventions et accords collectifs de travail.

<sup>6</sup> Se référer à l'article Lp. 333-2

### **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.

## **CHAPITRE XI - DISPOSITIONS DIVERSES**

### **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 1985<sup>7</sup>, 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<sup>8</sup> relative aux conventions et accords collectifs de travail.

Accord fait à Nouméa, le 23 novembre 1989

#### **Représentants des employeurs**

Fédération Patronale

#### **Représentants des salariés**

Pour l'USTKE

Pour l'USOENC

Pour l'UTFO

Membres de la Commission Mixte Paritaire instituée par Décision 3067 du 24 novembre 1988

#### **Pour le Chef du Territoire**

#### **Le Directeur du Travail**

#### **Le Contrôleur du Travail**

<sup>7</sup> Se référer à l'article Lp. 322.1

<sup>8</sup> Se référer à l'article Lp. 334-12 et 13



Fédération des entreprises

**MEDEF NC**

1936 **80** 2016  
ans

# ANNEXE I

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS – COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

### I – Services domestiques et services généraux :

(Les coefficients sont Modifiés par avenant n°16 du 22 février 2012)

BAREME DES SALAIRES	Niv.	3 ans 6 ans 9 ans 12 ans 15 ans 18 ans 21 ans ECHELONS							
		1er Ech.	2ème Ech.	3ème Ech.	4ème Ech.	5ème Ech.	6ème Ech.	7ème Ech.	8ème Ech.
<b>A/ Nettoyage et Service</b>									
Agent des services hospitaliers	1	183	186	190	194	197	200	203	206
Agent des services hospitaliers de spécialité	2	186	190	194	198	202	205	208	211
<b>B/ Office &amp; Cuisine</b>									
Garçon et fille de cuisine	1	183	186	190	194	197	200	203	206
Commis de cuisine Aide cuisinier	2	186	190	194	198	202	205	208	211
Cuisinier ou cuisinière (Ets moins de 31 lits)	4	199	204	210	215	220	225	229	233
Cuisinier ou cuisinière (Ets de 31 à 70 lits)	5	213	218	224	230	236	241	246	250
<b>C/ Lingerie - Buanderie Entretien</b>									
Lingère effectuant des travaux simples	1	183	186	190	194	197	200	203	206
Lingère effectuant des travaux qualifiés	2	186	190	194	198	202	205	208	211
Laveuse, repasseuse calandreuse	1	183	186	190	194	197	200	203	206
Ouvrier d'entretien	2	186	190	194	198	202	205	208	211
Ouvrier qualifié d'entretien	4	199	204	210	215	220	225	229	233
<b>D/ Surveillance – Economat - Courses</b>									
Gardien de nuit	1	183	186	190	194	197	200	203	206
Agent de course/Planton	1	183	186	190	194	197	200	203	206
Agent d'économat/Magasinier	2	186	190	194	198	202	205	208	211
Responsable du service hôtelier	6	259	266	274	281	288	290	296	301

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS – COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

### II – Services de bureaux : *(Les coefficients sont Modifiés par avenant n°16 du 22 février 2012)*

BAREME DES SALAIRES	Niv.	Echelons							
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	
Désignation de l'emploi		1er	2ème	3ème	4ème	5ème	6ème	7ème	8ème
Employé/e aux écritures	2	186	190	194	198	202	205	208	211
Sténodactylo débutante	2	186	190	194	198	202	205	208	211
Secrétaire à la réception - Téléphoniste	2	186	190	194	198	202	205	208	211
Secrétaire confirmée à la réception/Téléphoniste	3	189	193	198	203	208	213	217	221
Aide-comptable	4	199	204	210	215	220	225	229	233
Facturière	4	199	204	210	215	220	225	229	233
Secrétaire sténodactylo	5	213	218	224	230	236	241	246	250
Comptable - Caissier	6	259	266	274	281	288	290	296	301
Secrétaire de direction	6	259	266	274	281	288	290	296	301
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 : *(Les coefficients sont Modifiés par avenant n°16 du 22 février 2012)*

Brancardier	2	186	190	194	198	202	205	208	211
Postulant aide-soignant	2	186	190	194	198	202	205	208	211
Aide-soignant(e) non certifié(e)	4	199	204	210	215	220	225	229	233
Puéricultrice auxiliaire	4	199	204	210	215	220	225	229	233
Aide-soignant(e) confirmé(e) ou certifié(e)	5	213	218	224	230	236	241	246	250
Puéricultrice	5	213	218	224	230	236	241	246	250
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

### DEFINITION DES TÂCHES PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

**I – Services domestiques et services généraux :**  
*(Les coefficients sont Modifiés par avenant n°16 du 22 février 2012)*

Niveau		Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef
ASH	1	<u>A/ Nettoyage et service</u> - 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.	183
	2	- Agent des services hospitaliers de spécialité	Assure les tâches définies au premier niveau dans un cadre plus spécialisé.	186
CUI	1	<u>B/ Office et cuisine</u> - 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.	183
	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.	186
	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.	199
	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.	213
LBE	1	<u>C/ Lingerie, buanderie, entretien</u> - 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.	183
	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.	186
	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.	183

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.	186
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.	199
AEC	1	<u>D/ Surveillance, économat, courses</u> - 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.	183
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.	183
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.	186
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.	259

## II. Services bureaux *(Les coefficients sont Modifiés par avenant n°16 du 22 février 2012)*

Niveau		Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef
ADM	2	- Employé(e) 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...	186
ADM	2	- Sténo-dactylo 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...	186

Niveau		Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef
ADM	2	- Secrétaire à la réception- Téléphonie	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.	186
ADM	3	- Secrétaire confirmée à la réception - Téléphoniste	Secrétaire confirmée. Assure la tenue du standard téléphonique. Assure les mêmes fonctions que la précédente.	189
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	199
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.	199
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.	213
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.	259
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.	259
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 : *(Les coefficients sont Modifiés par avenant n°16 du 22 février 2012)*

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	186
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).	186
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.	199
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.	213
IDE 1	7	- Infirmier(e) diplômé(e) d'Etat ou autorisé(e)  *Condition impérative pour le recrutement : le diplôme doit être enregistré à la DTASS.	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 nouveaux-nés et enfants en bas âge avec l'aide éventuelle d'auxiliaires de puériculture. Dispense les soins thérapeutiques prescrits par le médecin.	213

Niveau		Désignation des emplois	Définition des tâches	Coef
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.	199
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

Niveau	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans		18 ans		21 ans	
	1er échelon	2ème échelon	3ème échelon	4ème échelon	5ème échelon	6ème échelon	7ème échelon	8ème échelon	1er échelon	2ème échelon	3ème échelon	4ème échelon	5ème échelon	6ème échelon
<b>1</b>	183	186	190	194	197	200	203	206						
<b>2</b>	186	190	194	198	202	205	208	211						
<b>3</b>	189	193	198	203	208	213	217	221						
<b>4</b>	199	204	210	215	220	225	229	233						
<b>5</b>	213	218	224	230	236	241	246	250						
<b>6</b>	259	266	274	281	288	290	296	301						
<b>7</b>	285	294	304	313	322	330	338	345						
<b>8</b>	315	324	335	345	355	365	373	380						
<b>9</b>	345	355	367	378	389	399	408	416						
<b>10</b>	450	463	479	493	507	521	532	543						

*(Les coefficients sont Modifiés par avenant n°16 du 22 février 2012)*

Vu la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs du travail, notamment en son article 39,

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail en sa séance du 16 janvier 1990,

#### Arrête

Art. 1er - Les dispositions de l'avenant n° 5 du 29 novembre 1989 à l'accord professionnel de la branche "commerce et divers", conclu le 16 juillet 1985 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.

Art. 2 - Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Le Délégué du Gouvernement  
pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna  
Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie

Bernard GRASSET

#### Arrêté n° 825-T du 15 février 1990 relatif à l'extension de l'accord professionnel de travail des établissements privés hospitaliers

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire, Chevalier de la Légion d'Honneur,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998,

Vu l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21,

Vu la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs du travail, notamment en son article 38,

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail en sa séance du 16 janvier 1990,

#### Arrête

Art. 1er - 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.

Art. 2 - Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Le Délégué du Gouvernement  
pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna  
Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie

Bernard GRASSET

#### Décision n° 827-T du 15 février 1990 portant ouverture d'un recrutement sur titre d'un inspecteur d'exploitation du cadre territorial des Postes et Télécommunications

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire, Chevalier de la Légion d'Honneur,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998,

Vu l'arrêté n° 1579 du 15 décembre 1950 fixant les conditions générales des concours des divers cadres du Territoire et les textes qui l'ont modifié,

Vu l'arrêté n° 1065 modifié du 22 août 1953 portant statut général des fonctionnaires des cadres territoriaux,

Vu la délibération n° 30 du 1<sup>er</sup> septembre 1988 portant statut particulier du cadre territorial des Postes et Télécommunications de la Nouvelle-Calédonie,

#### Décide

Art. 1<sup>er</sup> - Un recrutement sur titre d'un inspecteur d'exploitation du cadre territorial des Postes et Télécommunications aura lieu à Nouméa. La date limite de dépôt des candidatures est fixée au 27 avril 1990 à 16 H 00.

Art. 2 - Les candidats devront être titulaires d'un diplôme de 3<sup>ème</sup> cycle universitaire.

Art. 3 - Le lauréat sera nommé à Nouméa.

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
et par délégation  
Le Chef du Service Territorial  
du Personnel et de la Fonction Publique

PH. LAFLEUR

#### Arrêté n° 859-T du 15 février 1990 modifiant l'arrêté n° 76-313 du 19 juillet 1976 portant création d'un comité technique des installations électriques, quant à sa composition

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire, Chevalier de la Légion d'Honneur,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998,

Vu l'arrêté n° 76-313 du 19 juillet 1976 portant création d'un comité technique des installations électriques,

Sur proposition du Directeur des Travaux Publics,

#### Arrête

Art. 1er - L'article 2 de l'arrêté n° 76-313 du 19 juillet 1976 est modifié comme suit :

Le comité technique des installations électriques est constitué ainsi :

**Président** : le Directeur Territorial de l'Équipement ou son représentant.

**Membres** :

- le chef du service Juridique du Territoire ou son représentant,
- le chef du service de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales ou son représentant,
- deux représentants des concessionnaires de distribution d'énergie électrique,
- deux représentants des installateurs,
- un représentant des architectes,
- un représentant des entrepreneurs,
- un représentant des bureaux de contrôle agréés par les sociétés d'assurances.

Ces sept derniers membres sont désignés par le Haut-Commissaire de la République.

Les Présidents des Assemblées de Provinces ou leurs représentants assistent aux réunions à titre consultatif.

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
et par délégation  
Le Secrétaire Général Adjoint  
chargé du Développement Économique

J.-F. CARENCO



Fédération des entreprises

**MEDEF NC**

1936 **80** 2016  
ans

# ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS HOSPITALIERS

Récapitulatif des avenants conclus  
depuis la signature de l'accord  
professionnel

*Mise à jour du document : Juin 2016*



# ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES ETABLISSEMENTS PRIVÉS HOSPITALIERS

Signé le 23 novembre 1989 - Etendu par Arrêté 825 -T du 15.02.1990 (JONC du 27.02.1990)

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application
<b>Accord</b> <i>Extension</i>	<b>23.11.1989</b> <i>Arrêté 825-T du 15 février</i> <i>JONC 6683 du 27.02.1990</i>	<b>Valeur de point</b> 550 F	<b>01.01.1990</b>
<b>Avenant n° 1</b> <i>Extension</i>	<b>03.05.1995</b> <i>Arrêté 2477-T du 13 juin 1995</i> <i>JONC 7077 du 04.07.1995</i>	<b>Valeur de point</b> 633 F	<b>01.05.1995</b>
<b>Avenant n° 2</b> <i>Extension</i>	<b>18.07.1996</b> <i>Arrêté 3515-T du 3 septembre 1996</i> <i>JONC 7170 du 17.09.1996</i>	<b>Valeur de point</b> 642 F	<b>01.07.1996</b>
<b>Avenant n° 3</b> <i>Extension</i>	<b>07.05.1997</b> <i>Arrêté 1376-T du 17 juillet 1997</i> <i>JONC 7283 du 12.08.1997</i>	<b>Valeur de point</b> 652 F	<b>01.06.1997</b>
<b>Avenant n° 4</b> <i>Extension</i>	<b>20.03.1998</b> <i>Arrêté 2731-T du 3 juin 1998</i> <i>JONC 7303 du 16.05.1998</i>	<b>Valeur de point</b> 660 F	<b>01.04.1998</b>
<b>Avenant n° 5</b> <i>Extension</i>	<b>09.12.1998</b> <i>Arrêté 721-T du 9 février 1999</i> <i>JONC 7357 du 23.02.1999</i>	<b>Valeur de point</b> 667 F	<b>01.01.1999</b>
<b>Avenant n° 6</b> <i>Extension</i>	<b>13.03.2001</b> <i>Arrêté 2001-1705/GNC du 21 juin 2001</i> <i>JONC 7556 du 03.07.2001</i>	<b>Valeur de point</b> 680 F	<b>01.03.2001</b>
<b>Avenant n° 7</b> <i>Extension</i>	<b>18.12.2001</b> <i>Arrêté 2002-1157/GNC du 11 avril 2002</i> <i>JONC 7624 du 23.04.2002</i>	<b>Valeur de point</b> 688 F	<b>01.01.2002</b>
<b>Avenant n° 8</b> <i>Extension</i>	<b>27.11.2002</b> <i>Arrêté 2003-195/GNC du 6 février 2003</i> <i>JONC 7687 du 11.02.2003</i>	<b>Valeur de point</b> 698 F	<b>01.01.2003</b>
<b>Avenant n° 9</b> <i>Extension</i>	<b>20.11.2003</b> <i>Arrêté 2004-397/GNC du 26 février 2004</i> <i>JONC 7767 du 02.03.2004</i>	<b>Valeur de point</b> 705 F	<b>01.01.2004</b>
<b>Avenant n° 10</b> <i>Extension</i>	<b>30.03.2005</b> <i>Arrêté 2005-1709/GNC du 7 juillet 2005</i> <i>JONC 7877 du 12.07.2005</i>	<b>Valeur de point</b> 712 F	<b>01.04.2005</b>
<b>Avenant n° 11</b> <i>Extension</i>	<b>05.04.2006</b> <i>Arrêté 2006-2529/GNC du 6 juillet 2006</i> <i>JONC 7964 du 11.07.2006</i>	<b>Valeur de point</b> 724 F	<b>01.04.2006</b>
<b>Avenant n° 12</b> <i>Extension</i>	<b>04.05.2007</b> <i>Arrêté 2007-4381/GNC du 26 septembre 2007</i> <i>JONC 8109 du 02.10.2007</i>	<b>Valeur de point</b> 735 F	<b>01.05.2007</b>

**ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES ETABLISSEMENTS PRIVÉS HOSPITALIERS**

Signé le 23 novembre 1989 - Etendu par Arrêté 825 -T du 15.02.1990 (JONC du 27.02.1990)

<b>Nature</b>	<b>Signature</b>	<b>Modifications décidées</b>	<b>Date d'application</b>
<b>Avenant n° 13</b> <i>Extension</i>	<b>28.11.2007</b> <i>Arrêté 2008-95/GNC du 3 janvier 2008</i> <i>JONC 8152 du 03.01.2008</i>	<b>Valeur de point</b> 750 F	<b>01.01.2008</b>
<b>Avenant n° 14</b> <i>Extension</i>	<b>22.03.2010</b> <i>Arrêté 2010-1967/GNC du 19 mai 2010</i> <i>JONC 8485 du 27.05.2010</i>	<b>Valeur de point</b> 788 F	<b>01.04.2010</b>
<b>Avenant n° 15</b> <i>Extension</i>	<b>03.02.2011</b> <i>Arrêté 2011-1057/GNC du 26 mai 2011</i> <i>JONC 8650 du 02.06.2011</i>	<b>Valeur de point</b> 805 F	<b>01.02.2011</b>
<b>Avenant n° 16</b> <i>Extension</i>	<b>22.02.2012</b> <i>Arrêté 2012-1193/GNC du 22 mai 2012</i> <i>JONC 8788 du 29.05.2012</i>  <i>Erratum à l'arrêté n°2012-1191/GNC</i> <i>du 19 juin 2012</i>	<b>Valeur de point</b> 822 F	<b>01.03.2012</b>
<b>Avenant n° 17</b> <i>Extension</i>	<b>13.12.2012</b> <i>Arrêté 2013-965/GNC du 16 avril 2013</i> <i>JONC 8899 du 25.04.2013</i>	<b>Valeur de point</b> 835 F	<b>01.01.2013</b>

# AVENANT SALARIAL N°17 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ETABLISSEMENTS PRIVES HOSPITALIERS

**Article 1 :** Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 37 de l'Accord Professionnel des Etablissements Privés Hospitaliers signé le 23 novembre 1989, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

**835 Frs à compter du 1er janvier 2013**

**Article 3 :**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er 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

**MEDEF-NC**

Catherine WEHBE

Daniel RAFFIN

Caroline VAN DE STEEN

Robert PEGUILHAN

Aurélie MAGNIN

Patrick LOUIS

**CGPME-NC**

Stéphanie FORTIN

**UPA-NC**

Laurence ACITINO

**CSTC-FO-NC**

Karine AGNES

**CSTNC**

**COGETRA**

Véronique THIRY

**USOENC**

**USTKE**

Edwin AVAEMAI

**UT-CFE-CGC**

Dominique MANATE

Pour la Direction du Travail et de l'Emploi de la N-C

**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.

*Le président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie,*  
HAROLD MARTIN

*Le membre du gouvernement  
chargé des affaires coutumières, du travail,  
de l'emploi et de l'insertion professionnelle,*  
GEORGES MANDAOUÉ

**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 branche "des établissements privés hospitaliers"**

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 133 du 12 mai 2011 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2011-47D/GNC du 16 juin 2011 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2011-4610/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2011-4612/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2012-15882/GNC-Pr du 19 décembre 2012 constatant la prise de fonctions d'un membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 28 février 2013 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 15 janvier 2013,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup> :** 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.

*Le président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie,*  
HAROLD MARTIN

*Le membre du gouvernement  
chargé des affaires coutumières, du travail,  
de l'emploi et de l'insertion professionnelle,*  
GEORGES MANDAOUÉ

**Arrêté n° 2013-967/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant n° 18 du 9 novembre 2012 à l'accord professionnel de la branche "hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires"**

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 133 du 12 mai 2011 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2011-47D/GNC du 16 juin 2011 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2011-4610/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2011-4612/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2012-15882/GNC-Pr du 19 décembre 2012 constatant la prise de fonctions d'un membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 28 février 2013 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 15 janvier 2013,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup> :** Les dispositions de l'avenant n° 18 à l'accord professionnel de la branche "hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires", signé le 9 novembre 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.

*Le président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie,*  
HAROLD MARTIN

*Le membre du gouvernement  
chargé des affaires coutumières, du travail,  
de l'emploi et de l'insertion professionnelle,*  
GEORGES MANDAOUÉ