

# Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999

## Préambule

### Article

En vigueur non étendu

Chacun a son idée d'une convention collective nationale. C'est pourquoi la négociation est nécessaire : elle est à la fois un cheminement et une dynamique.

À condition d'avoir de l'ambition.

Et que cette ambition soit portée et partagée par les négociateurs.

La présente convention collective des centres de lutte contre le cancer a demandé plus d'un an de négociation, d'avril 1997 à mai 1998. 15 réunions de la commission nationale paritaire de négociation d'une journée entière furent nécessaires pour définir les objectifs, ajuster les approches, décrire les outils, organiser leur mise en œuvre, prévoir les dispositions transitoires. Sans compter le travail technique préparatoire entrepris 2 années auparavant.

Les négociateurs syndicaux comme ceux de la fédération des centres ont mis en œuvre toutes leurs capacités de réflexion, d'innovation, de mobilisation, tant au niveau des centres de lutte contre le cancer qu'au niveau national.

Le dialogue fut ferme, animé, ouvert et empreint de confiance. Naturellement, il y a eu des hauts, il y a eu des bas. Il n'y a jamais eu de rupture. Le respect et la considération réciproques furent des constantes. C'est dire que cette négociation fut dense et riche.

Tout cela fut essentiel.

Mais, le plus essentiel sans doute fut, précisément, de partager des ambitions et de décider de construire autour d'elles un nouvel équilibre. Un nouvel équilibre se traduisant par des gains réciproques.

Tel est le sens de cette convention collective.

Que celles et ceux qui l'ont voulue, construite, négociée soient profondément remerciés. Ils n'ont pas manqué de courage.

Que celles et ceux qui vont la mettre en œuvre, les mêmes parfois, soient fidèles aux ambitions des négociateurs. L'esprit n'est pas tout. La pratique doit prendre le relais, vigoureusement, avec application, constance et détermination aussi.

Ces ambitions, en voici la synthèse :

Une ambition pour les centres de lutte contre le cancer

Cette ambition est celle de l'avenir. Pour cela, se mobiliser et s'organiser pour que les centres demeurent le fer de lance de la lutte contre le cancer en France, dans un environnement public et privé à la fois de plus en plus technique et de plus en plus concurrentiel. Qu'il s'agisse des soins, de l'enseignement, de la recherche, être un pôle d'excellence n'est pas donné d'emblée. Cela se gagne et se maintient au prix d'efforts constants

et parfois au prix de certaines révisions difficiles. L'honneur du service public n'est pas un droit mais une exigence. Les spécificités des centres de lutte contre le cancer sont des atouts. Il faut les développer, sans se couper des autres, mais sans hésiter non plus à aller de l'avant.

#### Une ambition pour tous les salariés des centres

Créer les conditions qui, collectivement, soudent la communauté professionnelle autour d'objectifs de progrès et, individuellement, permettent à chacun de travailler mieux. Pour cela, moderniser profondément la gestion des ressources humaines, développer un système de rémunération mettant en valeur les compétences et la motivation, responsabiliser l'encadrement, organiser mieux la formation, améliorer la prévoyance, intensifier le dialogue social.

#### Une ambition pour l'emploi

A l'heure où le fléau national du chômage atteint des sommets, prouver qu'un engagement réciproque des directions de centres et des personnels peut conduire non seulement à stopper les pertes d'emplois, mais à créer de l'emploi. Pour cela, accepter volontairement une modération de la progression de la masse salariale en échange d'un pacte de défense de l'emploi. Freiner l'externalisation des prestations, en particulier logistiques ; limiter strictement le recours au temps partiel non choisi ; privilégier les contrats de travail à durée indéterminée ; faire progresser les personnels les moins qualifiés comme les autres. Mais aussi : créer un observatoire paritaire de l'évolution des emplois, des métiers et des rémunérations, afin de vérifier la réalisation des engagements pris, d'anticiper et de préparer les changements à venir, de partager l'information, de réfléchir sur les bilans sociaux.

#### Une ambition pour les malades et leur famille

Cette ambition est la somme de toutes les autres. La raison d'être des centres est de répondre aux besoins de prise en charge et de soins des malades atteints du cancer et de satisfaire leurs attentes profondes. Pour cela, reconnaître et faire reconnaître la spécificité de cette prise en charge, développer partout le souci de la qualité et de la performance, organiser sans délai l'évaluation, accepter sans détour les actions correctrices.

Notre convention collective est un instrument puissant de changement et d'amélioration. Elle n'est évidemment pas le seul. Les centres de lutte contre le cancer sont engagés dans bien d'autres actions d'envergure, qui concourent toutes à la réalisation de ces ambitions.

Il reste que, pour qu'elle donne son plein effet, cette convention collective, fruit d'une libre négociation, doit faire l'objet d'une réelle appropriation par les centres, leur direction et leurs salariés. Sur le chemin des mille pas, faisons le premier pas.

Le délégué général ; Le vice-président chargé des relations sociales ; Le président de la fédération.

# **Titre Ier : Dispositions générales**

## **Chapitre Ier : Champ d'application**

### **Entreprises concernées**

#### **Article 1.1.1**

En vigueur non étendu

La présente convention conclue en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, règle, sur tout le territoire national français les rapports entre les employeurs et les salariés, spécifiquement mentionnés ci-après, exerçant dans l'un des centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 6162-1 et suivants du code de la santé publique ainsi qu'à l'institut Curie et à la FNCLCC.

### **Dénomination**

#### **Article 1.1.2**

En vigueur non étendu

Les entreprises citées à l'article 1.1.1. seront dénommées « le(s) centre(s) » pour l'ensemble de la convention collective.

### **Personnels concernés (Modifié par avenant 2000-01 du 30 mai 2000)**

#### **Article 1.1.3**

En vigueur non étendu

##### **1.1.3.1. Personnel non praticien**

Elle s'applique aux personnels, à temps plein et à temps partiel, ayant un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée, à l'exception de ceux qui sont payés à la vacation ou à l'acte.

##### **1.1.3.2. Personnel praticien**

Elle s'applique aux praticiens de centre, à temps plein et à temps partiel, possédant le diplôme de docteur en médecine ou en chirurgie dentaire ou en pharmacie justifié par leur activité et n'exerçant aucune activité libérale rémunérée à l'acte dans le centre.

Sont concernés :

- les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC ;
- les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC ;

- les assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC

- les consultants des CLCC ;

Les professeurs d'université (pu)-praticiens hospitaliers (ph) et les maîtres de conférence d'université (mcu)-praticiens hospitaliers (ph) exerçant dans un CLCC relèvent de la présente convention collective pour leur seule activité hospitalière et pour toutes dispositions non contraires à leur statut. Ils n'ont aucune activité libérale dans et en dehors du centre, payée à l'acte.

Les personnels cités ci-dessus seront dénommés « le(s) praticien(s) » pour l'ensemble de la convention collective.

#### 1.1.3.2.1. Principes d'exercice

Les médecins, pharmaciens et odontologistes visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2, à temps plein et à temps partiel, renoncent à tout exercice médical libéral rémunéré à l'acte dans le centre. Ce renoncement conditionne leur recrutement et le cas échéant leur nomination.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes, exerçant à temps plein, réservent par ailleurs l'exclusivité de leur activité au seul bénéficiaire du centre pendant l'exécution de leur contrat de travail. Ils s'interdisent par conséquent toute activité professionnelle extérieure au centre, à l'exception d'activités bénévoles pour leur propre compte ou pour le compte d'un tiers. Une clause d'exclusivité figure à leur contrat de travail.

Ils doivent par ailleurs obtenir préalablement l'autorisation de leur direction auprès du service des ressources humaines du centre pour toute activité externe telle que conférence, expertise, congrès, etc., qui ne soit pas contraire aux intérêts du centre.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes, exerçant à temps partiel, déclarent préalablement au centre toute activité libérale ou salariée hors du centre, ainsi que toute activité externe telle que conférence, expertise, congrès, etc.

Ils s'interdisent par ailleurs pendant toute la durée de leur contrat de travail, en cas d'activité professionnelle extérieure au centre, de solliciter la clientèle du centre et par conséquent de proposer leurs services aux patients du centre dans le cadre d'une activité libérale rémunérée à l'acte hors du centre ou de toute autre activité professionnelle rémunérée ou non que celles qu'ils exercent au sein du centre.

Ils s'interdisent également d'utiliser à des fins personnelles ou d'un tiers les biens matériels et immatériels propriétés du centre, ainsi que les personnels salariés du centre.

Une clause de non-sollicitation de clientèle ainsi qu'une clause de non-utilisation des biens matériels, immatériels et des personnels salariés du centre figurent à leur contrat de travail.

#### 1.1.3.2.2. Personnels hors champ

Sont, notamment, hors champ :

- les chefs de clinique et assistants hospitalo-universitaires (CCA-AHU) ;
- les internes en médecine, en pharmacie et en odontologie ;
- les vacataires qui sont rémunérés en honoraires.

## **Personnels concernés**

### **Article 1.1.3**

En vigueur non étendu

#### 1.1.3.1. Personnel non praticien

Elle s'applique aux personnels, à temps plein et à temps partiel, ayant un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée, à l'exception de ceux qui sont payés à la vacation ou à l'acte.

#### 1.1.3.2. Personnel praticien

Elle s'applique aux praticiens de centre, à temps plein et à temps partiel, possédant le diplôme de docteur en médecine ou en chirurgie dentaire ou en pharmacie justifié par leur activité et n'exerçant aucune activité libérale rémunérée à l'acte dans le centre.

Sont concernés :

- les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC ;
- les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC ;
- les assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC
- les consultants des CLCC ;

Les professeurs d'université (pu)-praticiens hospitaliers (ph) et les maîtres de conférence d'université (mcu)-praticiens hospitaliers (ph) exerçant dans un CLCC relèvent de la présente convention collective pour leur seule activité hospitalière et pour toutes dispositions non contraires à leur statut. Ils n'ont aucune activité libérale dans et en dehors du centre, payée à l'acte.

Les personnels cités ci-dessus seront dénommés « le(s) praticien(s) » pour l'ensemble de la convention collective.

##### 1.1.3.2.1. Principes d'exercice

Les médecins, pharmaciens et odontologistes visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2, à temps plein et à temps partiel, renoncent à tout exercice médical libéral rémunéré à l'acte dans le centre. Ce renoncement conditionne leur recrutement et le cas échéant leur nomination.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes, exerçant à temps plein, réservent par ailleurs l'exclusivité de leur activité au seul bénéficiaire du centre pendant l'exécution de leur contrat de travail. Ils s'interdisent par conséquent toute activité professionnelle extérieure au centre, à l'exception d'activités bénévoles pour leur propre compte ou pour le compte d'un tiers. Une clause d'exclusivité figure à leur contrat de travail.

Ils doivent par ailleurs obtenir préalablement l'autorisation de leur direction auprès du service des ressources humaines du centre pour toute activité externe telle que conférence, expertise, congrès, etc., qui ne soit pas contraire aux intérêts du centre.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes, exerçant à temps partiel, déclarent préalablement au centre toute activité libérale ou salariée hors du centre, ainsi que toute activité externe telle que conférence, expertise, congrès, etc.

Ils s'interdisent par ailleurs pendant toute la durée de leur contrat de travail, en cas d'activité professionnelle extérieure au centre, de solliciter la clientèle du centre et par conséquent de proposer leurs services aux patients du centre dans le cadre d'une activité libérale rémunérée à l'acte hors du centre ou de toute autre activité professionnelle rémunérée ou non que celles qu'ils exercent au sein du centre.

Ils s'interdisent également d'utiliser à des fins personnelles ou d'un tiers les biens matériels et immatériels propriétés du centre, ainsi que les personnels salariés du centre.

Une clause de non-sollicitation de patientèle ainsi qu'une clause de non-utilisation des biens matériels, immatériels et des personnels salariés du centre figurent à leur contrat de travail.

#### 1.1.3.2.2. Personnels hors champ

Sont, notamment, hors champ :

- les chefs de clinique et assistants hospitalo-universitaires (CCA-AHU) ;
- les internes en médecine, en pharmacie et en odontologie ;
- les vacataires qui sont rémunérés en honoraires.

## **Chapitre II : Missions - Fonctions du personnel praticien**

### **Missions**

#### **Article 1.2.1.**

En vigueur non étendu

##### 1.2.1.1. Cadre général

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

Tous les praticiens exerçant dans un centre de lutte contre le cancer, régis par les articles 2.2.1.1., 2.2.1.2. et 2.2.1.3. Du titre II, chapitre II, quel que soit leur emploi et leur mode d'exercice, ont pour obligation de s'acquitter des missions de service public auxquelles les centres participent de par leur statut. Sont en particulier visées dans ce cadre général : l'égalité des soins, l'accessibilité aux soins, la réponse à l'urgence et ses conséquences : gardes et astreintes. Les missions citées ne sont pas exhaustives, mais elles sont essentielles. Nul ne peut s'y soustraire.

Ces praticiens ont également vocation, outre la mission primordiale de soins, à participer aux missions :

- d'enseignement ;
- de recherche clinique, de transfert ou fondamentale ;
- de santé publique (notamment épidémiologie, prévention, dépistage, réseaux ...).

Aucun praticien de centre n'est tenu de prendre en charge simultanément l'ensemble de ces missions. En revanche, il ne peut pas refuser d'assumer l'une d'entre elles si son responsable hiérarchique le lui demande dans le cadre du projet d'établissement ou de son service et, si ses compétences dans le domaine sont reconnues.

En plus des missions spécifiques de service public, qui sont en cohérence avec la définition des missions des centres de lutte contre le cancer issues de l'ordonnance du 2 mai 2005, les praticiens s'inscrivent dans la démarche de qualité et d'évaluation médicale. A ce titre, notamment, ils participent personnellement aux

obligations nées de l'ordonnance du 24 avril 1996 concernant la certification, qu'il s'agisse de la certification du centre en tant qu'établissement de soins ou de la certification du réseau auquel participe le centre.

#### 1.2.1.2. Les soins

Les soins aux malades sont la vocation première des centres de lutte contre le cancer.

Par conséquent, le patient, dans sa globalité en tant que personne, et en tant que malade atteint d'une maladie particulière, est au cœur des préoccupations des centres de lutte contre le cancer et de l'ensemble de leur personnel.

Les praticiens exerçant dans un centre de lutte contre le cancer doivent considérer le patient comme un acteur à part entière de la prise en charge de sa maladie.

##### 1.2.1.2.1. Prise en charge globale

La mission de soins des praticiens de centre se caractérise par une prise en charge globale du patient, intégrant toutes les phases de la maladie : diagnostic, traitement, surveillance, et, s'il y a lieu, soins palliatifs.

##### 1.2.1.2.2. Continuité

Dans le cadre de cette prise en charge, les praticiens de centre ont une mission de continuité des soins, y compris en dehors de l'établissement si l'établissement est organisé ainsi, en particulier pour ce qui concerne l'hospitalisation à domicile. Dans ce cadre également, ils sont tenus d'informer, et si nécessaire de guider le médecin généraliste désigné par le malade.

##### 1.2.1.2.3. Pluridisciplinarité

La pluridisciplinarité est une règle fondamentale et incontournable de la pratique oncologique au sein des centres de lutte contre le cancer. Elle implique la mise en œuvre de réflexions et d'échanges collectifs et multidisciplinaires dans une perspective thérapeutique. Chaque praticien de centre est tenu de la pratiquer. Il appartient à chaque direction de mettre en place l'organisation la plus adaptée à son exercice.

##### 1.2.1.2.4. Bonnes pratiques cliniques

Les praticiens de centre contribuent à élaborer des recommandations pour la bonne pratique clinique et tiennent compte de ces bonnes pratiques cliniques en oncologie, définies notamment dans les standards, options, recommandations de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer. Ils participent également à leur diffusion, en particulier au sein des réseaux auxquels appartient le centre.

##### 1.2.1.2.5. Droits du patient

Les praticiens exerçant dans les centres de lutte contre le cancer s'engagent, individuellement et collectivement, non seulement à respecter les obligations légales concernant notamment le respect et l'intégrité de la personne, la confidentialité, l'information et le consentement éclairé, mais encore à promouvoir la participation active du patient, et de sa famille si nécessaire, aux choix et stratégies thérapeutiques qui le concernent et l'engagent.

Les objectifs sont concrets et visent explicitement à permettre au patient de disposer directement des informations nécessaires, fiables et validées, compréhensibles et utiles à sa prise de décision et au suivi optimum de son traitement.

Les progrès nécessaires dans ce domaine ne pouvant se satisfaire de déclaration d'intention, il leur appartient d'informer le patient et de discuter avec lui de l'application des recommandations de la FNCLCC concernant

les études cliniques et thérapeutiques (charte du BECT et suivi de ses engagements) ainsi que de la mise en œuvre des standards, options et recommandations élaborés au titre de SOR-savoir-patients et des autres démarches qualité en relation avec sa situation.

#### 1.2.1.3. La recherche

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

Les praticiens de centre visés au titre II, chapitre II, articles 2.2.1.1., 2.2.1.2. et 2.2.1.3. participent au développement et à l'évaluation des innovations diagnostiques et thérapeutiques. Dans ce cadre, ils prennent part à la recherche et notamment aux essais de recherche clinique dont le centre est investigateur. A ce titre, ils se font évaluer régulièrement par des pairs, notamment extérieurs, selon des méthodes scientifiques qu'ils définissent eux-mêmes collégialement.

#### 1.2.1.4. L'enseignement

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

Les praticiens de centre visés au titre II, chapitre II, articles 2.2.1.1., 2.2.1.2. et 2.2.1.3., ont vocation à participer à l'enseignement de la cancérologie à l'intérieur et à l'extérieur de leur centre. Ils sont responsables de la qualité de cet enseignement qui sera évalué.

#### 1.2.1.5. La prévention et le dépistage

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

De par la mission de santé publique des centres de lutte contre le cancer, les praticiens de centre ont aussi une mission de participation à la prévention et au dépistage du cancer.

#### 1.2.1.6. Une mission de référent en cancérologie au titre de l'intérêt général

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

Les praticiens de centre se doivent d'être des référents régionaux en cancérologie. Dans le cadre des réseaux, ils participent à la diffusion des innovations diagnostiques et thérapeutiques et sont amenés à apporter un soutien à leurs confrères d'autres établissements et/ou d'exercice libéral, dans la prise en charge des patients aux différentes phases de la maladie (diagnostic, traitement, surveillance).

Les praticiens de centre peuvent être appelés à exercer une partie de leur activité de façon exceptionnelle ou de façon permanente dans les établissements du réseau dont le centre fait partie ou dans ceux ayant signé une convention avec le centre. Si cette assignation multiple est permanente, elle doit être précisée dans le contrat de travail.

## **Fonctions**

### **Article 1.2.2.**

En vigueur non étendu

Fonctions

#### 1.2.2.1. Définition

Chaque praticien de centre doit exercer en cohérence avec le projet d'établissement de son centre et le projet de son service. Le contenu des activités est discuté lors de l'entretien collectif ou individuel.

La fonction correspond à une responsabilité d'ordre hiérarchique, administrative ou liée à la conduite d'un projet particulier.

Chaque praticien de centre doit connaître la nature de sa fonction, qu'il s'agisse de soins, d'enseignement, de recherche, de santé publique ou de management. Cette fonction est décrite dans une fiche de fonction établie par la direction du centre et communiquée au praticien lors de son recrutement. La fiche de fonction doit être actualisée chaque fois qu'un changement significatif se produit dans les missions du praticien.

La fonction n'est en aucun cas directement liée à un titre ou à l'ancienneté sauf dispositions réglementaires contraires.

Chaque fonction s'inscrit dans un organigramme des praticiens du centre, validé et actualisé par le conseil d'administration sur présentation du directeur général du centre, après avis de la commission médicale d'établissement.

#### 1.2.2.2. Modalités de prise de fonction

La prise de fonction fait l'objet d'un accord écrit entre le praticien concerné et la direction du centre, précisant, au minimum, les objectifs, les contraintes, les moyens mis à disposition et les contreparties éventuelles liées à cette fonction ainsi que la place de cette fonction dans l'organigramme. La fiche de fonction devra être communiquée au supérieur hiérarchique et validée par celui-ci.

#### 1.2.2.3. Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction

La fonction de directeur général est réglementée par les textes en vigueur.

Les modalités pour accéder aux fonctions définies à l'article 1.2.2.1. ci-dessus, pour les renouveler et pour en sortir doivent être clairement déterminées. Elles doivent être présentées à la commission médicale d'établissement pour avis, au comité d'entreprise pour information et approuvées par le conseil d'administration du centre.

Ces fonctions, pouvant donner droit au versement de l'indemnité de fonction visée à l'article 1.2.2.4., ont une durée limitée qu'il convient à chaque direction de déterminer, éventuellement renouvelable après entretien et bilan entre le supérieur hiérarchique et le praticien.

#### 1.2.2.4. Indemnités de fonction

Les indemnités et/ou avantages liés à la fonction font l'objet d'une détermination préalable avec les praticiens concernés.

Ces indemnités monétaires sont votées par le conseil d'administration du centre, sur présentation du directeur général après approbation de la commission médicale d'établissement. Elles ne sont pas cumulables. Elles ne peuvent pas dépasser, par an, 5 % de la rémunération brute annuelle. Ces indemnités bénéficient des augmentations générales.

## **Chapitre III : Durée - Révision. - Renonciation**

### **Durée**

## **Article 1.3.1.**

En vigueur non étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-après.

## **Révision**

### **Article 1.3.2.**

En vigueur non étendu

La présente convention collective est révisable à tout moment dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux mêmes dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit, dans la mesure du possible, être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

La demande est formulée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier, y compris par la voie d'une demande orale lors d'une réunion de la CPPNI. Dans ce dernier cas, la demande est formulée clairement puis est actée dans l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI, au plus tard dans les 3 mois suivants la demande.

Dans les 3 mois qui suivent la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée.

L'ancien texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci est constaté par avenant et le nouveau texte se substitue à l'ancien. À défaut d'accord, l'ancien texte continue de s'appliquer.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Dénonciation**

### **Article 1.3.3.**

En vigueur non étendu

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires ou adhérentes, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation doit être motivée et portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes à la présente convention collective ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles et annexes de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres et/ ou articles de la présente convention collective pour autant que les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle aient expressément convenu de cette possibilité.

La dénonciation donne lieu aux formalités de dépôt légal.

À l'issue du délai de préavis, le ou les articles dénoncés continuent de s'appliquer pendant 1 an ou pendant la durée prévue par le code du travail si cette durée est plus favorable. Passé ce délai et à défaut d'accord, ils cessent de produire leurs effets.

## **Chapitre IV : Convention et accords antérieurs**

### **Substitution**

#### **Article 1.4.1.**

En vigueur non étendu

La présente convention se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1971, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

### **Avantages acquis**

#### **Article 1.4.2.**

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)

Les dispositions conventionnelles s'appliquent immédiatement à compter de la date de mise en œuvre à tous les contrats individuels de travail en cours d'exécution ou à venir.

Leurs mises en œuvre ne peuvent en aucun cas être cause de réduction des avantages individuels acquis figurant au contrat de travail ou avantages collectifs dont bénéficient les salariés entrant dans leurs champs d'application, acquis antérieurement à leurs dates de signature au niveau des différents centres et résultant d'accords d'établissement.

Toutefois, il est précisé que :

- les conditions d'application et de durée de ces avantages au sein des établissements ne sont pas modifiées par la présente convention ;
- les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas se cumuler avec ceux qui auraient été accordés, pour le même objet ou la même cause, dans l'un des établissements relevant de la présente convention, quelle qu'en soit leur source.

Les dispositions de la présente convention se substitueront de plein droit aux avantages correspondants des accords particuliers intervenus dans les établissements, chaque fois que ceux-ci seront moins avantageux pour les salariés.

## **Mise en vigueur**

### **Article 1.4.3.**

En vigueur non étendu

La présente convention fait l'objet d'une demande d'agrément à la diligence de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

Cet agrément conditionne la mise en vigueur de la convention collective.

En cas d'agrément favorable, la présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1999.

## **Dépôt**

### **Article 1.4.4.**

En vigueur non étendu

La convention collective est déposée, comme les avenants, en 5 exemplaires à la direction départementale du travail du lieu où elle a été conclue.

1 exemplaire est, entre autre, adressé au greffe du conseil des prud'hommes.

## **Publicité**

### **Article 1.4.5.**

En vigueur non étendu

Chaque employeur doit procurer aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués du personnel un exemplaire de la convention collective par tout moyen.

Il devra, en outre, tenir un exemplaire à la disposition du personnel par tout moyen permettant son accessibilité et l'indiquer par un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel.

Chaque employeur doit informer annuellement les délégués syndicaux, le comité d'entreprise et les délégués du personnel des modifications apportées à la convention collective.

## **Titre II : Vie du contrat de travail**

### **Chapitre Ier : Formalités d'embauche**

#### **Dispositions communes**

##### **Article 2.1.1.**

#### **Dispositions communes**

En vigueur non étendu

##### 2.1.1.1. Embauche

Toute embauche fait l'objet d'une déclaration préalable selon les dispositions légales en vigueur.

Toute embauche, quel que soit le type de contrat, est concrétisée par un document rédigé par le centre et contresigné par le salarié. Ce document est remis à l'intéressé dans les 48 heures suivant l'entrée en fonction.

L'embauche ne deviendra effective qu'après la déclaration d'aptitude donnée par le médecin du travail.

Pour les emplois réglementés, le salarié doit obligatoirement fournir une copie certifiée conforme de son ou ses diplômes ainsi que le numéro d'inscription ou d'agrément à un registre ou un ordre, lorsqu'il est requis.

##### 2.1.1.1.1. Type de contrat

Le mode de recrutement de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Celui-ci doit être conclu selon la législation en vigueur et par écrit avec les mentions prévues à l'article 2.1.1.1.2 du présent chapitre.

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel.

Le salarié qui fait une demande de travail à temps partiel obtient une réponse dans un délai maximum de 3 mois. Le refus doit être motivé.

Le recours au contrat de travail à durée déterminée n'est possible que dans les cas expressément prévus par la loi. La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée au respect de conditions de forme. Son exécution ainsi que sa rupture obéissent à des règles spécifiques. À défaut de mesures nouvelles, il existe 4 cas de recours au contrat à durée déterminée qui permettent le remplacement d'un salarié absent :

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- remplacement d'un salarié en cas de passage provisoire à temps partiel ;
- remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression de son poste ;
- remplacement d'un salarié recruté à durée indéterminée dont l'entrée en fonction est différée.

D'autre part, d'autres motifs permettent le recours au contrat à durée déterminée, notamment, en cas d'accroissement temporaire d'activité ou nécessité d'effectuer des travaux liés à la sécurité.

##### 2.1.1.1.2. Contrat de travail

Conformément aux dispositions légales en vigueur et celles de la présente convention collective, le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- le régime juridique du contrat ;
- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé, sa position et son groupe ou niveau ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la référence de la convention collective et ses annexes ;
- la durée de la période d'essai ;
- les délais de préavis ;
- le montant de la rémunération et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- la périodicité du versement de la rémunération ;
- l'éventuelle participation à un service de gardes et d'astreintes ;
- la durée des congés payés ;
- les noms et adresses des organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le centre.

Avec son contrat de travail, le salarié reçoit les documents suivants :

- la présente convention collective mise à disposition par tout moyen ;
- le règlement intérieur du centre ;
- une information sur les organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le centre.

## **Dispositions spécifiques au personnel praticien**

### **Article 2.1.2.**

En vigueur non étendu

Outre les dispositions communes avec les autres salariés des CLCC, les dispositions suivantes s'appliquent spécifiquement aux praticiens.

#### **2.1.2.1. Contrat de travail**

Pour les personnels en poste au moment de la mise en œuvre de la convention collective, un effort d'harmonisation est nécessaire.

Pour ce faire chaque salarié concerné par la présente convention collective se verra proposer un nouveau contrat de travail visant l'intégralité des dispositions de cette dernière.

Concernant les PU-PH et MCU-PH, le contrat de travail fait référence à l'avenant à la convention d'association liant les 3 établissements concernés : chu, CLCC et université.

#### **2.1.2.2. Type de contrat**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6161-7 du code de la santé publique et par dérogation aux dispositions des articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1242-7, L. 1242-8 et L. 1243-13 du code du travail, les centres peuvent recruter des praticiens par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à 4

ans renouvellements compris, dans le cadre de la mise en œuvre des conventions conclues avec un centre hospitalier et universitaire en application de l'article L. 6142-5 du code de la santé publique.

#### 2.1.2.3. Clause du contrat de travail

En sus des mentions précisées à l'article 2.1.1.1.2., le contrat de travail du personnel praticien comporte obligatoirement la mention suivante :

- le lieu de travail principal et éventuellement secondaire, ainsi que les déplacements.

En complément des documents précisés à l'article 2.1.1.1.2., avec son contrat de travail, le salarié praticien reçoit :

- sa fiche de fonction et son positionnement dans l'organigramme du centre ;

## **Dispositions spécifiques à certaines catégories de personnes**

### **Article 2.1.3.**

En vigueur non étendu

Dans le cas de la mise en œuvre de dispositions législatives ou réglementaires incitant à l'emploi de certaines personnes, les organisations syndicales signataires ou adhérentes devront déterminer les dispositions d'embauche et de rémunération.

Celles-ci pourront déroger aux dispositions permanentes de la convention collective.

## **Modification du contrat de travail**

### **Article 2.1.4.**

En vigueur non étendu

#### 2.1.4.1. Avenant

Toute modification d'éléments substantiels régissant les rapports entre le salarié et le centre devra faire l'objet d'une proposition préalable, d'un entretien avec le salarié et d'un avenant au contrat initial soumis à l'approbation de celui-ci, sauf en cas de mesure disciplinaire pour laquelle une procédure spécifique est applicable.

#### 2.1.4.2. Modification de la situation personnelle

Tout changement concernant l'Etat civil, le domicile ou la situation personnelle du salarié doit être signalé au service du personnel du centre dans les plus brefs délais par le salarié.

## **Détachement**

## **Article 2.1.5.**

En vigueur non étendu

Dans le cas où des circonstances particulières ont conduit à mettre des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, territoriale ou d'état en position de détachement sans solde de longue durée dans les centres, ces derniers pourront être nommés à un emploi permanent pour la durée de leur détachement dans les conditions prévues dans leur statut.

## **Règlement intérieur**

### **Article 2.1.6.**

En vigueur non étendu

#### 2.1.6.1. Définition

Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur. Chaque centre devra disposer d'un règlement intérieur comportant, notamment, les dispositions ci-dessous dans l'année de mise en vigueur de la présente convention collective.

Dans tous les cas, y compris en cas de modification ou de refonte, l'avis des représentants du personnel (comité d'entreprise et CHSCT) sera demandé avant envoi à l'inspecteur du travail.

#### 2.1.6.2. Dispositions obligatoires

Le règlement intérieur comporte, notamment, les dispositions concernant :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et notamment les conditions de port des appareils ou dispositifs de protection individuelle qui sont mis à la disposition des salariés par le centre lorsqu'ils exécutent des travaux pour lesquels le port de ces dispositifs a été rendu obligatoire par la réglementation ou par le centre ;
- les règles permanentes et générales de discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions comporteront, à minima et dans l'ordre croissant :
  - avertissement ;
  - mise à pied disciplinaire ;
  - rétrogradation-mutation ;
  - licenciement.

Néanmoins, les parties entendent limiter la mise à pied disciplinaire à 5 jours ouvrés.

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel, et aux agissements sexistes ;
- les dispositions relatives aux principes de neutralité et de laïcité ;
- sa date d'entrée en vigueur.

## **Chapitre II :Catégories conventionnelles et recrutement du personnel praticien (Créé par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)**

### **Mobilité entre les centres**

#### **Article 2.2.1.**

En vigueur non étendu

Le titre de :

- médecin, pharmacien, odontologiste spécialiste des CLCC ;
- médecin, pharmacien, odontologiste des CLCC ;
- assistant généraliste et assistant spécialiste des CLCC,

est reconnu dans l'ensemble des centres.

Pour les médecins, pharmaciens et odontologiste spécialistes, il n'y a pas lieu de se représenter à un nouveau concours en cas de mobilité inter-centres.

La nomination est prononcée par le directeur général du centre.

##### **2.2.1.1. Recrutement des médecins, pharmaciens, et odontologistes spécialistes des CLCC**

1° Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC sont recrutés à la suite de concours ouverts par un centre dès lors qu'un poste devient disponible.

2° Le titre de médecin, pharmacien, odontologiste spécialiste des CLCC, attribué aux lauréats du concours ci-dessus, est reconnu dans l'ensemble des centres.

Dans l'examen des titres et travaux des candidats au concours de médecins spécialistes des CLCC, il sera particulièrement tenu compte, outre les dispositions légales et réglementaires applicables à l'emploi en cause :

- a) Du titre d'ancien chef de clinique – assistant des hôpitaux ou d'assistant hospitalo-universitaire ;
- b) De l'emploi d'assistant spécialiste ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- c) D'une justification d'un stage ou d'une mobilité de minimum 6 mois au titre d'un projet de recherche.

Les pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC doivent posséder le titre d'ancien interne en pharmacie ou odontologie.

3° Il sera particulièrement tenu compte des diplômes et de l'expertise acquise par les candidats au concours de médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC, ainsi que d'une mobilité d'un minimum de 6 mois au titre d'un projet de recherche.

4° La nomination des médecins, pharmaciens, odontologistes spécialistes des CLCC intervient le 1er jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. La nomination est effectuée par chaque centre selon ses procédures en vigueur (notamment avis du conseil d'administration du CLCC et information

de la CME). L'obtention du titre de praticien spécialiste selon les dispositions en vigueur est transposable dans un autre centre en cas de mobilité.

5° Le jury du concours est constitué par décision du directeur général et comprendra a minima :

- le directeur général ou son représentant (président du jury) ;
- un praticien spécialiste du CLCC, si possible avec la même spécialité que le candidat, parmi ceux ayant au moins trois ans d'ancienneté dans leur fonction ;
- un praticien spécialiste d'un autre CLCC si possible avec la même spécialité que le candidat, parmi ceux ayant au moins trois ans d'ancienneté dans leur fonction.

6° À l'ouverture du concours, le centre organise sa publicité et en informe la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

#### 2.2.1.2. Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC

Le recrutement de médecins, pharmaciens, odontologistes des CLCC est réservé :

- à des candidats qui ne présentent pas les conditions de titre, spécialisation, cursus et formations complémentaires requises pour prétendre au titre de spécialiste des CLCC ;
- ou à des médecins, pharmaciens, odontologistes des CLCC qui remplissent les conditions d'éligibilité au concours de spécialistes de centre décrites dans l'article 2.2.1.1. ci-dessus, à l'exception du 3<sup>e</sup> paragraphe, et sont dans l'attente, au regard de contraintes locales, de l'ouverture d'un concours dans la limite d'un délai maximum de 3 ans.

Ils sont recrutés par le directeur général à l'issue d'une période probatoire de 6 mois, renouvelable une fois, après consultation de la commission médicale d'établissement et délibération du conseil d'administration.

#### 2.2.1.3. Recrutement des assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC

Les médecins, pharmaciens, odontologistes, assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC sont recrutés par le directeur général.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6161-7 du code de la santé publique, ils peuvent être embauchés par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à 4 ans renouvellements compris, dans le cadre de la mise en œuvre des conventions conclues avec un centre hospitalier et universitaire en application de l'article L. 6142-5 du code de la santé publique.

Les candidats doivent remplir les conditions réglementaires d'accès à la fonction d'assistant généraliste ou d'assistant spécialiste dans les établissements publics de santé.

Un projet de formation susceptible de valoriser le parcours professionnel d'assistant généraliste et assistant spécialiste est favorisé pendant la durée du contrat.

#### 2.2.1.4. Recrutement des consultants de CLCC

Les médecins, pharmaciens, odontologistes, titulaires du diplôme de docteur en médecine, en pharmacie ou en odontologie reconnu en France, appelés « consultants de CLCC » peuvent être recrutés dans les CLCC pour accomplir des tâches d'expertise ou des interventions spécifiques.

N'exerçant pas au titre de leur activité principale dans le centre, ils ne contribuent pas aux missions énoncées au titre Ier, chapitre II, sauf conditions particulières stipulées dans leur fiche de fonction. A ce titre, ils ne sont pas soumis à l'évaluation des objectifs liés à l'entretien annuel d'appréciation et à la part variable additionnelle, sauf dispositions contraires dans la fiche de fonction.

## **Chapitre III : Période d'essai**

### **Définition de la période d'essai**

#### **Article 2.3.1.**

**(Modifié par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)**

En vigueur non étendu

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur de tester les aptitudes du salarié à l'emploi proposé et au salarié d'apprécier si les conditions d'emploi lui conviennent.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans le centre. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de la période d'essai, afin d'apprécier l'Etat de satisfaction respective des parties.

### **Durée de la période d'essai**

#### **Article 2.3.2.**

En vigueur non étendu

La durée de la période d'essai des personnels des CLCC est fixée à :

- deux mois pour les salariés des positions 1 et 2 ;
- trois mois pour les salariés des positions 3,4 et 5 ;
- quatre mois pour les salariés des positions 6 et 7 ;
- quatre mois pour les praticiens.

Pour les positions 1 et 2, un entretien devra avoir lieu, avec le responsable hiérarchique, avant la fin de la période d'essai. Pour les autres positions et les praticiens, un entretien devra avoir lieu à mi-période et, le cas échéant, avant la fin de la période d'essai. Ces entretiens ont pour but d'apprécier la suite à donner aux relations contractuelles.

### **Rupture de la période d'essai**

#### **Article 2.3.4**

En vigueur non étendu

Chacune des parties au contrat peut mettre fin à la période d'essai. Elle doit en aviser l'autre par écrit et respecter le délai de prévenance suivant :

- lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence ;
- lorsqu'il est mis fin, par le salarié, à la période d'essai, le salarié respecte un délai de prévenance fixé à :
- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Cependant, en ce qui concerne les salariés de la position 7, un préavis réciproque de 1 mois sera observé ou indemnisé à partir du 4<sup>e</sup> mois de la période d'essai.

Les conditions mentionnées, ci-dessus, concernent la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée. En ce qui concerne la période d'essai d'un contrat à durée déterminée, la référence sera le code du travail.

## **Chapitre IV : Suspension du contrat de travail**

### **Dispositions générales**

#### **Article 2.4.1.**

En vigueur non étendu

##### 2.4.1.1. Définition de la suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu lorsque le salarié n'exerce pas effectivement ses fonctions sans que son contrat de travail soit toutefois rompu.

La suspension du contrat de travail peut être consécutive aux dispositions définies dans le code du travail et notamment à :

- la maladie ou l'accident ;
- la grossesse, la maternité et l'adoption ;
- l'absence pour événements familiaux.

##### 2.4.1.2. Garanties du salarié

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définies dans les articles de ce chapitre entraîne la suspension de son contrat de travail.

### **Incidence de certaines absences sur le contrat de travail**

#### **Article 2.4.2.**

En vigueur non étendu

##### 2.4.2.1. Activité syndicale et formation professionnelle

Ce chapitre ne concerne pas les absences pour activité syndicale et formation professionnelle.

#### 2.4.2.2. Maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences des salariés ayant pour origine la maladie non professionnelle ou l'accident de trajet, justifiées par certificat médical et notifiées à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 2.12.1.1., ne constituent pas en elles-mêmes un motif de rupture du contrat de travail, mais suspendent ce dernier.

Toutefois, l'employeur est fondé à rompre le contrat de travail du salarié, dans le respect des règles légales de procédure et de jurisprudence, pour un motif étranger à l'Etat de santé du salarié dans les hypothèses suivantes :

- absences répétées, quelle qu'en soit la durée, désorganisant le service ou le centre ;
- absence ininterrompue pour maladie ou accident de trajet, supérieure à 9 mois, nécessitant le remplacement définitif pour les besoins du service.

Dans le cas d'une rupture du contrat de travail dans les hypothèses ci-dessus, les indemnités conventionnelles résultant de l'article 3.1.5.2. sont versées à l'intéressé.

#### 2.4.2.3. Maternité

Les salariées dont le temps de travail est supérieur à quatre heures par jour, à partir du premier jour du troisième mois de la grossesse médicalement constatée, bénéficient d'une réduction d'une heure de travail par jour sans possibilité de report et sans diminution de salaire.

#### 2.4.2.4. Adoption

Sous réserve de durées plus longues prévues dans certaines hypothèses par les dispositions législatives en vigueur, le congé d'adoption est de trois mois.

Dans le cas où les deux parents adoptifs sont salariés d'un même Centre, cette disposition n'est applicable qu'à l'un d'entre eux ou partageable selon les dispositions légales en vigueur.

#### 2.4.2.5. Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice ne soit subordonné à une condition d'effectif minimal.

Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, ou sous forme de travail à temps partiel.

La reprise de travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

A l'expiration du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé.

#### 2.4.2.6. Congé paternité

Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou le partenaire lié par un Pacs ou vivant maritalement bénéficie, s'il est salarié du centre, d'un congé paternité selon les dispositions légales en vigueur.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant, dans le délai fixé réglementairement, la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le salarié justifiant d'au moins neuf mois d'ancienneté dans le ou les centres lors de la naissance ou l'adoption de l'enfant, a droit aux mêmes indemnités complémentaires que celles définies à l'article 2.12.2.2. « Maternité », et ce pendant la durée du congé paternité défini légalement.

## **Autorisation d'absence pour événements familiaux**

### **Article 2.4.3**

En vigueur non étendu

Sauf exception visée ci-dessous, par événement familial, il y a lieu d'entendre l'événement survenu dans la famille légitime.

Une autorisation d'absence exceptionnelle est accordée sur justification pour les événements familiaux ci-après définis.

Les jours prévus aux articles 2.4.3.1., 2.4.3.2., 2.4.3.3. et 2.4.3.4. sont pris selon les modalités fixées d'un commun accord avec le service des ressources humaines du centre. À défaut d'accord, ils sont pris dans une période raisonnable par rapport à l'événement (dans les 15 jours calendaires avant ou après l'événement). Ces absences n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Par exception, le congé de deuil d'un enfant lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié peut être pris dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant.

#### **2.4.3.1. Mariage et Pacs**

- mariage ou Pacs du salarié avant un an d'ancienneté : 4 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs du salarié après un an d'ancienneté : 6 jours ouvrables.

Concernant les deux alinéas précédents, il est précisé que le Pacs et le mariage sont deux événements distincts : chacun d'entre eux permet au salarié concerné de bénéficier du droit au congé mentionné ci-dessus peu important que son conjoint soit ou non le même lors de ces événements.

- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- mariage de l'un des parents : 1 jour ouvrable.

#### **2.4.3.2. Naissance**

- naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours ouvrables ; ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

#### 2.4.3.3. Décès

- décès d'un enfant lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 10 jours ouvrés.
- décès d'un enfant dans une situation autre que celle évoquée à l'alinéa précédent : 5 jours ouvrables.
- décès d'un enfant du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 5 jours ouvrables.

Les jours d'absence autorisés prévus par ces 3 alinéas ci-dessus ne sont pas cumulables entre eux.

Il est par ailleurs rappelé que, conformément aux articles L. 3142-1-1 et suivants du code du travail et aux dispositions réglementaires afférentes et sans préjudice des dispositions qui précèdent, en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé légal de deuil supplémentaire de 8 jours calendaires. Il est indemnisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

- décès du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 6 jours ouvrables.
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent ou arrière-grand-parent : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant ou arrière-petit-enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 2 jours ouvrables.

#### 2.4.3.4. Handicap

- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

#### 2.4.3.5. Absences liées aux charges de famille

Le salarié ayant 9 mois d'ancienneté bénéficie, en tant que de besoin, au moment de l'évènement, d'autorisations d'absences rémunérées selon les conditions suivantes :

- six jours calendaires et par an en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de seize ans et vingt ans pour un enfant handicapé ;
- quatre jours calendaires et par an pour la maladie d'un enfant de moins de quatorze ans et vingt ans pour un enfant handicapé.

Un plafond est fixé à douze jours par famille et par an.

Quatre jours supplémentaires sont accordés, selon les mêmes conditions, en cas d'enfant handicapé, titulaire d'une carte d'invalidité à 80 %.

Un certificat médical doit être présenté au retour.

De plus, trois heures trente minutes sont accordées pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de douze ans, et sans limite d'âge pour les enfants handicapés. Ces trois heures trente minutes peuvent être fractionnées, en deux fois maximum, le jour de la rentrée scolaire ou sur plusieurs jours en cas de rentrées scolaires échelonnées de plusieurs enfants. L'octroi de cette autorisation d'absence reste subordonnée au bon fonctionnement des services. En cas de report pour nécessités de service, ces trois heures trente minutes peuvent être prises, en accord avec la hiérarchie, dans les 15 jours calendaires suivant la date de la rentrée scolaire.

Lorsque les deux parents sont salariés du même centre, les autorisations ne se cumulent pas mais le droit peut être réparti selon le souhait exprimé préalablement à la direction.

Des facilités supplémentaires et, notamment, des absences avec possibilités de récupération, peuvent être accordées quand le salarié en fait la demande avec justification. Ces journées supplémentaires peuvent être également décomptées du compte épargne temps.

#### 2.4.3.6. Congé de proche aidant

##### 2.4.3.6.1. Conditions d'éligibilité

Tout salarié des centres a droit à un congé de proche aidant dans les conditions légales en vigueur.

Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un Pacs ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un collatéral jusqu'au 4e degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France (départements et régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM) inclus) de façon stable et régulière.

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois. Toutefois, le congé peut être renouvelé sans pouvoir dépasser 12 mois sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le salarié informe la direction du centre par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande, au moins 1 mois avant le début du congé de proche aidant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de celui-ci et de la date de son départ en congé.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

La demande de congé de proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

#### 2.4.3.6.2. Renouvellement

En cas de renouvellement du congé de proche aidant ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins 15 jours avant le terme initialement prévu, par tout moyen conférant date certaine.

En cas de renouvellement non successif, le salarié informe la direction du centre par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant le début du renouvellement.

#### 2.4.3.6.3. Maintien de la rémunération

Lorsque le congé donne lieu au versement de l'allocation journalière de proche aidant, dont le montant est fixé par voie réglementaire, le centre verse au salarié un complément de salaire égal à une fois et demie le montant journalier de cette allocation dans la limite de 100 % du salaire net du salarié.

Le complément est versé par le centre pour une durée équivalente à 30 jours de travail au maximum, renouvellement(s) inclus.

Le maintien de la rémunération par le centre est accordé sur présentation d'un justificatif de paiement de l'allocation journalière de proche aidant par la caisse d'allocation familiale au salarié.

Par ailleurs, le salarié peut, avec l'accord de la direction du centre, mobiliser son compte épargne-temps afin de bénéficier d'un complément de revenu durant tout ou partie du congé.

Pour l'application du présent article, le salaire net mensuel correspond au salaire du mois au cours duquel le salarié est absent. Il comprend les éléments de rémunération fixes et permanents du salaire et inclut les indemnités de sujétions calculées sur la base de la moyenne des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception :

- pour le personnel non-praticien : des indemnités prévues aux articles 2.5.4.3.2 “ Indemnisation du service d'astreinte ” et A-2.1.2.6 « Astreintes » ;
- pour le personnel praticien : des indemnités prévues aux articles 2.6.3.1.2 “ Indemnisation du service d'astreinte ” et A-2.1.3.2 “ Astreintes du personnel praticien des CLCC ”.

#### 2.4.3.6.4. Retour du salarié

Pour mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas prévus par les dispositions légales, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins 15 jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

À son retour dans le centre, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

#### 2.4.3.7. Activités extra-professionnelles

Les centres accordent aux salariés, exerçant hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, civiques ou sociales, les autorisations d'absence prévues dans chaque cas dans les conditions et durées légales en vigueur.

Au-delà de ces dispositions, des aménagements peuvent être prévus afin de faciliter la mise en œuvre de ces activités.

## **Chapitre V : Rémunération du personnel non praticien**

### **Définition. - Généralité**

#### **Article 2.5.1.**

En vigueur non étendu

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération ... ) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

Conformément à l'article L.132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles de ceux-ci.

### **Rémunération des personnels non-cadres**

#### **Article 2.5.2.**

En vigueur non étendu

Rémunération des personnels non-cadres

Pour les personnels non-cadres, la rémunération est composée des éléments suivants :

- la rémunération minimale annuelle garantie ;
- une bonification individuelle de carrière ;
- une bonification acquise de carrière ;
- une part liée à l'expérience professionnelle acquise.

### 2.5.2.1. Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie est la contrepartie de ce que chaque centre est en droit d'attendre du titulaire du poste.

La rémunération minimale annuelle garantie est l'un des éléments constituant le salaire brut.

Le montant de la rémunération minimale annuelle garantie est déterminé par l'emploi de rattachement dans la classification annexée et le barème national de salaire correspondant.

Suite à la validation des acquis professionnels du salarié, le montant de son RMAG est augmenté soit dans le groupe de rémunération dans lequel est classé son emploi, soit par évolution dans un groupe de rémunération supérieur dans les conditions à définir conventionnellement pour chaque emploi. Cette augmentation est définitivement acquise. Elle entre en conséquence dans le calcul de la pep et de la BIC ainsi que des heures supplémentaires.

Cette progression dans le RMAG de l'emploi ou dans le RMAG du groupe de rémunération supérieur ne fait pas fondre le dit.

En tout Etat de cause, la rémunération totale d'un salarié qui progresse sur validation de ses acquis professionnels dans le groupe de rémunération supérieur ne peut être supérieure à celle des salariés du groupe d'accueil, hors effet dit, et hors effet de la valorisation du RMAG prévue dans le cas de valorisation des compétences dans le même emploi.

Ce montant est fixé pour l'horaire hebdomadaire de travail de 35 heures et est versé mensuellement par douzième. Cette rémunération devient alors la rémunération minimale mensuelle garantie.

Dans le cadre du temps partiel, cette rémunération minimale annuelle garantie est versée au pro rata temporis.

La rémunération minimale annuelle garantie comprend tous les éléments de salaire versés en contrepartie du travail, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, des primes aléatoires ou temporaires, des remboursements de frais, des primes de transport, des primes de sujétions, de la prime liée à l'expérience professionnelle, des compléments individuels de salaire de quelque nature que ce soit et des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et jours fériés ou des indemnités d'astreinte.

### 2.5.2.2. Bonification individuelle de carrière

#### 2.5.2.2.1. Définition

Ce complément individuel de rémunération prend en considération annuellement le degré de maîtrise de poste et valorise ainsi la progression du professionnalisme du titulaire au cours de sa carrière, en terme de compétences mises en œuvre, appréciées selon les résultats attendus sur le plan quantitatif et/ ou qualitatif.

L'application, par chaque centre, de la disposition relative à la bonification individuelle de carrière est obligatoire. Cette bonification fait partie intégrante du salaire. Elle est intégrée chaque année, dans les dépenses prévisionnelles du groupe 1 du budget de chaque centre.

#### 2.5.2.2.2. Mise en œuvre et conditions d'évolution

Le droit au complément individuel est ouvert à tout salarié non-cadre après une première évaluation portant sur une année civile complète d'appartenance au centre.

L'appréciation de l'année écoulée intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon celle éditée par la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer. Cet entretien s'effectue au plus tard fin février de chaque année. Dans le cas d'un entretien annuel d'appréciation concernant un salarié représentant du personnel élu ou désigné, le responsable hiérarchique ne tiendra compte que de l'activité professionnelle déployée sous sa propre responsabilité. Le pourcentage de la bonification individuelle de carrière attribué au salarié représentant du personnel le sera sur l'intégralité de sa rémunération minimale annuelle garantie.

Il appartient, chaque année, à la direction du centre, de veiller, avec les responsables hiérarchiques conduisant les entretiens annuels d'appréciation, à l'harmonisation de l'ensemble du processus et à l'équité interne de la valorisation et de la répartition des parts variables afférentes à la bonification individuelle de carrière. En outre, la direction informe préalablement les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel) des critères d'appréciation retenus ainsi, qu'a posteriori, de la masse des montants attribués en valeur relative.

L'attribution de la bonification individuelle de carrière se fait sur proposition du responsable hiérarchique qui devra tenir compte, notamment, dans son appréciation des effets liés aux formations suivies par le salarié.

Lorsqu'un salarié n'a bénéficié d'aucune bonification individuelle de carrière au cours des 3 dernières années, il lui est automatiquement accordé, la 4<sup>e</sup> année, une bonification de 0,5 %.

Cependant, cette situation révélant une anomalie dans la carrière du salarié, un entretien professionnel devra avoir lieu dans les conditions prévues au chapitre IX, article 2.9.2.2.2. du présent titre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une BIC au moins égale à la moyenne du taux de la BIC perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la BIC perçue dans le centre.

#### 2.5.2.2.3. Montant

La part totale de la bonification individuelle de carrière qui est réservée chaque année ne peut être inférieure en masse à 0,5 % des rémunérations minimales annuelles garanties au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée. Ce montant ne peut être pris sur les augmentations générales.

La bonification individuelle de carrière est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle garantie.

Elle est versée en une fois sur la paye du mois d'avril et apparaît distinctement sur le bulletin de paye.

La bonification individuelle de carrière est plafonnée à 2 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

#### 2.5.2.2.4. Information

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle, le directeur du centre informe les délégués syndicaux du montant et des conditions d'attribution de la bonification individuelle de carrière dans le centre.

Cette même information devra être donnée à la commission nationale paritaire.

### 2.5.2.3. Bonification acquise de carrière

Chaque année le montant de la bonification individuelle de carrière (BIC) est redéfini sur proposition du responsable hiérarchique.

Le montant de la BIC, acquis au 31 décembre de l'année précédente, est ajouté à la bonification acquise de carrière (BAC) Déjà acquise. Ce montant, en euros, est acquis définitivement au salarié.

1/12 de la BAC est versée mensuellement et apparaît distinctement sur le bulletin de paye.

### 2.5.2.4. Prime liée à l'expérience professionnelle

#### 2.5.2.4.1. Principe

Les salariés non cadres relevant de la présente convention bénéficient d'une prime liée à l'expérience professionnelle acquise au sein du centre ou des centres, s'ajoutant à leur rémunération mensuelle et calculée sur le 1/12 de la rémunération minimale annuelle garantie de l'emploi occupé au taux acquis dans chaque palier de validation dans le parcours, selon les taux suivants :

- 2 % après 2 années complètes d'expérience ;
- 4 % après 4 années complètes d'expérience ;
- 7 % après 7 années complètes d'expérience ;
- 10 % après 9 années complètes d'expérience ;
- 11 % après 15 années complètes d'expérience ;
- 13 % après 18 années complètes d'expérience ;
- 15 % après 20 années complètes d'expérience ;
- 18 % après 23 années complètes d'expérience ;
- 20 % après 25 années complètes d'expérience.

Le montant ainsi déterminé reçoit application ou évolue dès le mois suivant au cours duquel les années d'expérience sont acquises et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Il varie avec l'horaire de travail dans les limites de l'horaire hebdomadaire et ne supporte donc pas de majoration en cas de dépassement de ce dernier.

#### 2.5.2.4.2. Détermination de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle acquise pour la détermination de la présente prime s'entend :

- pour les salariés déjà en poste, par la durée du travail effectif réalisée au sein du centre, périodes en contrat à durée déterminée comprises dans l'emploi occupé (y compris la période d'attente des résultats du diplôme), ou d'un autre centre, à l'exclusion de toute période de suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur ;
- pour les salariés nouvellement embauchés, à hauteur de 50 % et à titre dérogatoire, pour la durée d'emploi dans une même fonction occupée au sein d'un autre établissement ou dans le cadre d'un détachement ou mise à disposition.

Dans cette dernière hypothèse, seules sont prises en compte les annuités.

#### 2.5.2.4.3. Promotion

En cas de promotion sur un poste de cadre, la présente prime cesse d'être versée. Il est fait application des éléments de rémunération des personnels cadres. Cependant, en aucun cas la rémunération ne peut diminuer.

#### 2.5.2.5. Indemnité d'animation d'équipe

Le personnel non-cadre n'ayant pas le statut d'agent de maîtrise qui est amené à animer une équipe de façon permanente se voit attribuer une indemnité d'animation égale à 5 % de sa rémunération minimale annuelle garantie rapportée mensuellement.

Une lettre de mission devra être fournie au salarié.

La fonction d'animation d'équipe peut couvrir, notamment, les domaines suivants :

- planification des horaires de travail de l'équipe ;
- organisation de certaines activités dans l'unité ;
- animation d'un groupe de travail transversal.

Elle exclut formellement un rôle hiérarchique et notamment la tenue d'entretien annuel d'appréciation.

Dans le cas où cette animation, sans être permanente, est demandée au salarié pour une période supérieure à 2 mois, l'indemnité lui est versée au pro rata temporis ou pendant la durée de l'animation.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de remplacement définie à l'article 2.5.5.2 du présent chapitre.

Dans tous les cas, lorsque cette activité d'animation cesse, l'indemnité cesse au même moment d'être versée.

## **Rémunération des personnels cadres**

### **Article 2.5.3.**

En vigueur non étendu

Pour les personnels cadres, la rémunération est composée des éléments suivants :

- la rémunération minimale annuelle garantie ;
- une bonification individuelle de carrière ;
- une bonification acquise de carrière ;
- une part liée à l'expérience professionnelle acquise ;
- une part variable liée à la performance individuelle.

#### 2.5.3.1. Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour l'horaire hebdomadaire de travail de 35 heures et est versée mensuellement par 1/12.

Suite à la validation des acquis professionnels du salarié, le montant de son RMAG est augmenté soit dans le groupe de rémunération dans lequel est classé son emploi, soit par évolution dans un groupe de rémunération supérieur dans les conditions à définir conventionnellement pour chaque emploi. Cette augmentation est définitivement acquise. Elle entre en conséquence dans le calcul de la pep et de la BIC ainsi que des heures supplémentaires.

Cette progression dans le RMAG de l'emploi ou dans le RMAG du groupe de rémunération supérieur ne fait pas fondre le dit.

En tout état de cause, la rémunération totale d'un salarié qui progresse sur validation de ses acquis professionnels dans le groupe de rémunération supérieur ne peut être supérieure à celle des salariés du groupe d'accueil, hors effet dit, et hors effet de la valorisation du RMAG prévue dans le cas de valorisation des compétences dans le même emploi.

Elle comprend tous les éléments de salaire versés en contrepartie du travail, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, des primes aléatoires ou temporaires, des remboursements de frais, des primes de transport, des primes de sujétions particulières, de la prime liée à l'expérience professionnelle, des compléments individuels de salaire de quelque nature que ce soit et des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et jours fériés ou des indemnités d'astreintes.

Une convention de forfait incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires peut être conclue entre le centre et un cadre à condition :

- d'être par écrit ;
- de préciser le nombre d'heures maximales ;
- que la rémunération forfaitaire soit au moins égale à la rémunération minimale annuelle garantie augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

La validité de cette convention est soumise au strict respect des conditions légales ou jurisprudentielles.

#### 2.5.3.2. Bonification individuelle de carrière

##### 2.5.3.2.1. Définition

Ce complément individuel de rémunération prend en considération annuellement le degré de maîtrise de poste et valorise ainsi la progression du professionnalisme du titulaire au cours de sa carrière, en terme de compétences mises en œuvre, appréciées selon les résultats attendus sur le plan quantitatif et/ ou qualitatif.

L'application, par chaque centre, de la disposition relative à la bonification individuelle de carrière est obligatoire. Cette bonification fait partie intégrante du salaire. Elle est intégrée chaque année, dans les dépenses prévisionnelles du groupe 1 du budget de chaque centre.

##### 2.5.3.2.2. Mise en œuvre et conditions d'évolution

Le droit au complément individuel est ouvert à tout salarié cadre après une première évaluation portant sur une année civile complète d'appartenance au centre.

L'appréciation de l'année écoulée intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon

celle éditée par la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer. Cet entretien s'effectue au plus tard fin février de chaque année. Dans le cas d'un entretien annuel d'appréciation concernant un salarié cadre représentant du personnel élu ou désigné, le responsable hiérarchique ne tiendra compte que de l'activité professionnelle déployée sous sa propre responsabilité. Le pourcentage de la bonification individuelle de carrière attribué au salarié cadre représentant du personnel le sera sur l'intégralité de sa rémunération minimale annuelle garantie.

Il appartient, chaque année, à la direction du centre, de veiller, avec les responsables hiérarchiques conduisant les entretiens annuels d'appréciation, à l'harmonisation de l'ensemble du processus et à l'équité interne de la valorisation et de la répartition des parts variables afférentes à la bonification individuelle de carrière. En outre, la direction informe préalablement les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel) des critères d'appréciation retenus ainsi, qu'a posteriori, de la masse des montants attribués en valeur relative.

L'attribution de la bonification individuelle de carrière se fait sur proposition du responsable hiérarchique qui devra tenir compte, notamment, dans son appréciation des effets liés aux formations suivies par le salarié.

Lorsqu'un salarié n'a bénéficié d'aucune bonification individuelle de carrière au cours des 3 dernières années, il lui est automatiquement accordé, la quatrième année, une bonification de 0,5 %.

Cependant, cette situation révélant une anomalie dans la carrière du salarié, un entretien professionnel devra avoir lieu dans les conditions prévues au chapitre IX, article 2.9.2.2.2. du présent titre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une BIC au moins égale à la moyenne du taux de la BIC perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la BIC perçue dans le centre.

#### 2.5.3.2.3. Montant

La part totale de la bonification individuelle de carrière qui est réservée chaque année ne peut être inférieure en masse à 0,5 % des rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier de l'année concernée. Ce montant ne peut être pris sur les augmentations générales.

La bonification individuelle de carrière est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle garantie.

Elle est versée en une seule fois sur la paye du mois d'avril et apparaît distinctement sur le bulletin de paye.

La bonification individuelle de carrière est plafonnée à 2 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

#### 2.5.3.2.4. Information

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle, le directeur du centre informe les délégués syndicaux du montant et des conditions d'attribution de la bonification individuelle de carrière dans le centre.

Cette même information devra être donnée à la commission nationale paritaire.

#### 2.5.3.3. Bonification acquise de carrière

Chaque année le montant de la bonification individuelle de carrière (BIC) Est redéfini sur proposition du responsable hiérarchique.

Le montant de la BIC, acquis au 31 décembre de l'année précédente, est ajouté à la bonification acquise de carrière (BAC) déjà acquise. Ce montant, en euros, est acquis définitivement au salarié.

1/12 de la BAC est versée mensuellement et apparaît distinctement sur le bulletin de paye.

#### 2.5.3.4. Prime liée à l'expérience professionnelle

##### 2.5.3.4.1. Principe.

Les salariés cadres relevant de la présente convention, bénéficient d'une prime liée à l'expérience professionnelle acquise au sein du centre ou des centres, s'ajoutant à leur rémunération mensuelle et calculée sur le 1/12 de la rémunération minimale annuelle garantie de l'emploi occupé au taux acquis dans chaque palier de validation dans le parcours, selon les taux suivants :

- 2 % après 3 années complètes d'expérience ;
- 3 % après 4 années complètes d'expérience ;
- 6 % après 7 années complètes d'expérience ;
- 9 % après 9 années complètes d'expérience ;
- 10 % après 15 années complètes d'expérience ;
- 12 % après 18 années complètes d'expérience.

Le montant ainsi déterminé reçoit application ou évolue dès le mois suivant au cours duquel les années d'expérience sont acquises et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Il varie avec l'horaire de travail dans les limites de l'horaire contractuel et ne supporte donc pas de majoration en cas de dépassement de ce dernier.

##### 2.5.3.4.2. Détermination de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle acquise pour la détermination de la présente prime s'entend :

- pour les salariés déjà en poste, par la durée du travail effectif réalisée au sein du centre, périodes en contrat à durée déterminée comprises dans l'emploi occupé (y compris la période d'attente des résultats du diplôme), ou d'un autre centre, à l'exclusion de toute période de suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur ;
- à hauteur de 50 % et à titre dérogatoire, pour la durée d'emploi dans une même fonction occupée au sein d'un autre établissement ou dans le cadre d'un détachement ou mise à disposition.

Dans cette dernière hypothèse, seules sont prises en compte les annuités.

##### 2.5.3.5. Part variable liée à la performance individuelle

###### 2.5.3.5.1. Définition

Il est institué, en complément de la rémunération minimale annuelle garantie, une prime variable rémunérant le niveau de réalisation des objectifs fixés annuellement dans le cadre du poste tenu.

L'application, par chaque centre, de la disposition relative à la part variable liée à la performance individuelle est obligatoire.

Cette part fait partie intégrante du salaire. Elle est intégrée chaque année, dans les dépenses prévisionnelles du groupe 1 du budget de chaque centre.

#### 2.5.3.5.2. Modalités de mise en œuvre

Les objectifs individuels annuels sont fixés au sein de chaque centre lors d'un entretien annuel d'appréciation, au plus tard fin février de l'année civile considérée et font l'objet d'une appréciation au plus tard fin février de l'année civile suivante.

Il appartient chaque année, à la direction du centre, de veiller, avec les responsables hiérarchiques conduisant les entretiens annuels d'appréciation, à l'harmonisation de l'ensemble du processus et à l'équité interne de la répartition des parts variables afférentes à la performance individuelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une PPI au moins égale à la moyenne du taux de la PPI perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la PPI perçue dans le centre.

#### 2.5.3.5.3. Montant

La part totale de la performance individuelle qui est accordée chaque année ne peut être inférieure en masse à 2 % des rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier de l'année considérée pour la population concernée. Ce montant ne peut être pris sur les augmentations générales.

Chaque cadre est fondé à recevoir cette part de rémunération dans la limite maximum de 8 % de sa rémunération minimale annuelle garantie.

Cette part varie chaque année selon le degré de réalisation des objectifs fixés et des moyens déterminés par le centre et peut donc être nulle si aucun d'entre-eux n'est atteint.

## **Indemnités et primes pour sujétions particulières**

### **Article 2.5.4.**

En vigueur non étendu

Les personnels des centres de lutte contre le cancer bénéficient des avantages ci-après liés aux sujétions particulières résultant de l'emploi occupé.

#### 2.5.4.1. Travail de nuit

(Modifié par avenant 2001-01 du 19.01.2001,  
modifié par avenant 2005-05 du 14 décembre 2005)

Les dispositions qui suivent s'appliquent exclusivement aux travailleurs de nuit répondant à la définition de l'article 2, chapitre Ier de l'accord de branche 2002-01 du 17 avril 2002, ainsi qu'aux membres du personnel appelés exceptionnellement à travailler la nuit, si les heures accomplies ne sont pas rémunérées comme heures supplémentaires.

Tout travail de nuit compris entre 21 heures et 7 heures, selon la plage horaire définie par accord local conformément à l'article 1er, chapitre Ier de l'accord de branche 2002-01 du 17 avril 2002, ouvre droit à une indemnité forfaitaire spéciale, au prorata temporis du temps de travail effectué durant cette période, fixée en annexe 2 « Indemnités et prestations diverses.

Pour les travailleurs de nuit répondant à la définition de l'article 2, chapitre Ier de l'accord de branche 2002-01 du 17 avril 2002, effectuant des heures supplémentaires de nuit, cette indemnité forfaitaire spéciale entre dans la base de calcul des heures supplémentaires si ces dernières ne sont pas récupérées.

Cette indemnité ne se cumule pas avec les indemnités et les rémunérations versées dans le cadre des astreintes.

#### 2.5.4.2. Travail du dimanche et des jours fériés

Les personnels assurant un service le dimanche ou les jours fériés, le jour considéré, dans le cadre de la durée normale du travail, perçoivent une indemnité de sujétion fixée en annexe 2 « indemnités et prestations diverses ».

Le montant de cette indemnité ne varie pas si un jour férié coïncide avec un dimanche et ne se cumule pas avec les indemnités et rémunérations versées dans le cadre des astreintes.

#### 2.5.4.3. Astreintes

##### 2.5.4.3.1. Définition

Le service d'astreinte est celui par lequel le salarié hors du centre, en dehors de ses heures de travail et libre de disposer de son temps, peut être joint par l'employeur par téléphone ou tout autre moyen mis à sa disposition et intervenir rapidement pour les besoins du service.

##### 2.5.4.3.2. Indemnisation du service d'astreinte

Pour chaque heure d'astreinte, le personnel remplissant ces conditions, perçoit une indemnité dite d'astreinte, dont le montant est déterminé en annexe 2 « indemnités et prestations diverses ».

En cas d'intervention, les heures de travail réellement effectuées dans le centre au cours de la période d'astreinte sont rémunérées soit en heures supplémentaires selon les règles légales en vigueur, soit sous forme de repos de remplacement équivalent dans le cadre

D'un accord d'entreprise ou de branche, sans pour autant être cumulées avec l'indemnité prévue à l'alinéa ci-dessus.

Le montant des astreintes pourra être transformé en jours de congés alimentant le compte épargne temps.

Les frais occasionnés lors du déplacement seront remboursés au salarié selon les modalités déterminées par chaque centre.

##### 2.5.4.3.3. Limitation des astreintes

Sauf circonstances exceptionnelles liées aux congés payés et jours fériés, le nombre d'astreintes assurées par un même salarié ne peut être supérieur à 10 périodes continues ou non au cours d'un même mois.

Cependant, un accord local dérogatoire pourra être signé avec les partenaires sociaux.

#### 2.5.4.4. Indemnité d'exercice pour les infirmiers(ères) spécialisés(ées) et principales

(Créé par avenant 2002-01 du 25 mars 2002)

A compter du 1er janvier 2002, la reconnaissance des diplômés des infirmiers(ères) spécialisés(ées) (IBODE, Infirmier(ère) de puériculture et IADE) et des principales des mêmes spécialités est organisée par la mise en place d'une indemnité d'exercice dans les conditions définies à l'annexe 2, chapitre Ier.

Ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

#### 2.5.4.5. Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture propres à chaque centre

Une indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture propres à chaque centre est mise en place dans les conditions définies à l'annexe II, chapitre Ier.

Cette indemnité est revalorisée annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

#### 2.5.4.6. Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants spécialisés et des auxiliaires de puériculture spécialisés propres à chaque centre

Une indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants spécialisés et des auxiliaires de puériculture spécialisés propres à chaque centre est mise en place dans les conditions définies à l'annexe II, chapitre Ier.

Cette indemnité est revalorisée annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

## **Remplacement temporaire. - Promotion**

### **Article 2.5.5.**

En vigueur non étendu

#### 2.5.5.1. Remplacement temporaire

Tout salarié peut être appelé à remplir temporairement les fonctions d'un salarié absent dans le même service ou dans un service différent.

La durée maximale du remplacement temporaire est normalement limitée à 6 mois, pouvant exceptionnellement être portée à un an dans l'hypothèse d'un remplacement pour maladie.

A l'issue du remplacement, le salarié remplaçant est soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans le nouvel emploi, ce changement devant être constaté par écrit.

#### 2.5.5.2. Rémunération

- lorsque la rémunération minimale mensuelle garantie du salarié qui effectue le remplacement est égale ou supérieure à la rémunération minimale mensuelle garantie correspondant à son nouvel emploi, l'intéressé se voit maintenir sa rémunération pendant la durée du remplacement.

Cependant, lorsque le remplacement est supérieur à un mois, il se verra allouer une indemnité mensuelle de remplacement égale à 2,5 % de sa rémunération minimale mensuelle. Cette indemnité est versée à compter du premier jour du mois suivant la prise de fonction.

- lorsque la rémunération minimale mensuelle garantie du salarié remplaçant est inférieure à la rémunération minimale mensuelle correspondant au nouvel emploi et lorsque le remplacement est supérieur à un mois, ce dernier bénéficie, à compter du premier jour de remplacement, d'une indemnité déterminée comme suit :

a) s'il s'agit d'un intérim effectif et total (accomplissement de l'intégralité des fonctions du poste), il lui est alloué une indemnité différentielle lui assurant la rémunération minimale mensuelle garantie de l'emploi temporaire ;

b) s'il s'agit d'un intérim partiel accompagné néanmoins d'un surcroît de travail et/ou de responsabilité par rapport à son poste initial, il lui est alloué une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité égale au minimum à 10 % de l'indemnité différentielle arrêtée au paragraphe a) ci-dessus.

#### 2.5.5.3. Promotion interne

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un emploi d'un niveau conventionnel supérieur à son emploi initial, les parties doivent constater cette modification par avenant écrit mentionnant :

– le nouvel emploi exercé, ainsi que son classement dans la grille de classification de la présente convention collective ;

– la date de prise d'effet de la promotion, cette dernière pouvant intervenir soit immédiatement, soit à l'issue d'une période de remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 2.5.5.1 ci-dessus, soit à l'expiration d'une période probatoire constatée par écrit dont les modalités sont détaillées ci-après ;

– le montant de sa nouvelle rémunération minimale annuelle garantie correspondant au classement de son nouvel emploi qui ne pourra être inférieur à la rémunération minimale annuelle garantie précédente hors indemnités, primes pour sujétions particulières et part variable liée aux performances individuelles.

Pendant la période probatoire, le salarié bénéficie d'une indemnité correspondant à la différence entre la rémunération minimale mensuelle garantie du nouvel emploi et celle de son ancien emploi.

La période probatoire doit permettre au centre d'apprécier les capacités du salarié à ses nouvelles fonctions et au salarié de conforter son adéquation au nouveau poste.

Cette période probatoire ne peut être supérieure à :

– pour les salariés des positions 1 et 2 : 2 mois ;

– pour les salariés des positions 3,4 et 5 : 3 mois ;

– pour les salariés de la position 6 : 4 mois ;

– pour les salariés de la position 7 et les praticiens : 6 mois.

Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié est réintégré dans son poste d'origine ou dans un poste équivalent si le poste d'origine a été pourvu ou s'il n'existe plus, et retrouve ses conditions contractuelles antérieures à la promotion (emploi, statut, groupe, position, rémunération, ancienneté, etc.).

## **Chapitre VI : Rémunération du personnel praticien**

### **Définition. - Généralité**

#### **Article 2.6.1.**

En vigueur non étendu

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération ... ) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

Conformément à l'article L.132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les grilles de salaire.

### **Rémunération des personnels**

#### **Article 2.6.2.**

En vigueur non étendu

##### **2.6.2.1. Barèmes**

La rémunération des praticiens de centre est déterminée à l'annexe 1, chapitre IV.

Les assistants spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.3, qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 162 € bruts par an (valeur au 1er juin 2021) au pro rata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par 1/12. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC

Les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.2, qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 12 120 € bruts par an (valeur au 1er juin 2021) au pro rata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par 12e. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.1., qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 162 € bruts par an (valeur au 1er juin 2021) au pro rata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par 1/12. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Pour leur partie hospitalière, la rémunération des PU-PH et MCU-PH est égale à la rémunération fixée par leur statut sur laquelle est appliquée une majoration de 30 %.

Les PU-PH et les MCU-PH exerçant dans les CLCC qui renoncent à toute activité libérale dans et en dehors du centre, payée à l'acte, conformément à l'article 1.1.3.2 de la présente convention collective, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 162 € bruts par an (valeur au 1er juin 2021) au pro rata

temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par 1/12. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Sur cette base, il appartient au conseil d'administration du centre de fixer cette rémunération.

#### 2.6.2.2. Reprise d'ancienneté

Les praticiens visés aux articles 2.2.1.1. et 2.2.1.2 font l'objet d'une reprise d'ancienneté en fonction de la qualification et de l'expérience professionnelle acquise par le praticien à l'extérieur du ou des centres à hauteur de 50 %.

En ce qui concerne les praticiens assistants spécialistes des CLCC formés dans le centre ou dans un autre centre de lutte contre le cancer, la reprise d'ancienneté sur la grille des praticiens spécialistes des CLCC est égale à la totalité du temps de formation dans le centre acquise depuis sa nomination dans les fonctions d'assistant spécialiste.

Le praticien de CLCC ayant réussi le concours de praticien spécialiste des centres est intégré à la grille de rémunération correspondante, annexe 1, chapitre IV, avec reprise totale de son ancienneté acquise dans son emploi de praticien précédent.

En ce qui concerne les chefs de clinique-assistants (CCA) et assistants hospitalo-universitaires (AHU) ayant réussi le concours de spécialiste des CLCC, la reprise d'ancienneté sur la grille des praticiens spécialistes des CLCC est égale à la durée du clinicat ou de l'assistantat.

D'autre part, dans le cas de recrutement d'un candidat extérieur au centre, il peut être tenu compte de l'ancienneté acquise en cancérologie à l'extérieur d'un centre de lutte contre le cancer.

En cas de mobilité géographique d'un centre à l'autre, les praticiens des CLCC visés aux articles 2.2.1.1. et 2.2.1.2. conservent dans le nouveau centre l'ancienneté acquise précédemment.

#### 2.6.2.3. Part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs

Chaque centre attribue aux praticiens visés aux articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3. une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation individuel.

A défaut d'accord local définissant des règles spécifiques d'attribution de la part variable additionnelle, les règles d'attribution de celle-ci, dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale visées à l'article 2.7.1., sont identiques aux dispositions financières de la part variable liée à la performance individuelle des cadres relevant de la présente convention.

En cas d'application des règles conventionnelles nationales, une ou plusieurs organisations syndicales peut saisir à tout moment la direction, ou la direction peut demander à tout moment, l'ouverture d'une négociation les conditions d'attribution de la part variable additionnelle dans le centre. Dans ce cas, la négociation doit être ouverte dans un délai maximum de 3 mois à dater de la saisine de la direction. Les règles de négociation suivent les règles légales en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs bénéficient, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une PVA au moins égale à la moyenne du taux de la PVA perçue chaque année par les

salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la PVA perçue dans le centre.

## **Indemnités et primes pour sujétions particulières du personnel praticien des centres**

### **Article 2.6.3.**

**(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)**

En vigueur non étendu

Les praticiens de centre bénéficient des avantages ci-après liés aux sujétions particulières résultant de l'emploi occupé.

#### 2.6.3.1. Astreintes du personnel praticien des centres

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

##### 2.6.3.1.1. Définition

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le praticien, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail dans son établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les astreintes des praticiens sont de 2 sortes :

- l'astreinte donnant lieu à des interventions fréquentes ou « astreinte opérationnelle » ;
- l'astreinte donnant rarement lieu à des interventions ou « astreinte de sécurité ».

Les modalités de décompte et de suivi du temps travaillé pendant les astreintes sont fixées dans la limite de la durée légale maximum de 218 jours et dans le respect des règles de repos quotidien.

Le temps de ces interventions qui ne serait pas récupéré ne pourra excéder chaque année le nombre de jours ou demi-jours compris entre la durée annuelle conventionnelle nationale de référence (211 jours dont 5 de FMC) ou locale, et la durée annuelle forfaitaire légale de 218 jours.

##### 2.6.3.1.2. Indemnisation du service d'astreinte

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

L'indemnisation de l'astreinte est fixée en référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants sont précisés en annexe 2, chapitre 1er.

L'indemnisation des temps travaillés sur rappel pendant une période d'astreinte et des déplacements afférents - et non récupérés - est déter

minée par référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants sont précisés en annexe 2, chapitre 1er.

Ces indemnités seront revalorisées selon l'évolution des tarifs des praticiens hospitaliers publics le premier jour du mois suivant leur publication au Journal officiel.

Un régime indemnitaire local peut compléter cette rémunération forfaitaire afin de prendre en compte toute particularité locale de l'organisation de la permanence des soins.

#### 2.6.3.2. Gardes sur place du personnel praticien des CLCC

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

Malgré l'analogie des obligations en matière de continuité des soins, les signataires de l'avenant 2006-01 constatent l'impossibilité d'organiser dans un environnement de droit privé les règles prises dans le domaine public pour organiser la permanence des soins, à savoir la capacité d'assurer des temps de garde - sur la base du volontariat - au delà des obligations de service hebdomadaire (par des temps additionnel de travail) et d'organiser la rémunération de ces temps de travail additionnels.

Par ailleurs, elles constatent :

- la spécificité de l'activité médicale qui doit répondre à l'obligation de la permanence des soins et, dans tous les cas, à la continuité des soins visée à l'article 1.2.1.2.2. De la CCN dans l'intérêt du patient ;
- les évolutions récentes de l'organisation et de l'indemnisation de la permanence des soins dans l'hôpital public, notamment de l'arrêté du 3 août 2005 ;
- que la démographie des praticiens est telle que, compte tenu du temps nécessaire à la formation des remplaçants, il est nécessaire de mettre en place les dispositions spécifiques permettant aux praticiens qui le souhaitent de travailler davantage, sous réserve que les règles légales relatives aux durées maximales du travail et au repos quotidien soient respectées.

Pour toutes ces raisons, l'organisation et la rémunération des gardes sur place doivent s'inscrire dans les règles du code du travail pour les personnels rémunérés en forfait jours tout en recherchant - sur la base du volontariat - les souplesses nécessaires à la continuité des soins dans le strict respect des durées maximales du travail et des règles de repos quotidien.

##### 2.6.3.2.1. Définition de la garde sur place

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

Le service de garde est celui par lequel le praticien est présent dans le centre, en sus de son temps de travail normal, à la disposition de l'employeur afin d'intervenir rapidement pour les besoins du service. Ce temps est du temps de travail effectif.

##### 2.6.3.2.2. Organisation et indemnisation du service de garde sur place

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

Pour les praticiens des CLCC devant assurer la continuité des soins et relevant des articles 2.2.1.1., 2.2.1.2 et 2.2.1.3. de la CCN, la durée annuelle du travail pourra être portée, sur la base du volontariat, à 218 jours maximum, comprenant les gardes sur place à assurer dans le centre.

Les modalités de décompte et de suivi des journées ou des demi-journées travaillées au titre des gardes sur place sont fixées dans la limite de la durée légale maximum de 218 jours.

Le temps travaillé pendant les gardes - et non récupéré - ne pourra excéder chaque année le nombre de jours ou demi-jours compris entre la durée annuelle conventionnelle nationale des CLCC (211 jours dont 5 de fmc) ou locale, et la durée annuelle maximale légale de 218 jours dans le respect des règles du repos quotidien.

L'indemnisation forfaitaire des gardes sur place et des déplacements éventuels est déterminée par référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants sont précisés en annexe 2, chapitre 1er.

Ces indemnités seront revalorisées selon l'évolution des tarifs des praticiens hospitaliers publics le 1er jour du mois suivant leur publication au Journal officiel.

Un régime indemnitaire local peut compléter cette indemnité forfaitaire afin de prendre en compte toute particularité locale de l'organisation de la permanence des soins.

## **Remplacement temporaire. - Nouvelle fonction**

### **Article 2.6.4.**

En vigueur non étendu

#### 2.6.4.1. Remplacement temporaire

Tout salarié peut être appelé à remplir temporairement les fonctions d'un salarié absent dans le même service ou dans un service différent.

A l'issue du remplacement, le salarié remplaçant est soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans le nouvel emploi, ce changement devant être constaté par écrit.

#### 2.6.4.2. Nouvelle fonction

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un emploi différent de son emploi initial, les parties doivent constater cette modification par avenant écrit mentionnant :

- le nouvel emploi exercé ;
- la date de prise d'effet de la nouvelle fonction, cette dernière pouvant intervenir immédiatement, à l'issue d'une période de remplacement dans les conditions fixées à l'article 2.6.4.1. ci-dessus, ou à l'expiration d'une période d'adaptation constatée par écrit, dont la durée est fixée entre les parties ;
- le montant de sa nouvelle rémunération versée à l'issue de la période d'adaptation, qui ne pourra être inférieur à la rémunération précédente hors indemnités et primes pour sujétions particulières.

Dans le cas où la période d'adaptation ne serait pas concluante, le salarié retrouverait son ancien emploi avec tous les avantages y afférent.

## **Chapitre VII : Entretiens d'appréciation individuels et collectifs du personnel praticien (Nouveau chapitre créé par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)**

## Définition et objectifs

### Article 2.7.1.

En vigueur non étendu

Les entretiens d'appréciation individuels et collectifs prévus dans le présent texte relèvent d'une démarche de qualité visant la valorisation et la gestion optimum des ressources humaines. Ils ne relèvent pas d'une démarche d'évaluation des pratiques médicales, conformément aux articles 5, 11, 69, 92, 95 et 97 du code de déontologie médicale.

L'entretien collectif d'appréciation est un échange préparé et formalisé selon une méthode donnée, au cours duquel sous la conduite du responsable hiérarchique de l'unité considérée (département, service ... ) les praticiens de cette unité font collectivement le bilan de l'année écoulée et fixent ensemble les objectifs de l'année à venir pour l'unité considérée, ainsi que les critères d'appréciation de la réalisation de ces objectifs, les moyens mis à disposition et les délais.

L'entretien individuel d'appréciation est un échange préparé et formalisé selon une méthode donnée, au cours duquel les praticiens régis par les articles 2.2.1.1., 2.2.1.2. et 2.2.1.3. de la présente ccn font le bilan de l'année écoulée et fixent les objectifs professionnels de l'année à venir, ainsi que les critères d'appréciation de l'atteinte de ces objectifs.

Les entretiens d'appréciation, individuels et collectifs, ont un triple objectif :

- d'une part permettre à chaque praticien de centre régi par les articles 2.2.1.1., 2.2.1.2. et 2.2.1.3. de la présente ccn de mesurer et de valoriser son activité professionnelle en harmonie avec ses compétences et ses besoins ou souhaits d'évolution ;
- d'autre part permettre à la direction du centre, via le responsable hiérarchique du praticien, de s'assurer que l'activité professionnelle et les compétences développées par chaque praticien sont bien en cohérence avec le projet médical, le projet d'établissement et le contrat d'objectif pluriannuel conclu avec l'agence régionale de santé ;
- enfin, assurer une meilleure gestion des compétences et des ressources médicales dans l'intérêt des salariés et du centre et permettre une anticipation des évolutions nécessaires et des déroulements de carrière.

Il est néanmoins de la compétence des représentants de la fédération nationale et des centres de lutte contre le cancer, ainsi que des représentants des organisations syndicales représentatives, d'affirmer dans cette convention collective que l'évaluation scientifique fait partie des obligations auxquelles doivent souscrire sans exception tous les praticiens de centre.

## Entretien d'appréciation collectif

### Article 2.7.2.

**(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)**

En vigueur non étendu

Le bon fonctionnement de l'activité médicale dans les centres de lutte contre le cancer nécessite de prendre en compte l'activité du service, du département ou de l'unité fonctionnelle dans lequel est impliqué le praticien.

Pour ce faire, les directions de centre devront mettre en œuvre à partir de 2002 des entretiens collectifs de service au moins tous les 2 ans. Les entretiens devront réunir tous les praticiens travaillant dans le service concerné, y compris, dans toute la mesure du possible, les praticiens visés au 2.2.1.4. de la CCN.

A l'occasion de cet entretien, le responsable de service est tenu de fournir les informations nécessaires à la bonne compréhension du projet d'établissement, du projet de service et de l'activité du centre.

Le responsable de service devra veiller à ce que chaque collaborateur du service puisse s'exprimer librement et émettre des recommandations sur l'amélioration de l'activité du service concerné. A cette fin, le responsable de service devra remettre à chaque collaborateur communication de tout document nécessaire à la bonne tenue de cette réunion.

Lors de cet entretien collectif, les praticiens devront dresser le bilan de leur activité et constater en fonction des moyens déployés les résultats obtenus. Il devra notamment être fait état de la formation professionnelle et de la participation aux congrès pour l'ensemble du service.

Un rapport écrit devra fixer les objectifs du service ou du département pour les 2 ans à venir. Ce rapport devra être communiqué à la direction du centre et validé par celle-ci.

## **Entretien d'appréciation individuel**

### **Article 2.7.3.**

**(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)**

En vigueur non étendu

L'appréciation de l'année écoulée intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon celle éditée par la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer. Cet entretien s'effectue au plus tard fin septembre de chaque année d'évaluation. Dans le cas d'un entretien annuel d'appréciation concernant un salarié représentant du personnel élu ou désigné, le responsable hiérarchique ne tiendra compte que de l'activité professionnelle déployée sous sa propre responsabilité.

Il appartient, chaque année, à la direction du centre, de veiller, avec les responsables hiérarchiques conduisant les entretiens annuels d'appréciation, à l'harmonisation de l'ensemble du processus.

En outre, la direction informe préalablement les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel) des critères d'appréciation retenus.

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et les partenaires sociaux élaboreront un canevas national qui servira de guide aux pratiques locales, adaptées à la réalité de chaque centre.

## **Chapitre VIII : Rémunération - dispositions communes**

### **Intéressement collectif**

## **Article 2.8.1.**

En vigueur non étendu

Chaque centre a la possibilité de conclure avec ses partenaires sociaux un accord d'intéressement conformément aux dispositions du code du travail, articles L. 441-1 à L. 441-8.

L'intéressement est mis en œuvre par un accord conclu pour une durée de 3 ans.

L'accord doit contenir, notamment, les clauses suivantes :

- un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits ;
- la formule de calcul liée aux économies prévues ;
- le système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
- la période pour laquelle l'accord est conclu précisant la date de conclusion et d'effet du contrat ainsi que sa durée d'exécution ;
- les conditions d'information du comité d'entreprise ou de la commission spécialisée créée par lui.

L'intéressement ne peut se substituer à la rémunération. Cependant, la mise en œuvre de l'intéressement ne s'oppose pas à l'octroi d'une prime destinée à compenser une diminution de salaire due à une réduction du temps de travail.

## **Egalité de salaire et d'emploi. - Travailleurs handicapés. - Travail à temps partiel**

### **Article 2.8.2.**

En vigueur non étendu

#### 2.8.2.1. Egalité de salaire et d'emploi

Pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, les employeurs s'engagent à assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les salariés français et étrangers.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des 2 sexes.

#### 2.8.2.2. Travailleurs handicapés

Les grilles de rémunération annexées à la présente convention s'appliquent également aux travailleurs handicapés sans diminution de rémunération.

#### 2.8.2.3. Travail à temps partiel

Le temps partiel concerne tous les postes d'une durée du travail inférieure à la durée conventionnelle.

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération ... ) calculés au pro rata de leur temps de travail effectif.

Les salariés affectés, à titre permanent, à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, le centre doit porter à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés, susceptibles d'être à temps plein, par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication au personnel, ou directement au salarié concerné si, préalablement, ce dernier en a exprimé le souhait par écrit.

## **Modalités de versement de la rémunération**

### **Article 2.8.3.**

En vigueur non étendu

Le paiement des salaires est effectué une fois par mois ; toutefois, un acompte pourra être versé aux salariés qui en font la demande dès lors qu'ils comptent

2 semaines de travail effectif sur le mois considéré. Le règlement des salaires se fait par virement ou exceptionnellement par chèque.

Les modalités de calcul des salaires réels doivent être précisées aux intéressés, de telle sorte qu'ils soient en mesure de vérifier le décompte de leur paie.

Lors du paiement des rémunérations, il est remis au salarié un bulletin de paie, établi conformément aux dispositions du code du travail.

## **Chapitre IX : Formation professionnelle continue et gestion des compétences dans le parcours professionnel**

### **Validation du parcours professionnel : dispositions communes**

#### **Article 2.9.1.**

En vigueur non étendu

2.9.1.1. Validation des acquis et du parcours professionnel

(Modifié par avenant n° 2002-01 du 25.03.2002

La formation continue est une donnée majeure du développement des ressources humaines. Les centres entendent conforter leurs efforts d'investissement formation et associer en amont les partenaires sociaux tout au long du processus d'élaboration des plans de formation.

La formation contribue à la rencontre des besoins collectifs des centres et des aspirations individuelles de chaque salarié.

La convention collective nationale des CLCC de 1999, révisée par les avenants du 25 mars 2002 et du 24 novembre 2003, a posé les principes de l'évolution professionnelle des salariés et du développement de leurs compétences par la formation tout au long de la vie en fonction de l'évolution du contenu des emplois et de leurs souhaits d'évolution, la politique de formation s'inscrivant dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Des outils ont été définis pour sa mise en oeuvre, parmi lesquels les référentiels de compétences qui ont été mis en place pour chaque emploi de la nomenclature nationale.

Les signataires constatent que les missions des centres de lutte contre le cancer, leur mode d'organisation des soins (multidisciplinarité ; contribution à grande échelle aux essais cliniques et thérapeutiques ; poids de la recherche) ainsi que les conditions particulières de soins induites par la cancérologie, ont pour effet d'enrichir les compétences exercées, justifiant la reconnaissance d'une qualification supérieure dans l'emploi occupé.

En effet :

- l'exercice des métiers des CLCC mobilise des compétences spécifiques, dont certaines ne peuvent être acquises totalement par la formation initiale ;
- les CLCC travaillent dans un contexte fort d'innovation thérapeutique, technologique et organisationnelle, créant pour les salariés la nécessité d'acquérir et développer des compétences spécifiques tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'ouverture croissante des CLCC sur les réseaux de soins, mais aussi sur les organisations de patients, et le rôle pédagogique qu'ils exercent dans ce cadre, mobilisent des compétences particulières.

Ces compétences spécifiques aux CLCC sont acquises par la formation interne et / ou externe, mais aussi par l'exercice du métier dans les diverses situations de travail occupées par le salarié au cours de son parcours professionnel.

La reconnaissance des compétences et de la qualification acquises, ainsi que leur valorisation, prend place dans le cadre du parcours professionnel de chaque salarié. Elle est mesurée par paliers.

Les règles relatives à l'évaluation des compétences dans le cadre du parcours professionnel sont communes à tous les emplois et à tous les centres en termes de durée d'éligibilité à l'évaluation, de méthode d'évaluation et de valorisation salariale.

#### 2.9.1.2. Validation des compétences dans le parcours professionnel

Droit à l'évaluation des compétences exercées dans l'emploi occupé.

Chaque salarié bénéficie d'une évaluation des compétences acquises et exercées dans son emploi au terme de périodes définies en durée d'exercice dans cet emploi, dans le centre ou plusieurs centres.

Cette évaluation a pour objet de constater, de valider et de valoriser les compétences acquises dans l'emploi occupé et dans le cadre de fonctions spécifiques liées au centre sur la base, d'une part, du référentiel de compétences de l'emploi conformément à l'article 2. 9. 1. 4 de la convention collective nationale des CLCC

et / ou, d'autre part, de la valorisation des formations internes et / ou externes suivies et des diplômes éventuellement obtenus.

Reconnaissance de l'évolution en qualification dans l'emploi occupé.

Le parcours professionnel constitue l'outil conventionnel national d'évolution dans l'emploi qui complète et dynamise les 13 critères classants de la classification nationale. Il s'applique aux emplois de la classification nationale des CLCC.

Il reconnaît l'évolution en qualification et en compétence dans l'emploi occupé selon des paliers correspondant à des niveaux de rémunération exprimés en RMAG.

La décision de validation est du ressort de la direction et est motivée.

En cas de non-validation de ses compétences, le salarié peut introduire un recours auprès de la direction de son centre dans un délai maximum de 1 mois et se faire assister par un représentant du personnel.

Un salarié dont le parcours professionnel n'est pas validé doit bénéficier d'un plan de progrès dans un délai maximum de 12 mois, afin de pouvoir accéder dans les meilleures conditions à la validation ultérieure de son parcours. Ce plan de progrès est établi avec la participation du salarié et met en place tous les moyens d'acquisition des compétences requis pour accéder à cette validation.

La possibilité d'accéder à nouveau à l'évaluation de son parcours est ouverte sans limitation de durée.

L'évaluation du parcours professionnel est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi. La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise du centre. La commission rend son avis auprès de la direction qui prend la décision de la validation. Les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le cumul de ces fonctions représentatives atteint plus de 50 % de leur temps de travail, et dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité à la validation du parcours professionnel de leur emploi d'appartenance, de la valorisation du RMAG attachée à la validation des acquis de cet emploi dans la proportion moyenne de validation des salariés du centre.

En cas de fraction, du fait du petit nombre des représentants du personnel répondant à la définition ci-dessus, les représentants du personnel éligibles sont validés à l'arrondi supérieur sans que cette valeur puisse dépasser 50 % de cette population.

Cette disposition s'applique chaque année dans les mêmes règles.

Lorsqu'un représentant du personnel correspondant à la définition ci-dessus n'a pas bénéficié de la validation du parcours professionnel au cours de 3 années consécutives, elle lui est automatiquement accordée la quatrième année au taux correspondant à son emploi d'appartenance.

Pour les représentants du personnel correspondant à la définition ci-dessus éligibles en 2002, le centre vérifie que le taux de validation qui leur a été appliqué correspond au taux moyen global de validation du centre.

Paliers d'éligibilité

Il est rappelé que l'éligibilité traduit la durée requise dans l'emploi pour qu'un salarié bénéficie de l'évaluation de son parcours.

Cette durée est, pour chacun des emplois, la suivante :

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1er palier du parcours	Durée éligibilité 2d palier du parcours
A	Agent de service		
	Employé administratif		
B	Employé administratif qualifié	3 ans	10 ans
	Ouvrier spécialisé	3 ans	10 ans
	Agent de service qualifié	3 ans	10 ans
	Brancardier	3 ans	10 ans
	Agent d'accueil/ Standardiste	3 ans	10 ans
C	Technicien administratif	3 ans	10 ans
	Technicien	3 ans	10 ans
	Ouvrier qualifié	3 ans	10 ans
D	Secrétaire	3 ans	10 ans
	Ouvrier hautement qualifié	3 ans	10 ans
	Aide-soignant	3 ans	10 ans
	Auxiliaire de puériculture	3 ans	10 ans
E	Préparateur qualifié en pharmacie	3 ans	10 ans
	Technicien de recherche clinique	3 ans	10 ans
	Technicien de maintenance	3 ans	10 ans
	Aide-soignant spécialisé	3 ans	10 ans
	Auxiliaire de puériculture spécialisé	3 ans	10 ans
	Diététicien	3 ans	10 ans
	Assistant de gestion	3 ans	10 ans
	Technicien de laboratoire	3 ans	10 ans
	Assistant médical	3 ans	10 ans
E1	Technicien de laboratoire expert	3 ans	10 ans
F	Technicien qualifié	3 ans	10 ans
	Orthophoniste	3 ans	10 ans
	Attaché de recherche clinique	3 ans	10 ans
	Manipulateur d'électroradiologie médicale	3 ans	10 ans
	Masseur-kinésithérapeute	3 ans	10 ans
	Assistant social	3 ans	10 ans
	Infirmier DE	3 ans	10 ans
G	Technicien hautement qualifié	3 ans	10 ans
	Attaché de recherche clinique spécialisé	3 ans	10 ans
	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	3 ans	10 ans
	Infirmier DE spécialisé	3 ans	10 ans
	Infirmier de bloc opératoire DE	2 ans	8 ans
	Infirmier de puériculture DE	2 ans	8 ans
H	Infirmier anesthésiste DE	2 ans	8 ans
	Chef d'équipe	3 ans	10 ans
	Principalat	3 ans	10 ans
I	Cadre 1	3 ans	10 ans
J	Cadre 2	3 ans	10 ans
K	Cadre 3	3 ans	10 ans
L	Cadre supérieur 1		
M	Cadre supérieur 2		
N	Cadre supérieur 3		

### 2.9.1.3. Création d'un comité national de la formation professionnelle

Dans les 6 mois qui suivent la signature de la présente convention, il est créé un comité national de la formation professionnelle dont les modalités de fonctionnement sont énoncées au titre IV, chapitre III, article 4.3.6.

### 2.9.1.4. Définition d'une charte de qualité de la formation professionnelle

Dans le cadre de cette charte, chaque centre s'engage à respecter les critères de qualité suivants :

- tout le personnel est appelé à suivre une formation continue. La formation est intégrée dans le fonctionnement des services. L'encadrement est impliqué dans l'analyse du besoin et la prise en compte des aspirations individuelles. Il peut également être formateur. Dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation, une partie du temps sera consacré au volet formation destiné à recenser les besoins de chacun. Ceux-ci permettront l'établissement du plan de formation annuel ou plu ri-annuel et seront présentées à la commission de formation du centre.

Chaque salarié a la possibilité d'avoir un entretien de carrière avec le responsable des ressources humaines pour examiner son parcours professionnel et ses souhaits de projet individuel. Cet entretien pourra notamment permettre au salarié de faire le point sur les emplois susceptibles d'être occupés par le salarié, de définir le plan de formation et d'acquisition des compétences.

Un bilan professionnel ou de compétences pourra compléter l'entretien de carrière.

- assurer la pertinence et la cohésion de la politique de formation avec les autres politiques du centre et de la FNCLCC

Lors de l'élaboration des projets d'établissement et de projets de service, il sera défini les besoins de compétences complémentaires ou nouvelles nécessaires à la mise en œuvre opérationnelle des différentes évolutions. Ceci afin de permettre d'anticiper l'adéquation des compétences constatées aux compétences requises, d'adapter les actions de formation, et développer l'employabilité interne de chacun.

- intégrer dans la politique de formation la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin d'anticiper les changements d'organisation, les évolutions technologiques et développer les compétences professionnelles et l'employabilité de chaque salarié.

Il sera élaboré, dans un délai de 3 ans après la signature, un référentiel de compétence par emploi permettant une clarification des compétences attendues. Il s'agit d'identifier les connaissances, les aptitudes comportementales et les aptitudes opérationnelles requises pour chaque emploi. Cet outil permettra au salarié et son hiérarchique d'identifier les compétences nécessaires à une meilleure maîtrise du poste occupé. Des actions de formation nécessaires pourront alors être envisagées pour réduire les écarts éventuellement constatés.

Enfin, il sera décliné au niveau de chaque établissement les évolutions perçues au niveau national afin d'anticiper les besoins de formation.

La formation devra adapter les salariés à l'évolution à court terme, moyen terme mais aussi développer les potentiels à plus long terme. Les centres poursuivront leurs efforts pour professionnaliser à un haut niveau les salariés dans les emplois d'aujourd'hui et de demain.

Les parcours de formation individuels seront intégrés dans la gestion des compétences de l'établissement afin de promouvoir les salariés, de les intégrer dans la gestion de l'emploi de l'établissement et favoriser leurs aspirations de mobilité professionnelle ou géographique. Ce parcours sera retracé à l'intérieur du « passeport formation »

- évaluer la formation afin d'assurer son adaptation et de rendre plus efficient l'investissement formation.

Afin d'accroître et d'optimiser les dépenses et maîtriser les coûts de la formation, la FNCLCC recommande à chaque centre de :

- finaliser la contribution attendue de la formation ;

- identifier les besoins de formation par une approche concrète, opération par opération ;
- optimiser les achats de produits formation ;
- mesurer non seulement les efforts mais aussi les effets de la formation.

## **Dispositions particulières au personnel non-praticien**

### **Article 2.9.2.**

En vigueur non étendu

#### 2.9.2.1. Développement des bilans professionnels ou de compétences

Afin de détecter les potentiels, de faciliter les évolutions de carrière, l'adaptation des compétences ou la reconversion professionnelle, les centres encouragent les bilans professionnels (financé par le plan de formation avec restitution à l'employeur) ou les bilans de compétences au sens de l'article L.900-2 du code du travail.

Ces bilans seront plus particulièrement conseillés à titre préventif afin de définir des actions de remise à niveau et d'adaptation à toute personne n'ayant aucune qualification ou n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 7 ans. Des actions de préformation et de préparation à l'atteinte du niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle à visée qualifiante seront alors engagées au titre de la formation professionnelle continue.

#### 2.9.2.2. Evolution de carrière et entretien d'évaluation professionnelle

##### 2.9.2.2.1. Evolution de professionnelle carrière et formation

Un des objectifs des partenaires sociaux parallèlement à la présente grille de classification, est de poursuivre un développement de carrière harmonieux pour l'ensemble des personnels des centres de lutte contre le cancer.

La formation dispensée à l'intérieur des centres, comme à l'extérieur, démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions d'emplois dans le cadre des missions dévolues, constitue un des éléments privilégiés devant accompagner la mise en œuvre de cette classification.

Les partenaires sociaux considèrent donc comme nécessaire et indispensable que les personnels concernés connaissent préalablement l'objectif du centre sur les actions de formation auxquelles ils participeront, ainsi que les conséquences envisageables quant à leur propre situation professionnelle.

Ainsi, si la formation proposée par le centre vise essentiellement à maintenir le niveau de qualification du personnel concerné dans un contexte d'évolution technique de l'emploi occupé ou de son environnement, la réussite de ce stage n'aura pas pour effet, en soi, de générer une promotion.

Par contre, si la formation proposée par le centre a pour but d'accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure, sa promotion sera liée, d'une part, à la réussite du stage et, d'autre part, à la capacité de l'intéressé, éventuellement à l'issue d'une période d'adaptation, à assumer toutes les tâches de l'emploi occupé.

Enfin, si l'accroissement de qualification résultant de la formation doit permettre au salarié d'occuper un emploi dont la création ou la libération n'est pas immédiate, ce dernier sera informé le plus tôt possible dans quelles conditions et dans quel délai il pourra l'occuper.

#### 2.9.2.2.2. Entretien d'évaluation professionnelle

Les besoins de formation découlent également des attentes et des besoins des salariés au regard de l'évolution des techniques.

C'est pourquoi, indépendamment des dispositions du code du travail relatives au bilan de compétences (art. 1.931-21 et suivants) les personnels comptant plus de 3 ans d'ancienneté dans le centre, peuvent bénéficier, sur leur demande, une fois tous les 3 ans, d'un entretien avec la direction ou son représentant, sur les questions de formation et au cours duquel :

- il est dressé un bilan des formations déjà suivies ;
- les perspectives de formation sont abordées :
- en mesurant l'écart éventuel entre les exigences de la fonction et les compétences développées par le salarié ;
- en évaluant les perspectives de déroulement de carrière du salarié et en tenant compte de son projet personnel.

Les modalités pratiques et les conditions de mise en œuvre de ce bilan professionnel sont arrêtées au sein de chaque centre, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

#### 2.9.2.3. Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires des emplois

En cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires des emplois, les centres mettent tout en œuvre pour former ou faciliter l'acquisition d'une qualification par les salariés concernés par ces nouvelles technologies ou exigences réglementaires.

#### 2.9.2.4. Correction de l'insuffisance professionnelle

Lorsque l'employeur constate chez un salarié une insuffisance professionnelle, en qualité ou en quantité, il doit lui en faire l'observation au cours d'un entretien.

Avant toute décision définitive, l'employeur doit rechercher avec l'intéressé tous les moyens de remédier à cette insuffisance professionnelle.

Il peut être fait appel à la formation professionnelle ou au déclassement temporaire sans perte de salaire avec l'accord du salarié.

La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à prévoir le déclassement définitif du salarié selon les conditions prévues au titre II, chapitre VIII, article 2.8.4. ou à décider le licenciement sous respect de la législation en vigueur.

## **Chapitre X : Développement professionnel des praticiens (Créé par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)**

### **Préambule**

## **Article 2.10.1**

En vigueur non étendu

La formation médicale continue et le développement professionnel sont une donnée majeure du développement des ressources humaines. Les centres entendent conforter leurs efforts d'investissement formation et associer en amont les partenaires sociaux tout au long du processus d'élaboration des plans de formation.

La formation médicale continue et le développement professionnel contribuent à la rencontre des besoins collectifs des centres et des aspirations individuelles de chaque salarié.

Les organisations signataires soulignent l'importance primordiale qui s'attache au problème de la formation professionnelle dont les besoins sont importants et doivent être satisfaits en qualité et quantité, dans l'intérêt tant des centres que des salariés.

Les organisations signataires expriment aussi leur volonté d'encourager la mise en place dans les centres de politiques et pratiques prévisionnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines de façon à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de formation et de mobilité.

Les signataires définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par les centres, par la profession et par les organismes spécialisés pour permettre au personnel d'acquérir des qualifications et compétences supplémentaires en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs ou individuels. Elle peut prendre la forme de participation à certains congrès.

Dans ce sens, la participation autorisée à des congrès peut s'imputer sur le plan et le budget formation de chaque centre. Elle peut aussi mobiliser les ressources du compte épargne temps du salarié concerné à sa demande.

En vue de favoriser l'accès de leur personnel aux stages de formation professionnelle ou à des congrès, les centres accordent aux salariés qui suivent des actions dans le cadre du plan de formation ou du contrat d'objectif du centre, les autorisations d'absences nécessaires pour y parvenir dans la limite de 5 jours par an.

Il est rappelé que les droits des praticiens hospitalo-universitaires en matière de formation sont fixés par leur statut.

Les centres seront attentifs à ce que la charge professionnelle de travail des salariés concernés demeure compatible avec le suivi de ces actions et le travail personnel qu'elles peuvent exiger.

Tout salarié qui depuis 5 ans dans le même centre, n'a pas participé à une action de formation ou à un congrès, a la possibilité de connaître les raisons pour lesquelles il n'a pas eu accès à la formation ou à un congrès. A l'inverse, il est de la responsabilité de la direction du centre de connaître les raisons de non-participation à des actions de formation ou congrès de la part d'un praticien.

L'examen des demandes de formation émanant des salariés concernés est fait par priorité. La commission de formation du comité d'entreprise est informée du nombre de demandes satisfaites.

## **Congé pour formation individuelle**

### **Article 2.10.2**

En vigueur non étendu

Le congé pour formation individuelle est ouvert aux praticiens visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2. ou universitaires des centres exerçant à titre exclusif.

Le congé pour formation individuelle peut être octroyé à la demande du praticien ou du directeur général de centre. Il s'impute sur la formation médicale continue des praticiens rendue obligatoire.

Le congé pour formation individuelle peut être octroyé pour permettre l'adaptation des praticiens aux nouvelles techniques médicales, ou à l'évolution de spécialités transversales ou à la formation à d'autres fonctions.

Le congé pour formation individuelle est subordonné à une durée d'activité professionnelle de 6 ans et à une ancienneté dans le centre de 36 mois consécutifs. Ces conditions peuvent être revues plus favorablement par les centres.

Le congé pour formation individuelle peut être accordé au praticien qui en fait la demande au moins 6 mois avant le départ en formation par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la nature et la durée de la formation.

Durant la carrière du praticien, plusieurs congés pour formation individuelle peuvent être accordés sans pouvoir excéder 12 mois pour l'ensemble des congés. Dans ce cadre, le financement est assuré pour moitié par le centre et pour moitié par le praticien qui peut faire appel à des droits acquis sur son compte épargne temps.

L'examen de la demande de congé est présenté par le directeur général à la commission médicale d'établissement qui émet un avis, en tenant compte, notamment, des objectifs du centre, du quota d'absences simultanées dans le centre ou la spécialité. Après cet avis, le directeur général devra faire connaître sa décision sous 1 mois.

## **Bilan professionnel**

### **Article 2.10.3**

En vigueur non étendu

Indépendamment des dispositions du code du travail relatives au bilan de compétences (art. 1.931-21 et suivants) les personnels comptant plus de 3 ans d'ancienneté dans le centre, peuvent bénéficier, sur leur demande, une fois tous les 3 ans, d'un entretien avec la direction ou son représentant, sur les questions de formation et au cours duquel :

- il est dressé un bilan des formations déjà suivies ;
- les perspectives de formation sont abordées :
- en mesurant l'écart éventuel entre les exigences de la fonction et les compétences développées par le salarié ;
- en évaluant les perspectives de déroulement de carrière du salarié et en tenant compte de son projet personnel.

Les modalités pratiques et les conditions de mise en œuvre de ce bilan professionnel sont arrêtées au sein de chaque centre, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

# **Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires**

## **Article 2.10.4**

En vigueur non étendu

En cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires, les centres mettent tout en œuvre pour former ou faciliter l'acquisition d'une qualification par les salariés concernés par ces nouvelles technologies ou exigences réglementaires.

## **Correction de l'insuffisance professionnelle**

### **Article 2.10.5**

En vigueur non étendu

Lorsque l'employeur constate chez un salarié une insuffisance professionnelle, en qualité ou en quantité, il doit lui en faire l'observation au cours d'un entretien. Avant toute décision définitive, l'employeur doit rechercher avec l'intéressé tous les moyens de remédier à cette insuffisance professionnelle.

Il peut être fait appel à la formation professionnelle ou au déclassement temporaire sans perte de salaire avec l'accord du salarié.

La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à prévoir le déclassement définitif du salarié ou à décider le licenciement dans le respect de la législation en vigueur.

## **Chapitre XI : Congés, jours fériés, absences pour événements familiaux**

### **Congés payés**

#### **Article 2.11.1**

En vigueur non étendu

##### **2.11.1.1. Durée**

Le personnel de chaque centre bénéficie, chaque année, d'un congé payé de 2 jours et demi par mois de travail effectif (ou période assimilée) ; soit un total de 30 jours ouvrables ou 5 semaines lorsque la période de référence est complète.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés, chômés, payés se trouvent inclus dans la période de congés payés, ils sont ajoutés à ce congé ou pris ultérieurement, selon les besoins du service et en accord avec le responsable hiérarchique.

Par accord d'entreprise le décompte des congés payés peut se faire en jours ouvrés.

#### 2.11.1.2. Période de travail effectif

Outre les périodes assimilées par la loi, sont également considérées comme travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel :

- les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire prévu au chapitre XII, article 2.12.1.3. du présent titre, et dans la limite de 4 mois ;
- les périodes d'autorisation d'absence rémunérées en vertu d'une disposition de la présente convention collective au chapitre IV, article 2.4.3. du présent titre.

#### 2.11.1.3. Fixation de la période de congés

La période de congés et la date de départ en congés sont fixées en application des articles L. 223-7 et L. 223-7-1 du code du travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

#### 2.11.1.4. Fractionnement

Seul le congé principal dépassant 12 jours et inférieur à 24 jours peut être fractionné.

Lorsque le salarié est autorisé à prendre, en dehors de la période définie à l'article 2.11.1.3., des congés supérieurs ou égaux à 6 jours, il a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires et à un seul jour lorsque le nombre est compris entre 3 et 5.

Lorsque le salarié est autorisé à prendre la totalité de ses congés en dehors de la période légale citée ci-dessus, son droit à congés supplémentaires est porté à 3 jours ouvrables.

#### 2.11.1.5. Ordre des départs

Le 1er février de chaque année, l'employeur établit après avis des délégués du personnel, l'état des congés annuels dans chaque service en tenant compte, notamment :

- des nécessités du service ;
- de la période de congé annuel du conjoint ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement ;
- du roulement des années précédentes ;
- de la situation familiale et, notamment, des enfants en âge scolaire.

#### 2.11.1.6. Report des congés

Le congé annuel ne pourra être pris au-delà des 12 mois qui suivent la fin de la période de référence de calcul des droits.

Il ne pourra, en règle générale, être reporté en tout ou partie, ni cumulé avec celui de l'année suivante.

Toutefois, une partie des congés peut être reportée à la demande du salarié selon les conditions prévues à l'article 2.11.5. « Compte épargne temps ».

#### 2.11.1.7. Personnel originaire des DROM-COM

Le personnel originaire des DROM-COM ou dont le conjoint, le partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement est originaire des DROM-COM, pourra cumuler ses droits acquis à congés payés sur 2 années.

#### 2.11.1.8 Droits à congés simultanés

Tous les conjoints, les partenaires liés par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement travaillant dans le même centre ont droit à un congé simultané.

## **Jours fériés**

### **Article 2.11.2**

En vigueur non étendu

#### 2.11.2.1. Définition

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Le congé du 1er mai est chômé et payé. Il est accordé dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

## **Absence exceptionnelle pour déménagement du salarié**

### **Article 2.11.3**

**(Modifié par avenant 2000-01 du 30 mai 2000)**

En vigueur non étendu

Il est accordé à tout salarié une autorisation d'absence exceptionnelle pour déménagement d'une durée de 2 jours ouvrables, sans réduction de rémunération, à l'issue de la période d'essai, avec l'accord exprès de l'employeur.

Le salarié ne peut bénéficier à nouveau de cette autorisation qu'à l'issue d'une période de 5 ans.

La date sera déposée par le salarié, quinze jours à l'avance, en accord avec l'employeur.

## **Absences pour événements familiaux**

### **Article 2.11.4**

En vigueur non étendu

Cet article est traité dans le titre II, chapitre IV, article 2.4.3.

# Don de jours de repos

## Article 2.11.5

En vigueur non étendu

Outre les dispositions légales relatives au don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, les centres étendent le bénéfice du don de jours de repos au salarié qui assume la charge d'un conjoint, d'une personne avec laquelle il est pacsé ou avec laquelle il vit maritalement, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Un accord d'entreprise définit les modalités du don de jours de repos.

## Compte épargne temps

### Article 2.11.6

En vigueur non étendu

#### 2.11.6.1. Définition

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre à tout salarié ayant un an d'ancienneté dans le centre d'épargner un élément de salaire et/ ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Le compte épargne temps contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour permettre au salarié de disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, anticiper la fin de carrière ou engager une action de formation de longue durée.

Tout salarié ayant un an d'ancienneté dans le ou les centres peut ouvrir un compte épargne temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

#### 2.11.6.2. Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps est alimenté par :

- des congés annuels non pris dans la limite de 10 jours ouvrés par an ;
- 6 jours ouvrables par an au titre de la 5e semaine ;
- les congés conventionnels supplémentaires ;
- au plus la moitié des jours aménagement et réduction du temps de travail acquis qui devront être pris dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits ;
- des jours de repos de récupération au titre de la récupération du travail (hors art. L. 212-5-1 du code du travail)

- toute prime ou indemnité convertie en jours ouvrables au moment de son affectation ;

#### 2.11.6.3. Conversion des primes en temps

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au cet proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

Horaires mensuel contractuel x somme due = temps de repos salaire mensuel

#### 2.11.6.4. Abondement et provisionnement

Il peut être abondé par l'employeur au moment où les droits constitués sont transférés en congé de fin de carrière ou congé de formation dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

La mise en place du compte épargne temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

#### 2.11.6.5 Gestion financière du CET

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

#### 2.11.6.6. Prise de congé

Le compte épargne temps est utilisé par le salarié pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;
- des congés de fin de carrière ;
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois, sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Sauf cessation d'activité, le salarié doit, à l'issue du congé, retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ces dispositions sont complétées par celles du titre II, chapitre X « Développement professionnel des praticiens », article 2.10.1.

#### 2.11.6.7. Nature de l'absence

La période d'absence indemnisée dans le cadre du compte épargne temps est considérée comme temps de présence au prorata du taux d'indemnisation du congé pris dans le cadre du CET.

#### 2.11.6.8. Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un CET sont calculées sur la base du salaire perçu au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués mensuellement. Ils sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement de bulletin de salaire.

#### 2.11.6.9. Information à l'employeur

La prise d'un congé d'épargne temps pouvant déstabiliser l'organisation d'un service, le salarié préviendra le plus tôt possible son employeur de sa volonté de partir en CET, et au moins 3 mois à l'avance, sauf exception concernant le déblocage automatique.

#### 2.11.6.10. Déblocage automatique

La faculté de déblocage est automatique, sur demande du salarié ou de ses ayants droits, lorsqu'elle s'inscrit dans les cas suivants :

- lorsque l'intéressé demande des jours au titre des absences pour charge de famille prévues à l'article 2.4.3.4. de la présente convention ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- état de surendettement du ménage constaté judiciairement.

## **Chapitre XII : Maladie - Maternité - Accident - Décès**

### **Maladie et accident**

#### **Article 2.12.1**

En vigueur non étendu

##### 2.12.1.1. Justification

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit en informer son employeur immédiatement et par tout moyen, et lui faire parvenir un certificat médical dans les 72 heures.

##### 2.12.1.2. Contre visite médicale

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur a la possibilité de faire procéder à une contre visite par un médecin de son choix.

L'employeur doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail et de ses changements, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il juge nécessaire.

Le défaut de cette information entraîne la suppression du paiement des indemnités complémentaires servies par le centre en application du présent chapitre.

Il en est de même si le contrôle médical demandé par le centre ne peut être fait par la faute de l'intéressé ou si le médecin contrôleur estime que le salarié placé en congé est apte à reprendre son travail. Dans le cas où un employé conteste l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur, il a la possibilité de faire appel devant un spécialiste de son choix, agréé par le centre et dont la liste est affichée, accompagné de son médecin traitant.

### 2.12.1.3. Prise en charge du congé maladie

Après 12 mois de travail effectif dans le ou les centres en cas de maladie et 6 mois en cas d'accident du travail, la prise en charge du congé s'effectue selon les dispositions ci-après :

- si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de sécurité sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet, une affection de longue durée ou une hospitalisation ;
- si le congé est consécutif à une maladie, la prise en charge par l'employeur se fait à compter du 1<sup>er</sup> jour lors du 1<sup>er</sup> arrêt et 2<sup>e</sup> arrêt, du 3<sup>e</sup> jour lors du 3<sup>e</sup> arrêt et du 4<sup>e</sup> jour pour le 4<sup>e</sup> arrêt et les suivants étant entendu que les délais courent en année glissante.

Les arrêts liés aux accidents du travail, de trajet, à la maternité et l'adoption ne comptent pas dans le décompte des jours de carence ci-dessus ;

- durant les 3 premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 100 % de son salaire net mensuel et sans préjudice de la loi sur la mensualisation, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire souscrits par ailleurs.

Le salarié peut bénéficier d'une nouvelle période complète de congé indemnisé telle que définie ci-dessus à condition d'avoir repris son activité pendant une durée de 365 jours discontinus.

- comme stipulé dans l'article 2.11.1.2., titre II, chapitre II, outre les périodes assimilées par la loi, sont également considérées comme travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire et dans la limite de 4 mois ;
- dans le cas d'une indemnisation conjointe par la sécurité sociale et un ou des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités versées au salarié à ces 2 titres.
- en cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de 3 mois continus, ou 3 mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.12.3 du présent chapitre.

### 2.12.1.4. Subrogation

La mise en œuvre de la subrogation s'effectue en application des règles de prise en charge du congé maladie définies à l'article 2.12.1.3.

Après 12 mois de travail effectif dans le ou les centres, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) verse les IJSS directement au centre, qui est subrogé dans les droits de l'assuré.

Le maintien de salaire par le centre est subordonné à la prise en charge effective du salarié par la sécurité sociale.

En cas de refus d'indemnisation de son arrêt de travail par la sécurité sociale, si le centre a procédé au maintien du salaire pendant l'arrêt maladie, il reprendra les sommes avancées pendant l'arrêt dans la limite de la quotité saisissable.

Le montant total des sommes versées par l'employeur, dans le cadre de la subrogation, ne peut excéder 100 % du salaire net mensuel du salarié tel que défini au 5e alinéa de l'article 2.12.1.3.

## Maternité

### Article 2.12.2

En vigueur non étendu

#### 2.12.2.1. Congé maternité

Un congé maternité, dont la durée est fixée par la législation en vigueur, est accordé, conformément à celle-ci, à toute salariée en Etat de grossesse.

#### 2.12.2.2. Indemnité complémentaire

La salariée, justifiant d'au moins 9 mois de travail effectif dans le centre ou les centres, à la date présumée de l'accouchement, a droit :

- pendant 16 semaines, s'il s'agit d'une première ou deuxième naissance ;
- pendant 26 semaines si la naissance en cause porte le nombre des enfants à trois ou plus de trois ;
- pendant 34 semaines en cas de naissances multiples, pour la naissance de 2 enfants (jumeaux) ;
- pendant 46 semaines en cas de naissances multiples, pour la naissance de 3 enfants ou plus (triplés ou plus),

à des indemnités complémentaires dont le montant est calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel participerait le centre et auxquelles l'intéressée pourrait prétendre, elle perçoive l'équivalent de 100 % de son salaire net mensuel.

Ces indemnités complémentaires sont aussi versées pendant les diverses prolongations du congé maternité, reconnues par la sécurité sociale, dans les limites suivantes :

- 2 semaines au cours de la période prénatale en cas de nécessité et sur prescription médicale ;
- 2 semaines au cours de la période prénatale et 4 semaines au cours de la période postnatale lorsqu'un Etat pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire ;
- en cas de grossesse gémellaire le congé légal maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit un total de 34 semaines. L'assurée a, par ailleurs, la possibilité d'augmenter la période d'indemnisation antérieure à la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de 4 semaines, la période d'indemnisation de 22 semaines postérieure à l'accouchement étant alors réduite d'autant (16 semaines de congé prénatal, 18 semaines de congé postnatal) ;
- en cas de grossesse de triplés ou plus le congé légal débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit un total de 46 semaines. Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur la période prénatale.

L'indemnisation complémentaire du congé maternité intervient indépendamment des dispositions prévues à l'article 2.12.1.

### 2.12.2.3. Subrogation

La mise en œuvre de la subrogation s'effectue en application des règles de prise en charge du congé maternité définies à l'article 2.12.2.2.

Après 9 mois de travail effectif dans le ou les centres, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) verse les IJSS directement au centre, qui est subrogé dans les droits de l'assurée.

Le maintien de salaire par le centre est subordonné à la prise en charge effective du salarié par la sécurité sociale.

En cas de refus d'indemnisation de son congé maternité par la sécurité sociale, si le centre a procédé au maintien du salaire pendant le congé maternité, il reprendra les sommes avancées pendant le congé dans la limite de la quotité saisissable.

Le montant total des sommes versées par l'employeur, dans le cadre de la subrogation, ne peut excéder 100 % du salaire net mensuel de la salariée tel que défini au 6e alinéa de l'article 2.12.2.2.

## **Définition du salaire de référence pour le maintien de salaire en cas de maladie, d'accident et de maternité**

### **Article 2.12.3**

En vigueur non étendu

Le salaire net mensuel visé aux articles 2.12.1.3, 2.12.1.4, 2.12.2.2 et 2.12.2.3 correspond au salaire du mois au cours duquel le salarié est absent. Il comprend les éléments de rémunération fixes et permanents du salaire et inclut les indemnités de sujétions calculées sur la base de la moyenne des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception :

- pour le personnel non-praticien : des indemnités prévues aux articles 2.5.4.3.2 “ Indemnisation du service d'astreinte ” et A-2.1.2.6 “ Astreintes ” ;
- pour le personnel praticien : des indemnités prévues aux articles 2.6.3.1.2 “ Indemnisation du service d'astreinte ” et A-2.1.3.2 “ Astreintes du personnel praticien des CLCC ”.

## **Régime de prévoyance**

### **Article 2.12.4 (ancien art. 2.12.3)**

En vigueur non étendu

#### 2.12.4.1. Champ d'application

Les dispositions ci-après concernent de façon identique l'ensemble des personnels auxquels s'applique la présente convention.

#### 2.12.4.2. Incapacité temporaire de travail

Après 12 mois de travail effectif dans le centre, en cas d'incapacité temporaire totale d'un salarié, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, il est versé après 90 jours consécutifs d'arrêt de travail une indemnité

journalière égale au moins à 80 % du salaire net moyen des 12 derniers mois, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

#### 2.12.4.3. Invalidité

En cas d'invalidité permanente totale (2e ou 3e catégorie), il est versé une rente d'invalidité dans les mêmes conditions que les indemnités perçues par le salarié dans le cadre de l'incapacité temporaire de travail prévues à l'article 2.12.4.2.

En cas d'invalidité permanente partielle (1re catégorie), il est versé une rente d'invalidité à concurrence de 50 % des indemnités perçues par le salarié dans le cadre de l'incapacité temporaire de travail prévues à l'article 2.12.4.2.

Dans le cas où l'invalidité disparaîtrait, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage à condition d'en formuler la demande auprès de la direction du centre.

#### 2.12.4.4. Décès

Dans le cadre de l'assurance décès, le régime de prévoyance propose 3 options au choix du salarié, en fonction de sa situation de famille définie, comme suit :

- capital 250 % du salaire brut global des 12 derniers mois plus majorations familiales 65 % ;
- capital 100 % du salaire brut global des 12 derniers mois plus allocations éducations annuelles par enfant de 25 % du capital ;
- capital 50 % plus rente annuelle de conjoint calculée sur le salaire brut global des 12 derniers mois au pro rata de l'âge de décès.

#### 2.12.4.5. Financement et gestion

La participation de l'établissement à ce régime de prévoyance est égale à la moitié des cotisations.

Les centres pourront adhérer soit à un contrat bilatéral, soit à un accord collectif multicentre dans les conditions définies ci-après.

#### 2.12.4.6. Comité paritaire de prévoyance

##### 2.12.4.6.1. Constitution

Un comité paritaire de prévoyance sera constitué au niveau national lorsque 2 centres, au moins, auront décidé de s'engager dans un accord collectif de prévoyance.

La délégation salariale comportera un représentant par organisation syndicale signataire ou adhérente de la convention collective.

Pour les centres qui ne participeront pas à ce comité paritaire, une commission du comité d'entreprise sera constituée.

##### 2.12.4.6.2. Rôle

La commission du comité d'entreprise ou le comité paritaire de prévoyance ont pour mission de rechercher l'organisme gestionnaire le plus compétent à répondre aux demandes des centres.

Ils participeront à la constitution du cahier des charges, à l'appel d'offres et au choix de l'organisme.

D'autre part, chaque année, ils étudieront la situation du risque et émettront un avis sur l'actualisation du régime.

## **Dénonciation partielle**

### **Article 2.12.5 (ancien art. 2.12.4)**

En vigueur non étendu

Conformément au titre Ier, chapitre III, article 1.3.3., la dénonciation partielle de ce chapitre est possible dans les conditions légales en vigueur.

## **Titre III : Cessation du contrat de travail**

### **Chapitre Ier : Démission. - Licenciement. - Retraite**

#### **Circonstances et modalités**

##### **Article 3.1.1**

En vigueur non étendu

La démission, la rupture conventionnelle homologuée, le licenciement, la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail à durée indéterminée.

Le départ et la mise à la retraite s'effectuent selon les modalités légales en vigueur.

#### **Licenciement**

##### **Article 3.1.2**

En vigueur non étendu

###### 3.1.2.1. Dispositions spécifiques au personnel non-praticien

###### 3.1.2.1.1. Cause du licenciement

Le licenciement d'un salarié peut résulter, selon la législation en vigueur :

- d'une cause réelle et sérieuse ;
- d'une faute du salarié ;
- d'un motif économique.

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux.

###### 3.1.2.1.2. Commission de conciliation paritaire

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence dans le centre est reçu en entretien préalable et informé qu'un licenciement pour faute ou une rétrogradation-mutation est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'une commission de conciliation paritaire.

###### 3.1.2.1.3. Composition de la commission de conciliation paritaire

Cette commission est composée pour moitié, au maximum d'un représentant salarié de l'établissement par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente. Le salarié peut se faire assister par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes non représentées dans le centre afin qu'elle(s) désigne(nt) un représentant d'un centre proche.

L'employeur désigne ses représentants en nombre équivalent à la représentation salariale.

#### 3.1.2.1.4. Délais et modalités de saisine

La demande de saisine de la commission de conciliation paritaire peut être faite par le salarié par courrier adressé à l'employeur, au plus tard 3 jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable.

Afin de tenir compte de ce délai, la notification par l'employeur de sa décision ne peut se faire au plus tôt qu'à compter du quatrième jour.

En cas de saisine de la commission de conciliation paritaire, la décision de l'employeur ne peut être notifiée que le lendemain de la réunion de la commission.

#### 3.1.2.1.5. Réunion de la commission de conciliation paritaire

La réunion de cette commission doit avoir lieu, au plus tard, 7 jours ouvrables après réception de la lettre de saisine.

Il appartient à l'employeur de convoquer les membres de la commission. Cette dernière est présidée par l'employeur ou son représentant.

Lors de la réunion, les membres de la commission de conciliation paritaire invitent les parties à concilier.

Le procès verbal, établi en fin de séance, constate les points sur lesquels il y a conciliation ou bien constate la non-conciliation. Le procès verbal est remis au salarié et aux membres de la commission.

Les frais de déplacement des membres extérieurs à l'établissement sont pris en charge par le centre.

#### 3.1.2.2. Dispositions spécifiques au personnel praticien

##### 3.1.2.2.1. Cause du licenciement

Le licenciement d'un salarié peut résulter, selon la législation en vigueur :

- d'une cause réelle et sérieuse ;
- d'une faute du salarié ;
- d'un motif économique.

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux.

##### 3.1.2.2.2. Commission de conciliation paritaire médicale

Lorsqu'un membre des personnels prévus à l'article 1.1.3.2., titre Ier, chapitre Ier, ayant plus d'un an de présence dans le centre est reçu en entretien préalable et informé qu'un licenciement pour faute ou une rétrogradation-mutation est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'une commission de conciliation paritaire médicale.

##### 3.1.2.2.3. Composition de la commission de conciliation paritaire médicale

Cette commission est composée de 3 salariés du centre choisis par le praticien concerné, du directeur ou de son représentant, du responsable des ressources humaines et d'un cadre désigné par la direction.

##### 3.1.2.2.4. Délais et modalités de saisine

La demande de saisie de la commission de conciliation paritaire médicale peut être faite par le salarié par courrier adressé à l'employeur, au plus tard 3 jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable.

Afin de tenir compte de ce délai, la notification par l'employeur de sa décision ne peut se faire au plus tôt qu'à compter du quatrième jour. En cas de saisie de la commission de conciliation paritaire médicale, la décision de l'employeur ne peut être notifiée que le lendemain de la réunion de la commission.

Par dérogation à l'article 2.1.6.2. du titre II, chapitre Ier, la mise à pied éventuelle peut être supérieure à 5 jours.

#### 3.1.2.2.5. Réunion de la commission de conciliation paritaire médicale

La réunion de cette commission doit avoir lieu, au plus tard, 7 jours ouvrables après réception de la lettre de saisine.

Il appartient à l'employeur de convoquer les membres de la commission. Celle dernière est présidée par l'employeur ou son représentant.

Lors de la réunion, les membres de la commission de conciliation paritaire médicale invitent les parties à concilier.

Le procès verbal, établi en fin de séance, constate les points sur lesquels il y a conciliation ou bien constate la non-conciliation. Le procès verbal est remis au salarié et aux membres de la commission.

#### 3.1.2.3. Dispositions communes

##### Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, est mené dans le respect des dispositions légales applicables.

Dans l'hypothèse où il est proposé au salarié, dans le cadre de l'obligation de reclassement, un poste relevant d'une qualification inférieure, l'employeur lui assure, en cas d'acceptation du salarié de ce poste ou le cas échéant en l'absence de réponse dans le délai légal imparti, le maintien de sa rémunération pendant une durée égale à celle du préavis applicable s'il avait été licencié.

## **Préavis**

### **Article 3.1.3**

En vigueur non étendu

Le préavis est un délai de prévenance que doivent respecter l'employeur et le salarié avant de rompre le contrat de travail, sauf faute grave ou faute lourde du salarié.

Le salarié qui n'est pas dispensé d'exécuter le préavis, doit l'observer et maintenir une prestation de travail de qualité.

Le préavis réciproque est de :

- 1 mois pour les salariés des positions 1 et 2 de moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés des positions 1 et 2 avec 2 ans d'ancienneté ou plus et pour les salariés des positions 3 et 4 ;
- 3 mois pour les salariés des positions 5 et 6 ;

- 6 mois pour les salariés de la position 7 ;
- 6 mois pour les salariés praticiens.

La dispense de tout ou partie du préavis ne peut émaner que de l'employeur. Lorsque cette dispense est faite à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un licenciement, elle donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages y compris l'indemnité de congés payés.

## **Absence pour recherche d'emploi**

### **Article 3.1.4**

En vigueur non étendu

#### 3.1.4.1. En cas de licenciement

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé du travail, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi dans la limite de 50 heures par mois. Les heures d'absence ne donnent pas lieu à retenue sur salaire.

Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis.

#### 3.1.4.2. En cas de démission

Des facilités d'absence sans maintien de la rémunération peuvent être accordées par l'employeur aux salariés démissionnaires qui quittent le centre sans avoir retrouvé de travail.

## **Indemnité de rupture**

### **Article 3.1.5**

En vigueur non étendu

#### 3.1.5.1. Modalités

Le salarié licencié qui compte plus de 2 ans de présence effective dans le centre reçoit, sauf faute grave ou lourde, une indemnité calculée sur la base de la rémunération des 12 derniers mois précédents le départ, hors indemnités de sujétions particulières. Cette base est divisée par 12 pour devenir le salaire de référence.

#### 3.1.5.2. Montant

(Modifié par avenant 2000-01 du 30 mai 2000)

L'indemnité est déterminée à raison de :

- 30 % du salaire de référence par année de présence dans le centre de la 1<sup>re</sup> à la 5<sup>e</sup> année ;
- 40 % du salaire de référence par année de présence dans le centre de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année ;

- 50 % du salaire de référence par année de présence dans le centre au-delà de la 10e année.

Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 20 %.

## **Départ et mise à la retraite**

### **Article 3.1.6**

En vigueur non étendu

#### 3.1.6.1. Définition

Le salarié qui quitte le centre :

- soit de sa propre initiative ;
- soit dans le cadre des dispositifs légaux de départs anticipés ;
- soit du fait de l'employeur,

perçoit une indemnité de départ ou de mise à la retraite dont le montant est calculé selon les modalités énoncées aux articles 3.1.6.2 et 3.1.6.3 ci-après, en fonction de la présence totale effectuée dans le centre ou les centres.

#### 3.1.6.2. Indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui quitte le centre de sa propre initiative perçoit une indemnité calculée sur la base de 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, hors indemnités de sujétions particulières :

- 1 mois de salaire après 5 ans de travail effectif ;
- 2 mois de salaire après 10 ans de travail effectif ;
- 4 mois de salaire après 15 ans de travail effectif ;
- 6 mois de salaire après 20 de travail effectif.

En cas d'alternance temps plein/ temps partiel, cette indemnité est calculée selon les dispositions légales en vigueur.

#### 3.1.6.3. Indemnité de mise à la retraite

Le salarié qui quitte le centre du fait de l'employeur perçoit :

- soit une indemnité de départ à la retraite équivalant à l'indemnité minimum légale de licenciement ;
- soit une indemnité de départ à la retraite dont le montant est calculé selon les modalités énoncées à l'article 3.1.6.2 ci-dessus, si elle lui est plus favorable.

## **Hospitalo-universitaires**

## **Article 3.1.7**

**(Créé par avenant 2000-01 du 30 mai 2000)**

En vigueur non étendu

Les articles du présent chapitre, exceptés l'article 3.1.6. et les sous-articles subséquents, ne s'appliquent pas aux PU-PH et MCU-PH.

En cas de différend entre un PU-PH ou un MCU-PH et la direction du centre, un protocole d'accord entre le CHU, la faculté de médecine et le CLCC définira les mesures à prendre en vue de saisir la commission de discipline ad hoc.

## **Titre IV : Dialogue social**

### **Chapitre Ier : Préambule**

#### **Liberté d'opinion**

##### **Article 4.1.1.**

#### **Liberté d'opinion**

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent mutuellement la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel régulièrement constitué de leur choix.

Employeurs et salariés s'engagent à ne prendre, en aucun cas, en considération, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la classification, la rémunération, la répartition du travail (sauf aménagement de temps nécessaire à l'exercice de la représentation), les mesures disciplinaires et de licenciement, l'avancement, la formation et la promotion.

Il est en outre affirmé par les signataires que l'exercice d'un mandat revêt une valeur qui doit être prise en compte par le centre au même titre que d'autres activités professionnelles. Pour que les représentants soient à même de remplir effectivement leurs fonctions, les directions, les cadres et les salariés des centres doivent considérer que l'exercice d'une telle activité de représentation du personnel est une étape naturelle et intéressante tant pour le représentant que pour le centre, et ne doit en aucune façon constituer une entrave au bon déroulement de carrière. Ainsi, tant que faire se peut, le poste de travail de tout représentant élu ou désigné sera adapté pour tenir compte de son mandat, sans nuire à l'intérêt du travail ni entraîner une charge supplémentaire pour les autres salariés.

De plus, la reconnaissance du fait syndical comme élément majeur de la vie du centre justifie une participation de celui-ci au financement des activités syndicales.

Enfin, la reconnaissance du fait syndical n'empêche pas la mise en œuvre de structures temporaires permettant l'expression directe ou professionnelle des salariés.

## **Chapitre II : Dialogue social au niveau des centres de lune contre le cancer**

### **Préambule**

#### **Article 4.2.1**

En vigueur non étendu

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des délégués du personnel et des comités d'entreprise sont celles qui résultent du code du travail.

Il revient aux centres qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise. Cependant afin de constater la représentativité des organisations syndicales à un moment donné, l'accord préélectoral entre le directeur du centre et les organisations syndicales représentatives intéressées pourra prévoir l'organisation des élections lors du 1er trimestre de chaque année paire.

## **Délégués du personnel**

### **Article 4.2.2**

En vigueur non étendu

Les délégués du personnel disposent d'attributions propres. Ils ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application du code du travail, des lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, de la convention collective et accords collectifs de travail applicables dans le centre.

L'exercice de leurs fonctions (moyens, local, réunions) est réglementé par le code du travail.

## **Membres du comite d'entreprise**

### **Article 4.2.3**

En vigueur non étendu

L'institution d'un comité d'entreprise est obligatoire dans toute entreprise relevant du secteur privé, et occupant plus de 50 salariés.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de leur centre, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle.

#### **4.2.3.1. Attributions d'ordre économique et professionnel**

Le directeur du centre, ou son représentant, est tenu de fournir au comité d'entreprise un certain nombre de documents et de porter à la connaissance de celui-ci certaines informations soit périodiquement, soit ponctuellement. La liste de ces documents et de ces informations est prévue par le code du travail.

Afin de favoriser le dialogue social, les directions de centre s'engagent à fournir ces renseignements dans les délais permettant aux membres des comités d'entreprises de jouer leur rôle de mandataires sociaux.

Ainsi le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel du centre de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de 2 réunions spécifiques obligatoires.

Une 3e réunion doit avoir lieu si au cours de la 2e réunion le comité d'entreprise a donné un avis défavorable au plan de formation proposé.

## 1°) 1re réunion

Afin de pouvoir s'exprimer valablement les membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les membres de la commission spécialisée reçoivent 3 semaines avant la première réunion les documents suivants :

- les orientations de la formation professionnelle dans le centre telles qu'elles résultent de la consultation du comité d'entreprise prévue par l'article L. 933-1 du code du travail. Il s'agit des problèmes généraux excluant l'appréciation des situations individuelles ;
- le rapport annuel établi par le comité national de la formation professionnelle contenant notamment un bilan annuel des formations réalisées dans les centres, les propositions d'axes stratégiques de formation et les propositions d'actions de formations spécifiques et/ou qualifiantes au plan national.

Ce rapport étant de la responsabilité d'une instance nationale, sa non-parution ou sa parution tardive ne peut avoir pour effet d'entraver le processus de concertation avec le comité d'entreprise ;

- la déclaration relative à la participation du centre à la formation professionnelle continue ;
- le bilan des actions entreprises pour l'année antérieure et l'année en cours sur le plan de formation professionnelle ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes dans le centre. Pour les bénéficiaires de contrats de qualification, d'adaptation ou d'orientation ;
- les informations pour l'année antérieure et l'année en cours sur les congés individuels de formation accordés aux salariés du centre, ou reportés, et les résultats obtenus ;
- les informations relatives à la formation figurant sur le bilan social ;
- la liste des bilans de compétences pour l'année en cours, complétée par les informations relatives aux organismes chargés de les réaliser ;
- les informations pour l'année antérieure et l'année en cours relatives aux congés de bilan de compétences et aux congés d'enseignement, notamment leur objet, leur durée et leur coût.

La 1re réunion doit se tenir avant le 15 novembre de chaque année.

## 2°) 2e réunion

Afin de pouvoir s'exprimer valablement, les membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les membres de la commission spécialisée reçoivent 3 semaines avant la deuxième réunion les documents suivants :

- le projet de plan de formation du centre tenant compte des orientations de la formation professionnelle dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations obligatoires avec les organisations syndicales ayant lieu tous les 5 ans, et le cas échéant le plan pour l'égalité professionnelle ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes pour l'année à venir ;

- le montant prévisionnel de la participation du centre au financement de la formation professionnelle continue, étant entendu que celui-ci ne peut être inférieur à 2,25 % de la masse salariale brute.

Lors de cette réunion le comité d'entreprise sera informé de l'évolution du compte épargne temps, et notamment des demandes émanant de salariés afin de bénéficier de leur CET pour suivre une formation.

L'étude des documents remis et la consultation du comité d'entreprise doivent permettre d'obtenir un accord sur le plan de formation professionnelle continue de l'année à venir.

### 3°) 3e réunion

Si au cours de la deuxième réunion le comité d'entreprise émet un avis défavorable au projet de plan de formation professionnelle continue présenté par le directeur ou son représentant, une 3e réunion de concertation doit avoir lieu dans les 15 jours et au plus tard le 31 décembre.

Au cours de cette réunion le directeur ou son représentant explique sa position sur les propositions des partenaires sociaux et demande à nouveau son avis au comité d'entreprise sur le plan de formation de l'année à venir. Cet avis sera joint à la future déclaration relative à la participation du centre à la formation professionnelle.

#### 4.2.3.2. Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprises sont l'une des formes de la vie sociale au sein des centres.

Les directions des centres sont attentives à doter les comités de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant à ces activités une réalité concrète.

Ainsi les sommes consacrées par les centres au financement des activités sociales et culturelles assurées par le comité d'entreprise au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, quels qu'en soient l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne pourront être inférieures à 1,15 % de la masse salariale totale, de tous les salariés, de l'exercice précédent.

L'application de ce taux ne pourra entraîner une diminution des sommes précédemment allouées au comité d'entreprise. Cependant, dans le cas où l'application de ce taux représenterait pour un centre une aggravation de la charge, la différence constatée entre l'application du taux tel que défini ci-dessus, et la contribution antérieure fera l'objet d'un étalement sur 2 ans.

La contribution patronale aux œuvres sociales et culturelles s'ajoute à la dotation légale attribuée au titre du fonctionnement du comité.

#### 4.2.3.3. Commission de la formation professionnelle

Chaque comité d'entreprise met en place une commission de la formation professionnelle. Celle-ci est chargée de préparer les délibérations du comité sur les orientations de la formation professionnelle et d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés et leur information en matière de formation. Elle est également chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des handicapés.

Son fonctionnement est identique à celui des autres commissions du comité mais le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité aux séances de la commission est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures dont bénéficient les titulaires.

## **Droits syndicaux**

## Article 4.2.4

En vigueur non étendu

### 4.2.4.1. Local syndical

L'emplacement, la taille, l'équipement des locaux syndicaux sont l'expression du type de relations sociales développé dans le centre. Chaque organisation syndicale représentative, présente dans un centre de plus de 200 salariés, devra disposer d'un local indépendant chaque fois que la configuration du centre le permettra. Les modalités d'aménagement du local sont fixées par accord entre les sections syndicales et le directeur ou son représentant.

Le local syndical est affecté aux activités des sections et plus particulièrement des délégués syndicaux. Les délégués y ont accès dans l'exercice de leurs attributions. Les salariés peuvent y accéder librement en dehors de leur temps de travail.

### 4.2.4.2. Assemblée du personnel

Les organisations syndicales représentatives peuvent tenir des assemblées du personnel sur le temps de travail et dans les locaux mis à leur disposition au sein du centre.

A ce titre, le personnel dispose d'une heure par mois ou 2 heures tous les 2 mois. Ce temps est considéré comme du temps de travail et ne fait pas l'objet de retenue sur salaire.

### 4.2.4.3. Autorisation syndicale d'absence

Chaque organisation syndicale représentative dispose de 20 jours maximum d'absence rémunérée par an, non cumulables, en faveur de ceux qu'elle mandate en accord avec la direction prévenue au moins une semaine à l'avance.

### 4.2.4.4. Exercice d'un mandat électif

Les membres des organismes directeurs des syndicats désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis, bénéficient, durant ce mandat, d'une autorisation d'absence rémunérée. Cette autorisation d'absence, par organisation syndicale et par an est de :

- 40 jours dans un centre dont l'effectif est inférieur ou égal à 500 salariés ;
- 50 jours dans un centre dont l'effectif est compris entre 501 et 800 salariés ;
- 60 jours dans un centre dont l'effectif est supérieur à 801 salariés.

### 4.2.4.5. Congé de formation économique, sociale et syndicale

À chaque élection, les membres titulaires du comité d'entreprise et les représentants au personnel du CHSCT bénéficient d'un droit à stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette autorisation d'absence pour suivre une formation économique est prise sur le temps de travail et est rémunérée comme telle.

Les autres salariés peuvent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale dont la durée n'excède pas 12 jours par an. Cette durée peut être portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pendant ce congé, le centre verse au salarié la rémunération prévue par le code du travail.

#### 4.2.4.6. Financement syndical

Un chèque syndical est mis en place à compter de l'an 2000.

Au début de chaque année civile, chaque salarié inscrit sur les listes professionnelles reçoit un bon anonyme qu'il pourra remettre ou non à l'organisation syndicale représentative de son choix présente dans le centre.

La valeur de ce chèque est de :

- 4 mg pour les positions de 1 à 4 ;
- 6 mg pour les positions de 5 à 7 et les personnels praticiens

Chaque organisation syndicale représentative transmet les chèques recueillis au service du personnel qui lui en verse la contre-valeur.

Les modalités de remise du chèque aux salariés, aux organisations syndicales et au service du personnel font l'objet d'un accord entre les sections syndicales et le directeur ou son représentant.

A défaut d'accord, les modalités seront fixées par le directeur.

Toute utilisation frauduleuse du chèque est une faute lourde entraînant le licenciement immédiat.

#### 4.2.4.7. Détachement syndical

Les organisations syndicales ont la possibilité de détacher à temps plein ou à temps partiel un salarié à titre syndical. La demande doit être formulée 3 mois à l'avance. La prise en charge financière est assurée par l'organisation syndicale.

Lorsqu'un salarié qui a été en détachement syndical à plein temps ou sur une amplitude égale ou supérieure à 50 % de son temps de travail, envisage de reprendre son activité professionnelle, il en avise le service de gestion des ressources humaines 3 mois à l'avance.

Un entretien d'orientation de carrière peut avoir lieu à la demande du salarié avec le responsable des ressources humaines du centre. Cet entretien peut déboucher sur une formation nécessaire à la remise à niveau du salarié sur le poste qui lui sera attribué et/ou sur un bilan professionnel permettant une réorientation de carrière.

En aucun cas le salarié ne peut se voir affecté à un poste inférieur à celui qu'il tenait précédemment à son détachement.

## **Organisation et conditions de travail**

### **Article 4.2.5**

En vigueur non étendu

#### 4.2.5.1. Préambule

L'accélération du progrès médical et technologique, le développement permanent des qualifications et des pratiques professionnelles ainsi que de l'informatisation, modifient régulièrement le contenu du travail des personnels des centres.

En particulier, l'évolution des attentes des malades et de leurs familles, la prise en charge des pathologies plus complexes ou plus lourdes du fait des réseaux, ainsi que la réduction des durées de séjour, ont des incidences importantes sur les charges de travail. Celles-ci sont particulièrement lourdes pour les personnels appelés à côtoyer en permanence la souffrance et la fin de vie, confrontés parfois à l'impuissance face à la maladie.

Tous ces phénomènes méritent d'être pris en compte et analysés afin que soient préservées et améliorées les conditions de travail des personnels des centres.

#### 4.2.5.2. Conditions générales

La démarche interne d'organisation du travail des centres doit respecter les orientations du SROSS et des schémas d'organisation de soins oncologiques existants, et être cohérente avec le projet d'établissement approuvé.

Elle doit intégrer la nécessité de rendre un meilleur service aux malades en s'appuyant sur l'amélioration des conditions et des relations de travail des personnels.

Elle concerne, notamment, les projets visant à modifier :

- les redéploiements internes ;
- les regroupements de services ;
- l'adaptation du fonctionnement des structures aux besoins de la population ;
- l'accompagnement des évolutions techniques dans les unités de soins, médico-techniques, administratives ou logistiques ;
- le décloisonnement des services ;
- l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins ;
- l'amélioration de la sécurité des personnels ;
- l'amélioration de la qualité de vie des personnels.

#### 4.2.5.3. Procédure

##### 4.2.5.3.1. Conception

La conduite de projets d'organisation ou d'amélioration des conditions de travail implique une démarche parfois longue, permettant aux acteurs de s'imprégner du projet. Aussi, nécessite-t-elle que sa conception soit l'objet d'une réelle concertation entre la direction, le corps médical et les personnels concernés.

##### 4.2.5.3.2. Mise en œuvre

La mise en œuvre du projet, puis son évaluation, devront faire l'objet d'un avis du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité technique.

Un bilan annuel spécifique sera annexé au bilan social et transmis après avis des instances représentatives au comité social de concertation, qui établira un bilan consolidé et diffusera les expériences les plus novatrices.

# Chapitre III : Dialogue social au niveau national

## Préambule

### Article 4.3.1

En vigueur non étendu

Il est de la compétence et de la responsabilité juridique de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer de définir le cadre conventionnel de la politique sociale des centres et de négocier ce cadre avec les partenaires sociaux.

En tant que fédération patronale, elle doit veiller, en collaboration étroite avec les centres et en lien avec les organisations syndicales représentatives, à l'adaptation permanente des moyens et des objectifs de sa politique de gestion des ressources humaines.

Ainsi, la FNCLCC entend travailler avec les organisations syndicales de salariés représentatives d'une part dans le cadre légal :

- commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
  - commission nationale de qualification, de classification et de classement (CNQCC) ;
- et dans des instances dépassant le cadre légal :
- comité social de concertation (CSC) ;
  - commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

## Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

### Article 4.3.2

En vigueur non étendu

#### 4.3.2.1. Missions

Conformément aux articles L. 2222-3, L. 2232-5-1 et L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a en charge des missions d'intérêt général, de négociation, d'interprétation et de conciliation.

#### 4.3.2.2. Missions de négociations et d'intérêt général

##### 4.3.2.2.1. Composition

La commission est constituée d'une part, de 5 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autre part, d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

##### 4.3.2.2.2. Fonctionnement

###### 4.3.2.2.2.1. Réunions

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins 3 fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la 2e partie du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par l'article L. 2222-3 du code du travail.

Au titre des autres négociations à mener et des missions d'intérêt général, elle se réunit autant que de besoin.

Les réunions se tiennent au lieu choisi par la FNCLCC qui se charge de convoquer les représentants de la commission.

La présidence de la commission est assurée par le président de la FNCLCC ou par son mandataire dûment désigné.

Il n'est pas rédigé de compte rendu des échanges. Chaque organisation reste libre de ses propos et du compte rendu qu'elle souhaite faire.

#### 4.3.2.2.2.2. Ordre du jour

La FNCLCC établit l'ordre du jour en organisant les propositions formulées par les organisations syndicales de salariés et les directions de centre.

Pour ce faire, les organisations syndicales de salariés adressent, au moins 3 semaines avant la date prévue pour la réunion, leurs propositions à la FNCLCC.

#### 4.3.2.2.2.3. Autorisation d'absence

Les représentants des organisations syndicales de salariés régulièrement convoqués pour la commission bénéficient d'autorisation d'absence pour y participer. Cette absence n'entraîne pas de diminution de la rémunération du représentant.

#### 4.3.2.2.2.4. Frais de fonctionnement des organisations syndicales de salariés représentatives et négociatrices

La FNCLCC prend à sa charge, de façon forfaitaire, les frais de documentation, de recherche et de secrétariat de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et négociatrices de la présente convention collective. Cette indemnité annuelle forfaitaire d'un montant de 644 MG (minimum garanti) fait l'objet de 2 versements effectués par la FNCLCC à la fin de chaque semestre.

#### 4.3.2.2.2.5. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres.

### 4.3.2.3. Missions d'interprétation et de conciliation

#### 4.3.2.3.1. Rôle

La commission a pour rôle de :

- interpréter la présente convention collective ainsi que les accords collectifs nationaux en cas de litige sur le sens à leur donner ;
- tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective ou un accord collectif national, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci.

#### 4.3.2.3.2. Composition

#### 4.3.2.3.2.1. Interprétation ou conciliation sur la convention collective ou ses avenants

Pour traiter de la convention collective et de ses avenants, la commission est constituée d'une part, de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche signataire ou adhérente et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

#### 4.3.2.3.2.2. Interprétation ou conciliation sur un accord collectif national

Pour traiter des accords collectifs nationaux n'ayant pas le caractère d'avenants à la convention collective, la commission est constituée, d'une part, de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche signataire ou adhérente de l'accord à examiner et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

#### 4.3.2.3.2.3. Dispositions communes

Un représentant du collège salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son centre est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer par un représentant d'un autre centre.

Chaque organisation syndicale de salariés ainsi que la FNCLCC peut se faire assister par un conseiller technique librement choisi, en sus de leurs représentants.

#### 4.3.2.3.3. Fonctionnement

##### 4.3.2.3.3.1. Saisine

La commission est saisie par lettre RAR :

– en cas de difficultés d'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif national : soit par la FNCLCC ou l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes à la convention collective, soit par la FNCLCC ou l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes à un accord collectif national, selon le texte à traiter par la commission ;

– en cas de différend collectif ou individuel né de l'application de la présente convention collective ou d'un accord collectif national : par l'une ou l'autre des parties au conflit, sous réserve que le différend n'ait pas trouvé de solution dans le centre et que les parties soient l'une et l'autre d'accord pour le lui soumettre.

Cette commission est, en revanche, incompétente quand sa saisine intervient concomitamment ou postérieurement à l'ouverture de tout contentieux judiciaire individuel ou collectif.

La lettre de demande d'interprétation ou de conciliation doit être accompagnée d'un rapport écrit à la commission, afin de permettre une information préalable de ses membres sur la ou les questions qui lui sont soumises.

La commission peut également être saisie, dans les conditions fixées par la loi, par toute Juridiction de l'ordre judiciaire français.

##### 4.3.2.3.3.2. Réunions

La commission se réunit dans les 30 jours à réception de la demande.

Les réunions se tiennent au lieu choisi par la FNCLCC qui se charge d'en établir l'ordre du jour, de convoquer les représentants de la commission et d'en assurer le secrétariat.

La présidence de la commission est assurée par le président de la FNCLCC ou par son mandataire dûment désigné.

Ses délibérations font l'objet d'un procès-verbal établi et approuvé en séance par les délégués présents et précisant la nature de la délibération. Le procès-verbal est établi pour chacune des parties. Il fait l'objet d'une diffusion dans les centres par voie d'affichage.

Les avis rendus en interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif national ont la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, sous réserve que les 3 conditions ci-après se trouvent réunies :

- il en soit fait mention expresse dans les avis considérés ;
- ces avis sont adoptés à l'unanimité des parties représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention collective ou de l'accord collectif national ;
- ils n'introduisent pas de dispositions nouvelles à la convention collective, ni à ses annexes ni à l'accord collectif national, ni en retranchent.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus sont annexés et font l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Ils sont opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière et prennent effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services compétents.

Dans le cadre d'un différend collectif ou individuel, la commission entend les parties séparément ou contradictoirement.

Elle formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission. Cet accord s'impose aux parties.

Si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

#### 4.3.2.3.4. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres.

#### 4.3.2.4. Transmission des conventions et accords d'entreprise des centres à la CPPNI

Conformément aux articles L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise conclus par les centres doivent être transmis à la présente CPPNI.

La transmission concerne les conventions et accords d'entreprise conclus par les centres à compter du 20 novembre 2016 (date d'entrée en vigueur du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016) comportant des stipulations relatives à la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés, au compte épargne-temps.

Une fois les formalités de dépôt et de publicité de ces conventions et accords d'entreprise effectuées, la partie la plus diligente se charge de la transmission en adressant ces conventions et accords d'entreprise, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse postale de la CPPNI : CPPNI – FNCLCC, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13, ou à son adresse électronique : [cppni@unicancer.fr](mailto:cppni@unicancer.fr). La commission en accuse réception.

La partie la plus diligente informe par ailleurs l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le centre de cette transmission.

## **Commission nationale de qualification, de classification et de classement**

### **Article 4.3.3**

En vigueur non étendu

#### 4.3.3.1. Objet

La commission nationale de qualification, de classification et de classement est créée dès la mise en œuvre de la présente convention collective.

La commission nationale de qualification, de classification et de classement est chargée d'étudier les emplois non-cadres et les postes cadres. Elle n'a pas qualité pour traiter des cas individuels.

#### 4.3.3.2. Composition

La commission nationale de qualification, de classification et de classement est paritaire. Elle est composée de 3 représentants par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente de la présente convention collective, et de la délégation patronale en nombre identique. Dans le cas où ces représentants seraient salariés de centres, leur rémunération est maintenue durant les réunions de la commission.

#### 4.3.3.3. Fonctionnement

La commission nationale de qualification, de classification et de classement est saisie à la diligence de l'une des parties cosignataires ou adhérentes de la présente convention collective. Son rôle est d'établir, à partir de la méthodologie de classification, la cotation des nouveaux emplois non-cadres ou de constater la survenance de nouveaux postes cadres.

#### 4.3.3.4. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC En fonction de ses dispositions propres.

## **Comité social de concertation**

### **Article 4.3.4**

En vigueur non étendu

#### 4.3.4.1. Objet

Le comité social de concertation est une instance permanente d'informations et d'échanges de vues entre la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et les représentants des organisations syndicales sur les questions économiques, financières, médicales et sociales intéressant l'avenir des centres.

#### 4.3.4.2. Composition

Le comité social de concertation comprend :

- d'une part les membres de la délégation patronale ;
- d'autre part les représentants de la délégation salariale composée de 3 membres de chaque organisation syndicale représentative dont au minimum 2 salariés des centres.

#### 4.3.4.3. Fonctionnement

Le comité social de concertation se réunit une fois par an, sur ordre du jour préparé et envoyé par la FNCLCC

Un bureau composé d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente et les membres permanents de la fédération patronale se réunit préalablement à toute convocation afin d'étudier l'ordre du jour et préparer la réunion.

Un des outils d'analyse de la situation sociale des centres est le bilan social.

Dans les 2 ans qui suivent la mise en œuvre de la convention collective, les centres devront travailler sur un bilan social commun afin de permettre la consolidation au niveau national.

Le bilan social consolidé sera l'une des informations données lors de la réunion annuelle du comité social de concertation.

#### 4.3.4.4. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres.

## **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)**

### **Article 4.3.5.**

En vigueur non étendu

#### 4.3.5.1. Missions de la CPNEFP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) exerce les missions suivantes :

- définition des orientations prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle, et, plus particulièrement, en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de la branche, détermination des moyens nécessaires à leur mise en œuvre et approbation des éventuels travaux réalisés ;
- fixation des coûts de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la professionnalisation en alternance conformément aux dispositions conventionnelles et légales applicables ;
- définition des actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- recherche de partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;

- suivre l'application des accords applicables à la branche en matière de formation professionnelle ;
- éventuellement, déterminer et conduire la politique de certification des compétences de la branche (création et suivi des certifications professionnelles, inscription au RNCP ou au répertoire spécifique des habilitations et certifications ...) ;
- établir un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre des parcours professionnels mis en place par la branche ;
- mettre en œuvre toute action de promotion et de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage nécessaire ;
- avoir un rôle de veille et de propositions en matière d'innovations pédagogiques et technologiques ;
- proposer les moyens de toute nature à mettre en œuvre dans les centres pour garantir l'adéquation des compétences des salariés à l'évolution des emplois et des métiers dans leur parcours professionnel, en lien avec les travaux des instances paritaires des CLCC et de l'observatoire de l'OPCO santé ;
- analyser les politiques de GPEC mises en place dans les centres dans le cadre des accords en place en vue d'adapter les ressources disponibles aux besoins futurs ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Par ailleurs, la CPNE-FP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation.

#### 4.3.5.2. Fonctionnement de la CPNEFP

##### 4.3.5.2.1. Réunions

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois dans l'année.

##### 4.3.5.2.2. Composition

La CPNEFP comprend :

- deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche des centres de lutte contre le cancer. Deux suppléants peuvent être désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche des centres de lutte contre le cancer. Ces derniers ne peuvent siéger qu'en l'absence du ou des titulaires ;
- un nombre de représentants désignés par la FNCLCC égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs.

##### 4.3.5.2.3. Prise de décisions

Lorsque la CPNEFP doit rendre un avis, cet avis est pris à la majorité des trois quarts des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche dispose d'une voix.

La FNCLCC dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

##### 4.3.5.2.4. Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par la FNCLCC.

À ce titre, elle est chargée, notamment, de la diffusion des convocations, des documents préparatoires à la réunion, de la réalisation du compte-rendu et de l'organisation matérielle de la réunion.

#### 4.3.5.2.5. Groupes techniques paritaires emploi-formation

La CPNEFP peut, en tant que de besoin, décider de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires restreints, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Ces groupes de travail paritaires restreints sont composés de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants employeurs que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

#### 4.3.5.2.6. Règlement intérieur

La CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des relevés de décisions de la CPNEFP et des éventuels groupes techniques paritaires.

## **Titre V : Dispositions transitoires**

### **Chapitre Ier : Modalités de mise en oeuvre de la convention collective du 1er janvier 1999**

#### **Période de transition**

##### **Article 5.1.1.**

#### **Période de transition**

En vigueur non étendu

La nouvelle convention collective régissant les rapports entre les salariés des centres et leur employeur est applicable au 1er janvier 1999.

Les signataires de la convention collective de 1999 ne souhaitant pas laisser de vide conventionnel entre le 26 septembre 1998 et le 31 décembre 1998 décident :

1. L'ensemble des dispositions de la convention collective de 1971 est maintenu jusqu'au 31 décembre 1998 ;
2. La disposition précédente et les articles suivants prendront effet à condition que la convention collective de 1999 soit signée et agréée.

#### **Mise en œuvre de la classification des non-cadres**

##### **Article 5.1.2**

En vigueur non étendu

###### **5.1.2.1. Information et consultation des représentants syndicaux et institutions représentatives**

La nouvelle grille de classification déterminée dans la convention collective de 1999 doit être mise en œuvre au sein des différents centres dès le mois de janvier 1999.

La direction de chaque centre, après avoir étudié le classement des membres de son personnel, doit engager avec les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives, ou à défaut avec le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel), une consultation préalable sur les modalités d'application du nouveau système de classification, accompagnée d'illustrations de classement.

###### **5.1.2.2. Information individuelle**

Chaque salarié se voit notifier par écrit, au plus tard le 1er décembre 1998, outre l'appellation de son emploi, sa position et son groupe de rémunération.

A partir de cette notification, le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour faire valoir toute contestation sur son nouveau classement.

Durant ce délai, il peut demander à être reçu par la direction de l'établissement et être assisté, lors de cet entretien, par un représentant du personnel élu ou désigné, ou par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

## **Mise en œuvre du classement des cadres**

### **Article 5.1.3**

En vigueur non étendu

Chaque salarié cadre se voit notifier par écrit au cours du dernier trimestre 1998 au plus tard, le classement du poste qu'il occupe.

Le classement est réalisé à partir de la description de son poste et de la méthodologie fédérale de critères classants.

Ce classement ne peut conduire à une restructuration de l'organigramme du centre.

Préalablement à cette notification, l'ensemble du dossier comportant le projet de classement des cadres du centre sera soumis à avis de la commission nationale de qualification, de classification et de classement créée par la convention collective de 1999.

Cette commission a capacité à se prononcer avant la mise en œuvre effective de la convention collective de 1999.

Le projet de classement du cadre devra lui être soumis sous forme de proposition avant la saisine de la commission nationale de qualification, de classification et de classement. L'avis du cadre devra figurer sur cette proposition.

Le cadre aura la possibilité de rencontrer la direction du centre préalablement à l'envoi à la commission nationale de qualification, de classification et de classement, afin d'obtenir des explications sur son classement.

La commission nationale de qualification, de classification et de classement établira dans les 2 mois qui suivent l'agrément, à partir de l'ensemble des descriptions de postes remises par les centres et pour chaque catégorie, un étalonnage qui servira de référence à l'émission de ses avis.

De façon dérogatoire et à titre exceptionnel, les nouvelles embauches de cadres participeront à la même démarche jusqu'au 31 décembre 1999.

## **Mise en œuvre de la bonification individuelle de carrière**

### **Article 5.1.4**

En vigueur non étendu

L'entretien annuel d'appréciation est un élément majeur de la gestion des ressources humaines et doit donc se mettre en œuvre dès 1999 pour les centres qui ne le pratiquaient pas déjà.

Cependant, l'attribution de la bonification individuelle de carrière entrera en vigueur en l'an 2001.

## Mise en œuvre de la bonification acquise de carrière

### Article 5.1.5

En vigueur non étendu

A titre de disposition transitoire et sans préjuger de la mise en œuvre des dispositions spécifiques de la bonification acquise de carrière prévues dans la convention collective de 1999, les salariés présents dans l'établissement bénéficieront dès le 1er janvier 1999 d'un montant de bonification calculé exceptionnellement pour sa mise en œuvre en pourcentage du salaire minimum mensuel garanti, et en fonction de l'ancienneté acquise dans le centre, correspondant à la grille suivante :

- personnel non-cadre :

Ancienneté	Pourcentage attribué
0	0,00 %
2 ans	1,00 %
5 ans	1,50 %
10 ans	2,00 %
15 ans	2,50 %
20 ans	3,00 %
25 ans	3,50 %

- personnel cadre :

Ancienneté	Pourcentage attribué
0	0,00 %
2 ans	1,50 %
5 ans	2,25 %
10 ans	3,00 %
15 ans	3,75 %
20 ans	4,50 %
25 ans	5,25 %

Au titre de l'année 2000 et après l'entretien annuel d'appréciation, une bonification acquise de carrière, d'un montant de 0,5% de la rémunération minimale annuelle garantie, sera versée à chaque salarié, au pro rata temporis de la présence en 1999.

(Voir également l'avis d'interprétation du 14 janvier 2000, annexe 5, chapitre Ier, art. A-5.1.5)

## Transposition de l'ancienneté

### Article 5.1.6

En vigueur non étendu

Pour l'établissement de l'expérience professionnelle dans la convention collective nationale de 1999, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise dans la convention collective de 1971.

Cette ancienneté est calculée à partir du premier jour d'entrée dans le centre.

(Voir également l'avis d'interprétation du 2 février 1998, annexe 5, chapitre Ier, art. A-5.1.2)

## **Part variable liée a la performance individuelle**

### **Article 5.1.7**

En vigueur non étendu

La mise en place de la part variable liée à la performance individuelle est une mesure spécifique aux cadres. Le versement de cette part nécessite qu'un entretien annuel ait eu lieu l'année précédente. En conséquence l'entretien annuel fixant les objectifs pour l'année 1999 devra avoir lieu durant le premier bimestre de l'année.

La part variable attribuée à la réalisation de ces objectifs interviendra en l'an 2000.

Pour les années 1999 et 2000, une prime spécifique d'un montant de 1,5% de la rémunération minimale annuelle garantie, plafonnée à 5 000 francs sera versée à chaque cadre après son entretien annuel d'appréciation, au prorata temporis de l'année précédente.

## **Supplément familial**

### **Article 5.1.8**

En vigueur non étendu

A titre dérogatoire à la mise en œuvre de la convention collective de 1999 et de façon temporaire, les salariés bénéficiant au 31 décembre 1998 des dispositions de l'article 7.5.5 de la convention collective de 1971, continueront à bénéficier de celles-ci jusqu'à extinction naturelle de ce droit.

Les conditions d'attribution, de non-attribution, d'exclusion ou de remboursement de cette indemnité sont celles prévues dans la convention collective de 1971.

Cette indemnité est confondue dans le différentiel d'indemnité transitoire prévu ci-dessous, tout en conservant sa gestion spécifique.

(Voir également l'avis d'interprétation du 7 janvier 1999, annexe 5, chapitre Ier, art. A-5.1.3)

## **Différentiel d'indemnité transitoire**

### **Article 5.1.9**

En vigueur non étendu

#### **5.1.9.1. Calcul du différentiel d'indemnité transitoire**

Les signataires ou adhérents de la convention collective de 1999 ont souhaité maintenir la rémunération globale des salariés tout en mettant en œuvre dès le 1<sup>er</sup> janvier 1999 l'ensemble des dispositions prévues dans cette nouvelle convention collective. Ainsi, chaque salarié se verra appliquer les nouveaux éléments de rémunération prévus dans la convention collective de 1999.

Dans le cas où l'addition « rémunération minimale annuelle garantie, expérience professionnelle et bonification acquise de carrière » serait inférieure au 1<sup>er</sup> janvier 1999 à la rémunération conventionnelle calculée sur les grilles de la convention collective de 1971, hors indemnités et sujétions particulières, il sera alloué un différentiel d'indemnité transitoire permettant le maintien de la rémunération antérieure.

Le salaire de référence sera celui de décembre 1998 pour les personnels ayant leur rémunération entière sur ce mois ci.

Pour les autres personnels, le salaire sera reconstitué à partir du coefficient de décembre 1998.

Concernant la prime d'assiduité prévue dans la convention collective de 1971, elle est incluse dans le différentiel d'indemnité transitoire. Le calcul de son montant se fera par application pour chaque salarié sur la base forfaitaire de 7,5 % quel que soit le taux d'absentéisme de 1998 et, selon les mêmes modalités que précédemment.

Le calcul du DIT se fera de façon uniforme dans tous les centres de lutte contre le cancer selon la méthodologie fédérale, tant pour les cas généraux que pour les cas particuliers.

(Voir également l'avis d'interprétation du 2 décembre 1998, annexe 5, chapitre Ier, article A-5.1.2)

(Voir également l'avis d'interprétation du 11 janvier 1999, annexe 5, chapitre Ier, article A-5.1.5)

#### 5.1.9.2. Evolution du différentiel d'indemnité transitoire

Le différentiel d'indemnité transitoire sera réduit dans la limite des augmentations générales du salaire minimum annuel garanti. Cependant, si des dispositions concernant la fonction publique hospitalière autorisent la différenciation du maintien du pouvoir d'achat et d'un montant spécifique dû à la croissance, les mêmes dispositions seront appliquées dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer.

Dans ce dernier cas, le différentiel d'indemnité transitoire ne fondera que sur le montant correspondant au maintien du pouvoir d'achat. Toutefois, pour 1999, le différentiel d'indemnité transitoire ne fondera qu'à hauteur de 50 % des augmentations générales appliquées cette année-là.

## Organisation du travail

### Article 5.1.10

En vigueur non étendu

#### 5.1.10.1. Travail de nuit 1

Les salariés adultes peuvent sans restriction être affectés à un travail de nuit par dérogation à l'article 2.5.4.1. de la convention collective nationale de 1999, et jusqu'au 31 décembre 1999 la période de travail de nuit est comprise dans l'intervalle 21 heures - 6 heures.

Il appartient au centre d'appliquer les dispositions spécifiques à ce type d'activité et notamment la directive communautaire n° 93-104 du 23 novembre 1993.

#### 5.1.10.2. Modulation

Dans l'attente d'un accord concernant une nouvelle organisation et un aménagement du temps de travail, les centres pourront maintenir une répartition inégale du travail s'appréciant par période de 4 semaines consécutives.

Cette répartition entraîne pour chacune de ces périodes un minimum de 8 jours de repos.

Ces jours sont groupés par 2, au moins une semaine sur 2 et incluront si possible, un dimanche une semaine sur 2.

Le principe du repos hebdomadaire est la règle.

## Annexes

### Classification et grilles de salaires - Annexe I

#### Chapitre Ier Classification- Définition des emplois du personnel non-praticien

##### Article A-1.1.1

##### Principe

En vigueur non étendu

Le nouveau système de classification, qui se substitue aux anciennes grilles de classifications et des salaires, a pour objectif principal de positionner de façon claire et précise les emplois caractéristiques de la profession, les uns par rapport aux autres et de développer une approche globale des centres de lutte contre le cancer.

Il adopte une méthode de classement simple du personnel se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé.

Il regroupe le personnel au sein de 7 positions professionnelles, chaque emploi faisant l'objet d'une définition synthétique exposant les différentes missions lui étant attribuées.

Les définitions de cette classification, tant pour les différentes positions que pour les emplois, ont été élaborées à partir des critères classants suivants, formant 4 groupes cohérents :

Groupes	N°	Critères
Formation et expérience professionnelle	1	Formation initiale dans le métier
	2	Durée d'apprentissage
Aspects spécifiques de l'emploi	3	Durée d'adaptation
	4	Complexité de l'emploi
	5	Charge mentale
	6	Charge physique
Responsabilité et autonomie	7	Initiative
	8	Responsabilité pour les inexactitudes matérielles
	9	Responsabilité de discrétion
	10	Responsabilité de sécurité
	10 bis	Responsabilité dans la conception et le contrôle des consignes de sécurité
Relations, expertise et stratégie	11	Relations internes
	12	Relations avec les tiers
	13	Encadrement
	13 bis	Expertise technique et scientifique
	13 ter	Dimension stratégique

##### Article A-1.1.2

##### Méthode de classement

En vigueur non étendu

## Méthode de classement

Le classement définitif de chaque salarié dans la nouvelle grille nécessite, préalablement, l'élaboration des opérations suivantes au sein de chaque centre :

- 1°) Recensement et description de chaque poste ;
- 2°) Situation de l'emploi selon les définitions des positions et des emplois.

### A-1.1.2.1. Recensement et description des postes

Les appellations retenues dans chaque centre pouvant recouvrir des postes différents, l'attribution de la qualification conventionnelle du salarié doit être réalisée à partir de la description du poste réellement tenu.

### A-1.1.2.2. Situation de l'emploi

selon les définitions des positions et des emplois

La situation de l'emploi occupé résulte des missions, tâches ou travaux réellement effectués et ce, par référence aux définitions d'emplois ci-après, étant précisé que :

- a) un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement dans une position ou un emploi de la classification ;
- b) le titulaire d'un diplôme professionnel peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, sous 2 conditions :
  - qu'un emploi correspondant aux fonctions ci-dessus soit disponible, ces fonctions devant correspondre à la spécialité du diplôme et être de son niveau ;
  - que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper ;
- c) l'expérience acquise par la pratique, hormis le cas d'emploi où le diplôme est exigé légalement, peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

## Article A-1.1.3

### Date de prise d'effet -Conditions de mise en place

En vigueur non étendu

La date de prise d'effet de la nouvelle grille de classification et des rémunérations en découlant est fixée au 1er janvier 1999.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-2 du code du travail prévoyant l'examen des classifications tous les 5 ans, il sera procédé, au plus tard 2 années après la date d'entrée en vigueur de ces dernières, au niveau national, à un bilan sur les conditions de leur mise en place et leur application au sein des centres.

## Article A-1.1.4

### Définition des positions professionnelles

En vigueur non étendu

Les positions professionnelles permettent de situer chaque emploi, existant ou à venir, à partir de définitions précises et adaptées au secteur hospitalier.

Elles sont au nombre de 7 :

Position 1	Agent
Position 2	Agent qualifié
Position 3	Technicien
Position 4	Technicien qualifié
Position 5	Agent de maîtrise
Position 6	Cadre
Position 7	Cadre supérieur

- Position 1 - agent :

Emploi consistant dans l'exécution de tâches simples, le plus souvent manuelles et répondant à des exigences qualitatives et quantitatives clairement définies.

- Position 2 - Agent qualifié :

Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

- Position 3 - Technicien :

Emploi consistant dans l'exécution et/ou l'élaboration d'une ou plusieurs opérations et/ou actes devant répondre à des exigences de précision ou de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme.

- Position 4 - Technicien qualifié :

Emploi d'une technicité particulière et complexe exigeant un diplôme de spécialité et/ou une expérience professionnelle qualifiante adaptée aux exigences de l'emploi.

- Position 5 - Agent de maîtrise :

Emploi consistant dans l'animation et la responsabilité de la bonne utilisation des moyens techniques et humains impliquant expérience et formation professionnelle.

- Position 6 - Cadre :

Emploi d'encadrement et/ou de responsabilité dans la conception et la gestion, impliquant un niveau de formation élevé, une expérience professionnelle et une durée d'adaptation significative.

- Position 7 - Cadre supérieur :

Emploi de direction ou de développement dans la conception, la conduite de projets, comportant la responsabilité de réalisation d'objectifs et/ou de coordination des services, impliquant un niveau de formation et/ou d'expérience professionnelle élevé.

## **Article A-1.1.5**

### **Définition des emplois**

En vigueur non étendu

L'accès et l'exercice des emplois s'effectuent en référence à la réglementation en vigueur.

Enfin, les missions des centres de lutte contre le cancer : soins, recherche, enseignement, prévention, imposent implicitement au personnel, au-delà du travail usuel dans le secteur de santé, des tâches particulières de participation à des travaux de prévention, de recherche, d'évaluation et de formation.

#### A-1.1.5.1. Définition des emplois du personnel non-cadre

Les définitions des emplois du personnel non-cadre sont répertoriées en annexe II, chapitre II.

Ces définitions pourront être revues en tant que de besoin en fonction de l'évolution des activités liées à l'emploi et/ ou des dispositions législatives et réglementaires et/ ou à la demande des partenaires sociaux. Dans tous les cas, une mise à jour des fiches emplois qui le nécessitent sera réalisée a minima tous les 5 ans.

Chaque poste est rattaché à un emploi. Ce rattachement devra tenir compte des évolutions éventuelles des emplois et des postes.

#### A-1.1.5.2. Définition des emplois du personnel cadre

Définition générique des cadres de position 6 et position 7 :

Sont cadres les salariés qui exercent par délégation de l'employeur, avec une autonomie et une marge d'initiative particulières, des fonctions faisant appel à des compétences appuyées sur une formation supérieure ou acquises par une expérience au moins équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités à dominante :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est à dire des responsabilités d'animation de communication, d'organisation, de gestion, de contrôle, d'appréciation et de formation. Les missions d'information, de communication et le cas échéant de représentation de l'entreprise sont généralement inhérentes à ces fonctions ;
- soit d'expertise, d'étude, de conseil, qu'elles relèvent de domaines paramédicaux, techniques, financiers, de gestion, etc.

Ils participent à la gestion et au contrôle qualité de leur activité.

Position 6

Définition générique des cadres de position 6 (cadres 1, 2 et 3)

Supervise, organise et coordonne un ou plusieurs services du centre.

Collecte les informations auprès de différents responsables opérationnels.

Structure les données représentatives au bon fonctionnement du centre, nécessaires aux prises de décisions.

Attire l'attention de la direction et la conseille sur les prévisions à court terme.

Formule des propositions sur les stratégies à moyen terme.

Cadre 1 :

- responsable d'un secteur fonctionnel et/ou d'un groupe d'activité dont il gère le fonctionnement ou qui a sur le plan scientifique ou technique des responsabilités équivalentes.

- met en œuvre des connaissances professionnelles techniques requérant l'assimilation de pratiques et d'usages complexes,
- en matière de résolution de problèmes apporte des solutions par un choix judicieux parmi des choses apprises.

#### Cadre 2 :

- responsable d'un secteur fonctionnel et/ou d'un groupe d'activité, d'une importance supérieure à ceux gérés par les cadres 1, dont il gère et optimise le fonctionnement ou qui a sur le plan scientifique ou technique des responsabilités équivalentes.
- met en œuvre des connaissances approfondies d'un domaine considéré, combinant une large compréhension de pratiques complexes et de théories scientifiques.
- en matière de résolution de problèmes apporte des réponses après évaluation et interprétation, par une adaptation de solutions préexistantes.

#### Cadre 3

- responsable d'un secteur fonctionnel et/ou d'un groupe d'activité, d'une importance supérieure à ceux gérés par les cadres 2, dont il conçoit, gère, optimise le fonctionnement, assure son développement ou qui a sur le plan scientifique ou technique des responsabilités équivalentes.
- en matière de résolution de problèmes apporte des réponses à des situations originales par une mise au point de conceptions nouvelles.
- a une expertise reconnue dans le domaine d'activité considéré.

#### Position 7

Définition générique des cadres de position 7 (cadre supérieur 1, 2 et 3) :

La position de cadre supérieur se subdivise en 3 classes (1, 2 et 3), pour tenir compte de l'importance des fonctions et/ou du degré de responsabilité propre ou déléguée et/ou de l'impact direct de la fonction sur les résultats du centre

#### Cadre supérieur 1 :

- cadres dont les fonctions impliquent selon l'importance et la structure du centre, une délégation permanente et complète d'autorité et de décisions dans un certain nombre de domaines ou qui ont sur le plan scientifique ou technique des responsabilités équivalentes ;
- conçoit et/ou dirige l'élaboration et/ou la mise en place des cadres réglementaires ou techniques régissant la vie au sein du centre ou de la structure dont il assure la responsabilité.

#### Cadre supérieur 2 :

- cadres dont les fonctions impliquent selon l'importance et la structure du centre une délégation permanente et complète d'autorité et de décisions dans un certain nombre de domaines ou qui ont sur le plan scientifique ou technique des responsabilités équivalentes ;
- conçoit et/ou dirige l'élaboration et/ou la mise en place des cadres réglementaires ou techniques régissant la vie au sein du centre ou de la structure dont il assure la responsabilité ;
- conçoit, définit, conduit des projets de recherche et effectue des travaux de conception et de développement de nouveaux produits ou de nouveaux procédés ;
- anime et dirige des équipes de techniciens ou de cadres ;
- participe également à l'orientation des politiques et/ou aux décisions d'action du centre en relation avec les autorités de tutelle et les partenaires institutionnels.

#### Cadre supérieur 3 :

- dirige par délégation permanente et générale du directeur des activités de gestion dans le cadre de la stratégie définie par le directeur et le conseil d'administration ;
- participe à la définition de la stratégie du centre. Ses responsabilités couvrent des fonctions administratives, financières, ressources humaines et logistiques du centre.

## **Article A-1.1.6**

### **Durée d'adaptation**

En vigueur non étendu

L'accès à une position et à un emploi résultant de la présente grille de classification, outre les conditions de formation et l'expérience requises, peut être subordonnée à une durée d'adaptation définie comme le temps nécessaire au titulaire de l'emploi, à partir de sa formation initiale et/ou de son apprentissage du métier, pour exercer cet emploi dans les conditions attendues de qualité et de résultat.

Cette durée d'adaptation ne pourra être supérieure à :

- pour les emplois relevant des positions 1 et 2 : 1 mois ;
- pour les emplois relevant de la position 3 : 3 mois ;
- pour les emplois relevant de la position 4 : 4 mois ;
- pour les emplois relevant de la position 5 : 6 mois ;
- pour les emplois relevant de la position 6 : 6 mois ;
- pour les emplois relevant de la position 7 : 12 mois.

## **Chapitre II Document d'accompagnement définition des critères classants du personnel non-praticien**

### **Article A-1.2.1**

#### **Principe**

En vigueur non étendu

Pour permettre une analyse objective des emplois et leur cotation, la grille de classification a retenu un ensemble de critères classants communs à l'ensemble des emplois de la branche et suffisamment discriminant.

Les critères retenus sont, comme il l'est rappelé à l'article A-1.1.1., chapitre Ier de l'annexe 1, au nombre de 13 et forment 4 groupes cohérents.

Chaque critère fait l'objet d'une définition précise, reprise ci-après à titre indicatif.

1 Formation initiale dans l'emploi

Critère mesurant le degré de formation requis par l'emploi.

2 Durée d'apprentissage

Durée d'expérience requise par l'emploi, permettant l'apprentissage du métier et l'acquisition de connaissance complétant ou non une formation initiale.

### 3 Durée d'adaptation

Temps nécessaire au titulaire de l'emploi, à partir de sa formation initiale et/ou de son apprentissage du métier, pour exercer cet emploi dans les conditions requises de qualité et de résultat.

### 4 Complexité de l'emploi

Critère appréciant au niveau de l'emploi :

- le niveau de complexité et la précision des instructions reçues ;
- l'importance des exigences résultant de l'organisation du travail.

### 5 Charge mentale

Critère appréciant :

- d'une part l'activité mentale (qui peut être définie par la quantité d'informations à traiter, leur mémorisation et l'adaptation des réponses aux situations imposées par la nature de l'emploi) ;
- d'autre part, et/ou, la charge psychique des soins lourds et des situations relationnelles avec des malades atteints d'affections graves à risque fréquemment létal et leur famille.

### 6 Charge physique

Critère appréciant le degré de pénibilité occasionnée par les conditions physiques d'exercice de l'emploi.

### 7 Initiative

Critère appréciant :

- d'une part, la fréquence et la nature des décisions à prendre hors des conditions quotidiennes d'exercice de l'emploi, sans référence à des consignes précises ;
- d'autre part, les conséquences des décisions prises.

### 8 Responsabilité pour les inexactitudes matérielles

Critère appréciant :

- d'une part, le degré de conséquence des inexactitudes matérielles sur l'activité (l'incidence sur les individus étant prise en compte par le critère de responsabilité de sécurité) ;
- d'autre part, le degré d'autonomie dans l'exercice de la responsabilité et la capacité à corriger ces inexactitudes matérielles.

### 9 Responsabilité de discrétion

Critère mesurant la responsabilité de discrétion sous l'angle de l'accès et de l'utilisation d'informations confidentielles.

### 10 Responsabilité de sécurité

Critère prenant en compte le comportement attendu du titulaire de l'emploi, face à une situation dangereuse ou à un accident, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité, en tenant compte de l'environnement (malades, visiteurs, collègues de travail).

### 10 bis Responsabilité dans la conception et le contrôle des consignes de sécurité

Critère mesurant la responsabilité dans la conception, la mise en application et le contrôle des consignes d'hygiène et sécurité.

#### 11 Relations internes

Critère mesurant, hors relations hiérarchiques, les relations de communication et l'échange d'informations au sein du service, entre plusieurs services ou au niveau de l'établissement.

#### 12 Relations avec les tiers (malades, visiteurs, médecins traitants, administrations et autres fournisseurs)

Ce critère apprécie les rapports, dans le strict respect du secret professionnel, que l'emploi conduit à entretenir avec des personnes n'appartenant pas au personnel :

- d'une part, selon la nature et le niveau de difficultés de ces contacts ;
- d'autre part, selon leur fréquence.

#### 13 Encadrement

Critère mesurant les responsabilités en matière de gestion (conception, coordination, contrôle) et d'animation (commandement, formation), sur le plan administratif, financier, technique, paramédical ou en matière de ressources humaines.

#### 13 bis Expertise technique et scientifique (pour les positions 6 et 7)

Critère appréciant le niveau d'expertise exigé pour la résolution de cas de gestion, techniques et scientifiques, ainsi que le degré de responsabilité sur les conséquences des décisions en résultant.

#### 13 ter Dimension stratégique (pour les positions 6 et 7)

Critère mesurant l'importance de l'emploi dans le processus de décision au sein de l'établissement, ainsi que dans le domaine des objectifs stratégiques.

## Chapitre III - Grille de classification des emplois, grille de rémunération du personnel non-praticien

### Article A-1.3.1

#### Classification des emplois

En vigueur non étendu

##### A-1.3.1.1. Classification des personnels non-cadres

Emplois	Position	Groupe
Agent de service	1	A
Employé(e) administratif(tive)	2	
Employé(e) administratif(tive) qualifié(e)	2	B
Ouvrier spécialisé	2	
Agent de service qualifié	2	
Brancardier	2	
Agent d'accueil/standardiste	2	
Technicien(ne) administratif(tive)	3	C
Technicien(ne)	3	

Préparateur(trice) en pharmacie	3	
Ouvrier qualifié	3	
Secrétaire	3	D
Ouvrier hautement qualifié	3	
Aide-soignant(e)	3	
Auxiliaire de puériculture	3	
Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie	3	E
Technicien(ne) de recherche clinique	3	
Technicien(ne) de maintenance	4	
Aide-soignant(e) spécialisé(e)	3	
Auxiliaire de puériculture spécialisé(e)	3	
Diététicien(ne)	4	
Assistant(e) de gestion	4	
Technicien(ne) de laboratoire	4	
Assistant(e) médical(e)	4	
Technicien(ne) qualifié(e)	4	F
Orthophoniste	4	
Assistant médical spécialisé	4	
Technicien de laboratoire confirmé	4	
Attaché(e) de recherche clinique	4	
Manipulateur(trice) d'électro-radiologie médicale	4	
Masseur-kinésithérapeute	4	
Assistante sociale	4	
Infirmier(ère) d.e.	4	
Infirmier(ère) de bloc opératoire d.e.	4	
Infirmier(ère) de puériculture d.e.	4	
Attaché(e) de recherche clinique spécialisé(e)	4	G
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	4	
Manipulateur(trice) en électroradiologie médicale spécialisé(e)	4	
Infirmier(ère) DE spécialisé(e)	4	
Infirmier(ère) anesthésiste d.e.	4	
Chef d'équipe	5	H
Principat	5	

### A-1.3.1.2. Classification des personnels cadres

Le classement des personnels cadres se fait par application de la méthodologie définie par la FNCLCC

La rémunération des personnels cadres correspond aux échelles de cotations ci-dessous :

Emplois	Position	Groupe
Cadre 1	6	I
Cadre 2	6	J
Cadre 3	6	K
Cadre supérieur 1	7	L
Cadre supérieur 2	7	M
Cadre supérieur 3	7	N

## Article A-1.3.2

### Rémunérations au 1er février 2007

En vigueur non étendu

Groupe	Rémunération minimale annuelle garantie
A	15 227

B	15 512
C	16 280
D	19 767
E	22 420
F	26 394
G	27 584
H	28 534
I	31 614
J	38 896
K	46 989
L	50 226
M	56 700
N	64 792

## **Chapitre IV - Indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » pour les personnels non praticiens des CLCC**

### **Article**

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Compte tenu de la crise sanitaire liée au « Covid-19 », le ministre des solidarités et de la santé a décidé de revaloriser les professionnels des établissements de santé de la fonction publique hospitalière (FPH). À cet effet, à l'issue de la concertation menée dans le cadre du Ségur de la santé, un accord a été signé le 13 juillet 2020 pour la FPH.

Cet accord de la FPH ne prévoyant pas son application au secteur privé, les partenaires sociaux et les fédérations hospitalières de santé privée à but lucratif et à but non lucratif ont insisté auprès du ministère pour assurer une égalité de traitement entre les professionnels de santé publics et privés.

Les discussions ont conduit à l'engagement écrit du ministre des solidarités et de la santé, en date du 16 juillet 2020, d'un traitement équitable des personnels non médicaux des centres de lutte contre le cancer (CLCC) par rapport au secteur public, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif.

Le présent avenant a donc pour objet de transposer cette mesure en créant une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » au bénéfice des personnels non médicaux des CLCC.

Il est précisé que la désignation « personnels non médicaux » correspond au « personnels non praticiens » visés dans la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1er janvier 1999.

Cette mesure porte modification de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999.

### **Article 1**

#### **Indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »**

En vigueur non étendu

Les personnels non médicaux des CLCC bénéficient d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » égale à 237 € brut mensuel.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

## **Article 2**

### **Personnels concernés**

En vigueur non étendu

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est versée à l'ensemble des personnels non médicaux des CLCC, en CDI et CDD, sans condition d'ancienneté, à l'exclusion :

- des salariés en contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) ;
- des salariés en contrats aidés ;
- des salariés de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) ;
- des salariés du groupement de coopération sanitaire Unicancer.

Si les financements étaient attribués par les pouvoirs publics pour ces salariés, l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » leur serait versée.

## **Article 3**

### **Calendrier de versement**

En vigueur non étendu

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est versée en deux fois, respectivement :

- 117 € brut mensuel applicable au 1er septembre 2020 et versée avec effet rétroactif sur la paie de janvier 2021. Toutefois, ce premier versement pourra avoir lieu dès octobre 2020 avec effet rétroactif au 1er septembre 2020 si le financement correspondant est garanti et versé par les pouvoirs publics ;
- 120 € brut mensuel applicable au 1er mars 2021. Toutefois, ce second versement pourra avoir lieu dès décembre 2020 si le financement correspondant est garanti et versé par les pouvoirs publics.

Ainsi, à compter du 1er décembre 2020, l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » sera égale à 237 € brut mensuel.

Le paiement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est conditionné à son financement par les pouvoirs publics et ne pourra intervenir qu'une fois ce financement attribué.

Il est précisé que si les financements nécessaires (dotation spécifique, intégration dans les tarifs) cessaient d'être octroyés par les pouvoirs publics, l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » ne serait plus versée.

Le versement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » n'est pas conditionné au volume d'activité dans le centre.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant.

## **Article 4**

## **Modalités d'application**

En vigueur non étendu

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » :

- est exclu de l'assiette de calcul de tout autre élément de rémunération prévus par la CCN des CLCC, des accords d'entreprise et des décisions unilatérales (DUE) des centres ;
- est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- est inclus dans le calcul du maintien de salaire, de l'indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires ;
- n'est pas revalorisé des augmentations générales de salaires dans la branche des CLCC. Cependant, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » augmentera du même montant que celui du complément de traitement indiciaire institué par l'article 1 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020, à la condition que les financements correspondants soient effectivement alloués à l'ensemble des centres par les pouvoirs publics.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-6 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, prévalent sur ce dernier.

## **Article 5**

### **Suivi de l'accord**

En vigueur non étendu

Une information relative aux dotations attribuées au niveau national et à l'évolution des tarifs ainsi qu'au montant des indemnités forfaitaires mensuelles « Ségur » versées dans les centres est réalisée annuellement auprès du comité social de concertation.

Chaque comité social et économique de centre est informé annuellement des dotations attribuées et de l'évolution des tarifs ainsi que du montant des indemnités forfaitaires mensuelles « Ségur » versées dans le centre concerné.

## **Article 6**

### **Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 3, il prendra effet à compter de la date d'allocation des crédits prévue par les dispositions législatives ou réglementaires prévoyant le financement de la mesure 1 « Ségur » correspondante au présent avenant.

Le présent avenant est intégré à la CCN des CLCC du 1er janvier 1999 en annexe I, chapitre IV.

Le chapitre IV actuel de l'annexe I est renuméroté chapitre V.

## **Article 7**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

## **Chapitre V - Indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » pour les personnels non praticiens des CLCC**

### **Article**

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant rappellent le contexte ayant conduit à sa conclusion :

Dans le cadre de l'application de la mesure 2 issue des accords RH relatifs au Ségur de la santé, le gouvernement a prévu une révision et une revalorisation des grilles indiciaires de la fonction publique hospitalière (FPH) pour certains emplois relevant des filières soins, médicotechnique et de rééducation.

UNICANCER avait obtenu l'engagement du ministère des solidarités et de la santé de l'octroi d'une enveloppe financière pour mener une politique salariale visant à transposer les mesures mises en œuvre dans la fonction publique hospitalière (FPH) à compter du 1er janvier 2022. Pour ce faire, un accord majoritaire a été signé mais l'opposition majoritaire du 19 octobre 2021 a rendu cet accord non valide.

La FNCLCC a donc décidé de mettre en œuvre les indemnités prévues par décision unilatérale de l'employeur (DUE) en date du 5 novembre 2021. Ces indemnités ont été versées aux personnels éligibles depuis le 1er janvier 2022.

En septembre 2022, UNICANCER a obtenu l'engagement du ministère des solidarités et de la santé de l'octroi d'une enveloppe financière complémentaire visant à compléter la transposition des mesures mises en

œuvre dans la fonction publique hospitalière (FPH) relatives au Ségur 2 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

De ce fait, les montants indiqués dans la DUE du 5 novembre 2021 sont annulés et remplacés par les montants prévus à l'article 1er du présent avenant.

Il est spécifié que seuls les reliquats permettant d'aboutir à ces nouveaux montants feront l'objet de la rétroactivité au 1er janvier 2022 :

- 17 € brut mensuel pour les personnels visés à l'alinéa 1 et 2 de l'article 1er ;
- 8 € brut mensuel pour les personnels visés à l'alinéa 3 de l'article 1er.

Cet avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999.

## **Article 1**

### **Indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 »**

En vigueur non étendu

• Les personnels suivants des CLCC bénéficient, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » égale à 74 € brut mensuel, correspondant à 888 € brut annuel (valeur au 1er janvier 2022) :

- les orthophonistes ;
- les masseur-kinésithérapeutes ;
- les manipulateurs d'électroradiologie médicale ;
- les manipulateurs d'électroradiologie médicale spécialisés ;
- les infirmiers diplômés d'État (IDE) ;
- les infirmiers diplômés d'État (IDE) spécialisés ;
- les infirmiers de bloc opératoire diplômés d'État (IBODE) ;
- les infirmiers de puériculture (IPUER) ;
- les infirmiers anesthésistes diplômés d'État (IADE) ;
- les infirmiers en pratique avancée (IPA).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » pour les emplois listés ci-dessus sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

• Les personnels suivants des CLCC, à la condition impérative :

- qu'ils animent (emploi de position 5) ou encadrent (emplois de position 6) de manière habituelle un ou plusieurs salariés ;
- et dont les fonctions, missions et/ ou activités sont expressément visées par la transposition des mesures mises en œuvre dans la FPH,

bénéficient sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » égale à 74 € brut mensuel, correspondant à 888 € brut annuel (valeur au 1er janvier 2022) :

- les principalats dans les filières soins et médicotechnique classés dans le groupe H ;
- les cadres 1 dans les filières soins et médicotechnique classés dans le groupe I ;
- les cadres 2 dans les filières soins et médicotechnique classés dans le groupe J ;
- les cadres 3 dans les filières soins et médicotechnique classés dans le groupe K.

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999, les emplois de rééducation relèvent de la filière médicoteknique.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » pour les emplois listés ci-dessus sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

• Les personnels suivants des CLCC bénéficient, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » égale à 35 € brut mensuel, correspondant à 420 € brut annuel (valeur au 1er janvier 2022) :

- les aides-soignants ;
- les aides-soignants spécialisés ;
- les auxiliaires de puériculture ;
- les auxiliaires de puériculture spécialisés ;
- les préparateurs qualifiés en pharmacie ;
- les diététiciens ;
- les techniciens de laboratoire ;
- les techniciens de laboratoire experts.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » pour les emplois listés ci-dessus sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

## **Article 2**

### **Condition de financement public**

En vigueur non étendu

Le versement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » aux salariés est conditionné à son financement par les pouvoirs publics et ne pourra intervenir qu'une fois ce financement attribué aux CLCC.

Ces dispositions constituent une condition essentielle du présent avenant.

## **Article 3**

### **Modalités d'application**

En vigueur non étendu

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires présents dans les effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » :

- est exclu de l'assiette de calcul de tout autre élément de rémunération prévus par la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999, des accords d'entreprise et des décisions unilatérales (DUE) des CLCC ;

- est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- est inclus dans le calcul du maintien de salaire, de l'indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires.

Cette indemnité est revalorisée annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

## **Article 4**

### **Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la fin du délai d'opposition sous réserve de la réalisation de la condition de financement prévue à l'article 2.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 en annexe 1, chapitre 5.

L'actuel chapitre 5 « Grille de rémunération du personnel praticien relevant du champ de la CCN » de l'annexe 1 est renuméroté en chapitre 6.

## **Article 5**

### **Dépôt et publicité**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

## **Chapitre VI - Grille de rémunération du personnel praticien relevant du champ de la présente CCN**

### **Article A-1.4.1**

#### **Dispositions communes**

En vigueur non étendu

#### A-1.4.1.1. Contrepartie de la rémunération

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération...) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

En application de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 22 novembre 1999, agréé le 21 mars 2000, les montants tels que définis ci-après sont la contrepartie d'un travail effectif de 211 jours annuels ou 422 demi jours annuels.

#### A-1.4.1.2. Evolution des grilles de rémunération

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles du personnel praticien relevant du champ de la présente CCN

Les praticiens qui, lors de la mise en œuvre de l'avenant 2000-01, ont été maintenus dans la grille et le déroulement de carrière figurant dans leur contrat de travail individuel, bénéficient des augmentations générales appliquées à cette grille.

### Article A-1.4.2

## Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC

En vigueur non étendu

La rémunération brute annuelle des praticiens spécialistes des CLCC est décomposée comme suit :

Ancienneté	Niveau	Grille conventionnelle (en brut annuel)	Indemnité de service exclusif (en brut annuel)	Total (en brut annuel)
Début	1	67 362 €	6 162 €	73 524 €
Après 2 ans	2	74 094 €		80 256 €
Après 4 ans	3	76 614 €		82 776 €
Après 7 ans	4	79 984 €		86 146 €
Après 9 ans	5	84 189 €		90 351 €
Après 11 ans	6	88 394 €		94 556 €
Après 14 ans	7	91 759 €		97 921 €
Après 16 ans	8	101 015 €		107 177 €
Après 18 ans	9	103 539 €		109 701 €
Après 21 ans	10	106 064 €		112 226 €
Après 24 ans	11	107 745 €		113 907 €
Après 27 ans	12	109 425 €		115 587 €

Valeur au 1er juin 2021.

La présente grille inclut la reconnaissance salariale du principe d'exclusivité de leur activité tel que défini à l'article 1.1.3.2.1 de la présente convention collective.

Cette reconnaissance salariale du principe d'exclusivité tel que défini à l'article 1.1.3.2.1 est complétée par une indemnité de service exclusif déterminée conformément aux dispositions de l'article 2.6.2.1 de la présente convention collective.

Elle n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3 de la présente convention collective et dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre Ier.

## Article A-1.4.3

### Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC

En vigueur non étendu

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien visé à l'article 2.2.1.2. des CLCC peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	53 308 €
Après 6 ans	2	55 678 €
Après 8 ans	3	59 572 €
Après 10 ans	4	63 803 €
Après 12 ans	5	65 835 €
Après 14 ans	6	68 205 €
Après 16 ans	7	73 283 €
Après 18 ans	8	76 329 €
Après 20 ans	9	86 769 €
Après 24 ans	10	90 609 €

Valeur au 1er juin 2021.

La présente grille n'inclut pas :

- la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3. de la CCN et dont les montants sont précisés en annexe 2, chapitre Ier ;
- l'indemnité du service exclusif visé à l'article 1.1.3.2.1. Cette dernière est déterminée conformément aux dispositions de l'article 2.6.2.1. de la CCN.

## Article A-1.4.4

### Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes des CLCC

En vigueur non étendu

La rémunération brute annuelle des assistants spécialistes des CLCC est décomposée comme suit :

Ancienneté	Niveau	Grille conventionnelle (en brut annuel)	Indemnité de service exclusif (en brut annuel)	Total (en brut annuel)
Début	1	40 716 €	6 162 €	46 878 €
Après 2 ans	2	46 432 €		52 594 €

Valeur au 1er juin 2021.

La présente grille inclut la reconnaissance salariale du principe d'exclusivité de leur activité.

Cette reconnaissance salariale du principe d'exclusivité est complétée par une indemnité de service exclusif déterminée conformément aux dispositions de l'article 2.6.2.1 de la présente convention collective.

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3 de la présente convention collective et dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre Ier.

## Article A-1.4.5

### Grille de rémunération des praticiens assistants généralistes des CLCC

En vigueur non étendu

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout assistant généraliste de CLCC visé à l'article 2.2.1.3. de la présente ccn peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	26961
Après 2 ans	2	31 042

Valeur au 1er février 2007.

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3. de la CCN et dont les montants sont précisés en annexe 2, chapitre 1.

## Article A-1.4.6

### Grille de rémunération des consultants de CLCC

En vigueur non étendu

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout consultant de CLCC peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	31 680
Après 1 an	2	32 246
Après 2 ans	3	33 040
Après 4 ans	4	33 945
Après 6 ans	5	35 532
Après 8 ans	6	38 138
Après 10 ans	7	40 969
Après 12 ans	8	42 330
Après 14 ans	9	43 916
Après 16 ans	10	47 314

Après 18 ans	11	49 353
Après 20 ans	12	56 342
Après 24 ans	13	58 910

Valeur au 1er février 2007.

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3. de la ccn et dont les montants sont précisés en annexe 2, chapitre Ier.

## Définition des emplois - Annexe II

### Chapitre Ier Base commune à tous les emplois

#### Article

En vigueur non étendu

Pour l'ensemble des emplois relevant de la présente annexe, et selon leur nature, il est convenu que les activités suivantes leur sont communes :

- participer à l'orientation des patients et/ ou des visiteurs ;
- participer à l'accueil et à la formation des stagiaires et des nouveaux dans l'équipe ;
- connaître les outils liés à l'exercice de son activité (logiciel, outil de liaison, de transmission ...) ;
- repérer et signaler les dysfonctionnements, et participer à leur analyse ;
- appliquer la politique qualité, de gestion des risques et de sécurité (traçabilité) ;
- appliquer les règles d'hygiène et de sécurité et alerter en cas de non-respect constaté ;
- contribuer à l'élaboration des protocoles et procédures ;
- travailler en équipe ;
- appliquer la politique de développement durable ;
- contribuer à la lutte contre les infections nosocomiales ;
- respecter les droits du patient et le secret professionnel.

### Chapitre II Définition des emplois du personnel non-cadre

#### Article

En vigueur non étendu

Les fiches emplois du personnel non-cadre sont présentées dans l'ordre de la grille de classification mentionnée à l'article A-1.3.1.1. de la présente convention collective.

Par souci de simplicité, tous les intitulés d'emploi sont employés au masculin générique.

Agent de service
Missions principales
Effectuer, sur consignes précises d'exécution, des travaux divers tels que nettoyage, hygiène, tâches de liaisons et manutention, restauration, entretien ...
Activités
Réapprovisionner quotidiennement son chariot en matériel

Agent de service
Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux
Assurer la distribution du linge
Assurer la traçabilité des actions réalisées en bio-nettoyage/ gestion du linge
Connaissances
Connaître les règles de base du bio-nettoyage et les protocoles d'hygiène
Connaître les moyens de protection (protection personnelle, protection du patient et de l'environnement).
Formation/ expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière
Employé administratif
Missions principales
Effectuer diverses tâches administratives
Activités
Exécuter des travaux de saisie de données et d'informations
Assurer les copies, les courses, le classement et/ ou l'archivage
Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes et orienter les interlocuteurs
Connaissances
Connaître les outils de communication de base
Formation/ expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière
Employé administratif qualifié
Missions principales
Enregistrer et traiter des informations numériques et/ ou alphabétiques, en les organisant dans le cadre des procédures définies
Activités
Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs
Exécuter des travaux de saisie de données et d'informations, compléter des documents
Apporter des explications, renseignements techniques ou de fonctionnement
Assurer le classement et l'archivage
Exécuter des travaux de contrôle de conformité, gestion de dossiers, facturation dans le cadre de procédures définies
Connaissances
Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes
Connaître les processus administratifs de son secteur d'activité
Formation/ expérience
CAP/ BEP et/ ou expérience équivalente
Ouvrier spécialisé
Missions principales
Exécuter des travaux élémentaires d'entretien, de nettoyage ou de logistique sur la base de consignes précises d'exécution
Activités
Assurer la manutention et réaliser la préparation (traitement, conditionnement, approvisionnement) des produits avant production, mise en service ou distribution (préparation culinaire, emballage/ déballage de produits/ matériel ...)
Assurer la maintenance courante des installations, matériels, réseaux ou bâtiments
Mettre en place les moyens de protection collectifs et individuels nécessaires en matière d'hygiène, de sécurité des patients, visiteurs ou des personnels
Évaluer ses besoins en outils, produits et/ ou matériel
Assurer l'entretien courant et préventif de son matériel (machines, outillages ...)
Assurer la propreté et le dégagement des surfaces et du lieu de travail.
Connaissances
Connaître les normes et réglementations
Connaître les moyens de protection des personnes et de l'environnement
Connaître les installations et matériels
Formation/ expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière.
Agent de service qualifié
Missions principales
Effectuer, sur consignes précises d'exécution, des travaux divers tels que nettoyage, hygiène, tâches de liaisons et manutention, entretien, sécurité ...
Contribuer à la qualité de l'environnement et au confort des patients et/ ou des visiteurs
Activités
Réapprovisionner quotidiennement son chariot en matériel

Agent de service qualifié
Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux
Assurer des prestations de service pour les patients et/ ou les visiteurs (repas, crèche, bar ...)
Assurer la distribution du linge
Assurer la traçabilité des actions réalisées en bio-nettoyage/ gestion du linge
Participer à la gestion du distributeur de linge
Collaborer périodiquement avec l'équipe soignante dans l'exécution d'activités d'entretiens techniques programmables
Participer à la mise en application de nouvelles procédures de nettoyage en réalisant des tests sur le terrain
Connaissances
Connaître les règles de base du bio-nettoyage et les protocoles d'hygiène
Connaître la spécificité technique de chaque service de soins
Connaître le logiciel de gestion du linge
Connaître les moyens de protection (protection personnelle, protection du patient et de l'environnement)
Connaître les moyens de traçabilité des interventions
Formation/ expérience
CAP/ BEP/ Bac pro dans le domaine de l'hygiène, environnement, bio-service et/ ou expérience équivalente
Brancardier
Missions principales
Assurer le transport, l'accompagnement et la manutention des patients en adaptant, le cas échéant, les modalités de transport en fonction de l'état du patient et des informations reçues
Activités
Accueillir le patient ; se présenter et vérifier son identité
Rassurer le patient (temps d'attente, planning de déroulement des examens ...)
Recueillir et transmettre auprès des autres acteurs l'ensemble des informations écrites et orales nécessaires à la continuité des soins
S'assurer auprès des équipes soignantes que le patient remplit les conditions nécessaires à son transport
Être en capacité de réagir et/ou d'alerter les équipes soignantes et/ou médicales en cas d'urgence
Accompagner les patients et/ ou leur famille lors des différents déplacements vers le plateau technique ou les services d'hospitalisation
Assurer le transport médicalisé en adaptant le matériel nécessaire à la sécurité du patient
Préparer le matériel nécessaire à la prise en charge du patient
Assurer la manutention du patient dans les règles de confort et de sécurité (installation du patient sur lit fluidisé, table opératoire, brancard ...)
Participer au transport des défunts
Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux relatifs à ses activités
Assurer l'acheminement de différents produits (produits sanguins, chimiothérapies ...) et matériels (tubes ...)
Connaissances
Connaître la structure de l'établissement, son organisation, son fonctionnement général et les circuits internes
Connaître la procédure de transport d'un patient immunodéprimé ou infecté
Connaître les techniques de manutention (gestes et postures)
Connaître le protocole de transport des défunts et les rites applicables aux différentes croyances et/ou religions
Connaître les protocoles de nettoyage et/ou d'hygiène et/ou de décontamination des locaux et du matériel courant se rattachant à la profession
Connaître les règles de base d'hygiène
Connaître le petit matériel médical
Connaître les règles de base de la communication dans le cadre de la relation avec le patient
Connaître les protocoles d'identité-vigilance
Connaître les gestes et soins d'urgence
Formation/ expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière. Formation brancardier requise dans le cadre de la formation continue
Attestation aux gestes et aux soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1)
Agent d'accueil/ standardiste
Missions principales
Recevoir, accueillir et identifier les personnes physiques (patients, visiteurs ...) et/ou les communications téléphoniques
Renseigner et orienter les différents interlocuteurs
S'assurer de la prise en charge des exigences du patient et de la qualité des prestations
Participer à des tâches administratives et/ou logistiques et/ou en lien avec la sécurité
Activités
Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs
Prendre les messages et en assurer le suivi
Organiser la banque d'accueil et actualiser les sources documentaires

Agent d'accueil/ standardiste
Assurer la vente additive (restaurant, bar, boutique ...)
Assurer la continuité et veiller à la qualité des prestations de services (TV, téléphone ...), informer et conseiller sur l'utilisation et le fonctionnement des équipements
Assurer une information sur la facturation
Assurer le lien avec les sociétés prestataires, organismes et autres établissements (transport, transferts ...)
Assurer la réception et l'envoi des colis et plis
Connaissances
Connaître les techniques de communication (téléphonique, gestion de l'agressivité ...)
Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes
Connaître les logigrammes de distribution des appels
Connaître les prestations hôtelières et techniques associées à leur mise en œuvre
Connaître les conditions générales de prise en charge de séjour
Connaître les circuits et partenaires extérieurs à l'établissement
Connaître l'environnement géographique de la ville et sa région
Connaître les principes et les techniques de base de gestion d'une caisse
Formation/ expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière
Technicien administratif
Missions principales
Enregistrer et traiter des informations numériques et/ ou alphabétiques, en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou législatives définies. Cet emploi intervient principalement dans les services de direction, comptabilité, achats, gestion des ressources humaines ...
Préparer les éléments de réponse ou d'informations sur les sujets liés à l'activité pour laquelle il intervient
Activités
Collecter, classer, extraire, traiter, mettre en forme des données existantes, notamment à l'aide des outils informatiques et des logiciels métier
Instruire des dossiers techniques pour préparer une prise de décision courante
Participer à la mise à jour des procédures relevant de l'activité de son service
Rendre compte de son activité
Informier et conseiller les utilisateurs (questions de premier niveau)
Connaissances
Connaître les procédures et modes opératoires en vigueur dans son domaine
Savoir apporter des conseils spécifiques à son domaine d'activité (réfèrent)
Maîtriser les techniques de synthèse et de rédaction (document, rapport ...)
Savoir produire un document conforme aux critères de présentation en vigueur
Formation/ expérience
CAP/ BEP et/ ou expérience équivalente
Technicien
Missions principales
Réaliser des travaux complexes nécessitant une formation professionnelle spécialisée, principalement dans les domaines techniques et médicotéchniques (par exemple : stérilisation, logistique, assistance sur plateau technique, diététique, sécurité)
Participer à la conception et à l'élaboration de procédés et consignes de maintenance et d'utilisation
Activités
Organiser les commandes selon les besoins, les réceptionner et en contrôler la conformité
Réaliser des opérations de maintenance, d'entretien, d'installation de matériel/ dispositifs/ d'équipements
Participer aux inventaires
Respecter les protocoles (d'hygiène, de sécurité ...)
Assurer la traçabilité de son intervention
Contribuer à la démarche qualité, à la démarche de gestion des risques
Connaissances
Connaître les procédures et modes opératoires en vigueur dans son domaine
Maîtriser les savoir-faire techniques liés à une activité ou à un champ d'activité
Connaître les moyens et règles de traçabilité des interventions
Formation/ expérience
CAP/ BEP et/ ou expérience équivalente
Habilitations professionnelles requises ; Pour les agents de sécurité : – être détenteur du titre à finalité professionnelle d'agent de prévention et de sécurité ; – être détenteur de la carte professionnelle délivrée par l'État.

Ouvrier qualifié
Missions principales
Assurer des travaux qualifiés d'entretien, de nettoyage, sécurité ou de logistique sur la base d'objectifs précis en contrôlant la conformité des activités réalisées dans le cadre des procédures en vigueur
Activités
Exécuter des activités/ travaux de production, mise en service, distribution ou transport
Exécuter les tâches de liaison et de manutention concourant à l'activité
Contrôler le respect des procédures et/ ou la conformité des produits/ prestations réalisés en interne ou fournis par les prestataires extérieurs
Participer à l'élaboration de fiches techniques, à la définition des processus de travail liés à son domaine
Apporter des explications, des renseignements techniques ou de fonctionnement
Mettre en place les moyens de protection collectifs et individuels nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité des patients, visiteurs ou des personnels
Évaluer ses besoins en outils, produits et/ ou matériel
Assurer l'entretien courant et préventif de son matériel (machines, outillages ...)
Assurer le suivi et la traçabilité des actions engagées
Connaissances
Connaître les normes et réglementations
Connaître les moyens de protection des personnes et de l'environnement
Connaître les installations et matériels
Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes
Formation/ expérience
CAP/ BEP et/ ou expérience équivalente
Habilitations requises (électricité, cariste ...)
Secrétaire
Missions principales
Effectuer des travaux administratifs (secrétariat, comptabilité, gestion, ...)
Assurer le traitement et gérer la diffusion d'informations.
Activités
Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs
Assurer la prise de rendez-vous et tenir à jour les agendas, plannings, échéanciers
Réceptionner, trier et répartir le courrier reçu et préparer les envois
Veiller à la bonne circulation et à la diffusion ciblée des informations (écrites ou orales) et en assurer le suivi
Apporter des explications, renseignements techniques ou de fonctionnement
Exécuter les travaux de saisie et la rédaction de documents
Mettre à jour les bases de données, fichiers, tableaux, en assurer le classement et l'archivage
Exécuter des travaux de contrôle de conformité, gestion de dossiers, facturation
Connaissances
Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes
Connaître la technique de prise de notes et les règles rédactionnelles
Connaître les processus administratifs de son secteur d'activité
Formation/ expérience
Bac pro et/ ou expérience équivalente
Ouvrier hautement qualifié
Missions principales
Réaliser des travaux hautement qualifiés, requérant des connaissances approfondies et la définition des modes opératoires avec adaptation des moyens d'exécution
Activités
Effectuer les tâches/ travaux hautement qualifiés de production, mise en service ou distribution
Veiller à la qualité des prestations du service en participant à son organisation
Contrôler le respect des procédures de travail
Assurer l'entretien préventif du matériel nécessaire à l'activité
Assurer le suivi et l'entretien des stocks (inventaires, déclenchement des commandes, planification et organisation des sorties, suivi des flux)
Apporter des explications, renseignements techniques ou de fonctionnement
Mettre en place et contrôler les moyens de protection collectifs et individuels nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité des patients, visiteurs ou des personnels
Assurer le lien avec les sociétés prestataires, organismes et autres établissements
Assurer le suivi et la traçabilité et actions engagées
Connaissances
Connaître les normes et réglementations
Connaître les moyens de protection des personnes et de l'environnement

Ouvrier hautement qualifié
Connaître les installations et matériels
Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes
Connaître l'ensemble des techniques et les modes d'organisation interne du service concerné
Formation/ expérience
Bac pro et/ ou expérience équivalente
Habilitations requises (électricité, cariste ...)
Aide-soignant
Diplôme requis
Diplôme d'Etat d'aide-soignant
Diplômes antérieurs équivalents (CAFAS, DPAS ...)
Missions principales
Participer en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier ou du puériculteur aux soins répondant aux besoins fondamentaux des patients (hygiène, alimentation, prévention de la douleur ...) et à l'entretien de leur environnement immédiat
Participer à la surveillance de l'état général du patient et de son développement
Activités
Accueillir et installer le patient
Informer le patient et son entourage, établir une communication adaptée (recueil des données liées aux patients, compréhension/ adaptation au patient, discernement ...)
Assurer les transmissions orales (avec l'infirmier, le diététicien ...) et écrites (saisie des données dans le dossier patient ...)
Participer à l'éducation du patient et de son entourage (hygiène, nutrition ...)
Dispenser des soins d'hygiène, de prévention et de confort dans le respect de la personne, conformément aux textes réglementaires et protocoles en vigueur
Répondre à des actes de soins en collaboration avec l'infirmier
Assurer l'hygiène de l'environnement (linge, nettoyage, décontamination des locaux et des matériels, mise en place des isolements ...) selon des procédures de bio-nettoyage
Participer à la gestion des déchets hospitaliers
Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité
Préparer les chariots (diurèse, linge propre, matériel d'intervention) et le matériel nécessaire aux soins (aspiration, oxygène ...)
Participer à la démarche de gestion des risques
Participer à la prise en charge nutritionnelle du patient selon les régimes prescrits
Connaissances
Connaître les principes d'organisation du dossier patient
Connaître les bases de la communication et de la relation d'aide
Connaître les procédures et modes opératoires de protection des personnels (AES, BMR, en cas d'isolement)
Connaître les règles de base d'hygiène et de sécurité et les moyens de lutte contre les infections nosocomiales
Connaître les techniques de manutention (gestes et postures)
Connaître les protocoles de prise en charge (défunts, rites applicables aux différentes croyances et/ ou religions ...)
Connaître la spécificité de la prise en charge du patient aux différents stades de la maladie
Connaître les bases de la nutrition
Auxiliaire de puériculture
Diplôme requis
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture
Missions principales :
Participer en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier ou du puériculteur aux soins répondant aux besoins fondamentaux des enfants (hygiène, alimentation, prévention de la douleur ...) et à l'entretien de leur environnement immédiat
Participer à la surveillance de l'état général de l'enfant et de son développement
Activités
Accueillir, proposer et accompagner l'enfant dans les activités adaptées (éveil, développement de son autonomie, la vie quotidienne ...)
Veiller au bien-être physique, affectif et intellectuel de l'enfant afin de favoriser son épanouissement et son autonomie en accord avec les valeurs exposées dans le projet éducatif de la crèche
Établir une communication adaptée et informer l'enfant et son entourage, (recueil des données liées aux enfants, compréhension/ adaptation à l'enfant, discernement ...)
Assurer les transmissions orales (avec l'infirmier, le diététicien ...) et écrites (saisie des données dans le dossier patient ...)
Participer à l'éducation du patient et de son entourage (hygiène, nutrition ...)
Dispenser des soins d'hygiène, de prévention et de confort dans le respect de l'enfant, conformément aux textes réglementaires et protocoles en vigueur
Répondre à des actes de soins en collaboration avec l'infirmier
Assurer l'hygiène de l'environnement (linge, nettoyage, décontamination des locaux et des matériels, mise en place des isolements, etc.) selon des procédures de bionettoyage
Participer à la gestion des déchets
Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité
Préparer les chariots (diurèse, linge propre, matériel d'intervention) et le matériel nécessaire aux soins (aspiration, oxygène ...)
Participer à la démarche de gestion des risques

Auxiliaire de puériculture
Participer à la prise en charge nutritionnelle de l'enfant selon les régimes prescrits
Participer à l'élaboration, la réactualisation et la mise en œuvre du projet de service
Connaissances
Connaître les principes d'organisation du dossier patient
Connaître les bases de la communication et de la relation d'aide
Connaître les procédures et modes opératoires de protection des personnels (AES, BMR, en cas d'isolement)
Connaître les règles de base d'hygiène et de sécurité et les moyens de lutte contre les infections nosocomiales
Connaître les techniques de manutention (gestes et postures)
Connaître les chartes et les protocoles de prise en charge de l'enfant
Connaître la spécificité de la prise en charge de l'enfant
Connaître les bases de la nutrition infantile
Connaître les bases de l'anatomie physiologique et le développement psychomoteur de l'enfant.
Préparateur qualifié en pharmacie
Diplôme requis
Brevet professionnel de préparateur en pharmacie
Missions principales
Assurer la préparation et la reconstitution des médicaments – dont des cytostatiques et/ ou radio-pharmaceutiques dans le cadre de protocoles et d'essais thérapeutiques – en fonction des prescriptions médicales
Dispenser les médicaments et dispositifs médicaux
Assurer la gestion des stocks
Appliquer des directives ou des protocoles d'analyses et manipuler des appareils de haute technologie
Activités
Assurer la dispensation des médicaments et dispositifs médicaux en garantissant leur conformité
Procéder à l'analyse de l'ordonnance après validation pharmaceutique
Assurer la préparation, le contrôle et le conditionnement du produit
Assurer la délivrance des médicaments et des dispositifs médicaux
Participer aux essais cliniques
Assurer la traçabilité dans le cadre de la matérieo et pharmaco-vigilance
Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité
Contribuer à la maîtrise du processus qualité
Participer à l'élaboration des procédures, documents qualité, notes d'information sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux
Réaliser, contrôler et valider les différentes étapes du processus de stérilisation
Informers les patients, les équipes de soins et les prestataires externes sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux
Participer à l'actualisation du livret du médicament
Assurer l'entretien des équipements
Assurer une veille dans son domaine d'activité
Connaissances
Connaître les textes réglementaires et les bonnes pratiques en lien avec la profession
Connaître la réglementation relative aux essais cliniques
Connaître les règles de chimio-protection et radioprotection
Formation/ expérience
Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière et/ ou expérience équivalente
Technicien de recherche clinique
Missions principales
Assister les attachés de recherche clinique (ARC) investigateurs dans la gestion et la logistique des essais relevant du champ de la recherche biomédicale
Participer à la gestion administrative et réglementaire du service en charge des essais cliniques
Activités
Participer à la visite de mise en place de l'étude
Recueillir les données dans les cahiers d'observation sur la base de documents sources
Répondre aux demandes de correction émanant du promoteur
Assurer la préparation logistique nécessaire au déroulement des différentes études (préparation des dossiers, préparation du matériel pour les prélèvements ...) et les documents nécessaires à l'inclusion des patients
Établir et mettre en œuvre les procédures opérationnelles spécifiques
S'assurer de la pertinence des données recueillies et alerter l'ARC investigateur si besoin
Organiser et planifier avec l'ARC promoteur les visites de monitoring ou d'audit et s'assurer de la conformité de leur déroulement
Assurer la transmission de documents (cahiers d'observations, questionnaires ...) aux différents partenaires impliqués (promoteur de l'étude ...)
Contribuer à la notification et au suivi des événements indésirables graves (EIG)

Technicien de recherche clinique
Assurer l'archivage et le classement des éléments constitutifs des études
Connaissances
Connaître le fonctionnement des logiciels dédiés à l'activité
Connaître la réglementation spécifique aux essais cliniques
Connaître l'anglais technique
Connaître le vocabulaire médical
Formation/ expérience
Bac + 2 et/ ou expérience équivalente
Technicien de maintenance
Missions principales
Assurer la maintenance préventive/ corrective et le suivi technique en relation avec des partenaires internes et externes
Collecter les demandes, organiser et suivre les interventions techniques
Apporter un soutien technique
Activités
Assurer les interventions dans son domaine technique
Participer à la réception, à la mise en service, à la maintenance périodique et aux contrôles qualité des équipements
Assurer le fonctionnement et la performance (normes constructeur) des équipements
Apporter un support technique aux utilisateurs
Participer aux commandes, à la gestion des stocks des équipements, consommables et produits nécessaires à l'activité
Participer aux procédures d'essai, tests et recettes
Appliquer les plans de maintenance
Participer à l'analyse des dysfonctionnements (matéριο-vigilance, suivi des incidents/ pannes ...)
Connaissances
Connaître le fonctionnement, les procédures de mise en route et les consignes d'entretien des équipements
Connaître les moyens et règles de traçabilité des interventions spécifiques à son domaine d'activité
Connaître les moyens de protection de l'environnement professionnel
Connaître l'anglais technique le cas échéant
Formation/ expérience
Bac + 2 et/ ou expérience équivalente
Aide-soignant spécialisé
Diplôme requis
Diplôme d'État d'aide-soignant
Diplômes antérieurs équivalents (CAFAS, DPAS ...)
Missions principales spécifiques (au moins 2 missions)
Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit, ...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent
Transmettre des savoirs et/ ou formaliser des pratiques innovantes
Être impliqué dans des travaux de recherche en soins
Mettre en œuvre une expertise
Activités spécifiques
Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, qualité de vie au travail, qualité, certifications notamment HAS ...)
Intervenir en tant qu'auditeur ou référent
Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/ promotion par alternance)
Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs
Construire et/ ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur, ...) en lien avec les autres acteurs internes
Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes ...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ ou innovantes
Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication ...)
Connaissances spécifiques
Connaissances liées à sa spécialité
Connaître des techniques de communication orale et écrite
Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse
Auxiliaire de puériculture spécialisé
Diplôme requis
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
Missions principales spécifiques (au moins 2 missions)

Auxiliaire de puériculture spécialisé
Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit ...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent
Transmettre des savoirs et/ ou formaliser des pratiques innovantes
Être impliqué dans des travaux de recherche en soins
Mettre en œuvre une expertise
Activités spécifiques
Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, qualité de vie au travail, qualité, certifications notamment HAS ...)
Intervenir en tant qu'auditeur ou référent
Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/ promotion par alternance)
Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs
Construire et/ ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur ...) en lien avec les autres acteurs internes
Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes ...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ ou innovantes
Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication ...)
Connaissances spécifiques
Connaissances liées à sa spécialité
Connaître des techniques de communication orale et écrite
Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse
Diététicien
Diplôme requis
Diplôme d'État de diététicien
BTS de diététique
DUT spécialité biologie appliquée, option diététique
Missions principales
Établir un bilan diététique personnalisé, les modalités de sa mise en œuvre, traduire la prescription médicale en menus personnalisés dans le but de garantir la couverture des besoins nutritionnels et d'améliorer ou préserver la santé
Définir, contrôler et évaluer la qualité de l'alimentation en lien avec les cuisines et les services
Contribuer à l'éducation des patients et à la prévention en matière nutritionnelle
Activités
Assurer des consultations diététiques et l'éducation thérapeutique nutritionnelle
Identifier les besoins du patient en collaboration avec son entourage en établissant une communication adaptée à tous les stades de la maladie
Négocier les objectifs de soin diététique avec le patient et mettre en œuvre le traitement nutritionnel en collaboration avec les autres personnels de santé
Garantir l'équilibre et la qualité nutritionnelle de la prestation alimentaire des patients et des personnels ;
Participer à l'élaboration des guides de bonnes pratiques diététiques
Contribuer à l'élaboration, la diffusion, la bonne connaissance et l'évaluation des protocoles d'actes diététiques
Participer à la réalisation et au déroulement d'études et de recherches nutritionnelles
Participer au comité de liaison alimentation et nutrition
Former le personnel en matière d'hygiène alimentaire et de nutrition
Assurer la continuité des soins dans le cadre de l'interface ville/ hôpital
Assurer l'organisation logistique du service diététique le cas échéant
Connaissances
Connaître les différentes pathologies cancéreuses, leurs traitements et les bilans cliniques associés
Connaître les séquelles des pathologies et traitements sur l'état nutritionnel du patient
Connaître les règles relatives aux essais cliniques
Assistant de gestion
Missions principales
Collecter et mettre à la disposition des demandeurs d'informations la documentation générale ou spécialisée, en vue de satisfaire leurs besoins d'information et/ ou de formation
Exploiter des informations liées à l'une des activités de gestion administrative du centre
Traiter ces informations dans le cadre des procédures administratives du centre, réaliser des études et des notes
Participer à l'élaboration de procédures de gestion
Activités
Créer et suivre les dossiers, missions ou études
Créer, tenir à jour et exploiter les bases de données, fichiers, tableaux
Assurer les contrôles (suivi des états, contrôle de dossiers), rendre compte des écarts et apporter des justifications ou explications
Participer à la réalisation de bilans, simulations, statistiques, états
Remplir des documents de traçabilité, des déclarations obligatoires, répondre à des enquêtes

Assistant de gestion
Contribuer à la conception et à la mise en place de tableaux de bord, plannings, échéanciers, outils de gestion, indicateurs
Rédiger, classer, archiver, diffuser, transmettre divers documents
Organiser les réunions, déplacements, événements le cas échéant
Réceptionner, trier et répartir le courrier reçu et préparer les envois
Assurer la gestion des messages électroniques
Entretenir la base documentaire
Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité
Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs
Veiller à la bonne circulation et à la diffusion ciblée des informations (écrites ou orales) et en assurer le suivi
Prendre contact avec les sociétés prestataires, organismes et autres établissements tiers
Connaissances
Connaître les textes, procédures, techniques de base, technologies et la réglementation applicables dans le domaine d'activité
Connaître les circuits et partenaires extérieurs à l'établissement
Connaître la technique de prise de notes et les règles rédactionnelle
Formation/ expérience
BTS/ DUT et/ ou expérience équivalente
Technicien de laboratoire
Diplôme requis
Diplôme d'État de technicien de laboratoire ou titre de formation reconnu équivalent
Missions principales
Préparer et procéder à l'analyse à des fins médicales et/ ou de recherche des prélèvements organiques et biologiques, le cas échéant les effectuer
Contrôler le déroulement des procédures d'analyse et transmettre les résultats pour validation biologique
Mettre en œuvre des techniques nouvelles d'analyse et/ ou d'investigation
Activités
Réceptionner, vérifier la conformité des demandes, valider et classer les prélèvements et les demandes d'exams et/ ou d'investigation
Effectuer les analyses et/ ou les investigations à l'aide des techniques appropriées et assurer la validation technique
Participer à l'identification des dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration
Contrôler la fiabilité et la cohérence des résultats et les soumettre au biologiste
Participer à la conservation des prélèvements après analyse
Informé le service prescripteur des problèmes posés
Assurer la saisie informatique, la sauvegarde et l'archivage des résultats
Préparer les solutions stocks et/ ou les solutions de travail
Évaluer le niveau des stocks et inscrire des demandes de commande
Surveiller la date de péremption des réactifs et les conditions de stockage
Réaliser la vérification, l'entretien et la maintenance courante du matériel utilisé
Participer à la rédaction des protocoles et procédures
Connaissances
Connaître les processus d'analyse et/ ou d'investigation
Maîtriser l'anglais technique
Connaître les moyens de protection personnelle et de l'environnement
Assistant médical
Missions principales
Assurer la gestion du dossier du patient
Assurer les travaux d'assistantat dans le cadre de l'activité médicale, scientifique et administrative
Accueillir les patients et organiser le parcours de soins au sein des différents services
Recueillir, traiter et transmettre d'informations médicales internes et externes
Activités
Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs
Veiller au recueil, à la circulation et à la diffusion ciblée des informations utiles au parcours des patients et en assurer le suivi
Contribuer à la gestion et à la tenue du dossier du patient
Assurer la saisie, la mise en forme de tous les documents (contrôle qualité)
Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité
Assurer le classement et l'archivage
Collaborer à la préparation des événements internes au service et aux missions affectées au service
Assurer la prise de rendez-vous et tenir à jour les agendas, plannings, échéanciers
Assurer la préparation administrative et matérielle des consultations (simples ou pluridisciplinaires), des examens, hospitalisations ...

Assistant médical
Recueillir, traiter et transmettre des informations médicales internes et externes
Connaissances
Connaître les circuits internes
Connaître les procédures relatives à la transmission des informations médicales (droit d'information des patients ...)
Connaître le vocabulaire médical spécifique à son domaine d'activité
Connaître les technologies spécifiques à son domaine d'activité
Formation/ expérience
Bac + formation d'assistant médical et/ ou expérience équivalente
Technicien qualifié
Missions principales
Contribuer, sous l'autorité du cadre responsable de l'activité, à l'analyse des besoins et à la mise au point des informations requises
Mettre en œuvre les solutions techniques dans son domaine d'activité en les ajustant au contexte et aux contraintes particulières
S'assurer du respect des procédures mises en place
Activités
Réaliser les travaux et/ ou interventions dans son domaine d'activité
Proposer des solutions pour réaliser les actions et travaux demandés
Rechercher les informations nécessaires à son activité
Assurer une veille technique dans son domaine
Constituer et entretenir des banques de données
Vérifier et analyser les résultats de ses activités et les informations recueillies (diagnostic technique avancé, présentation de données synthétisées sous la forme adaptée – graphique notamment ...)
Assurer un rôle de conseil technique dans son domaine de compétence avec des partenaires internes et externes
Participer à la rédaction des documents qualité
Participer à l'identification des risques et des dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration
Connaissances
Connaître la réglementation et les protocoles et procédures applicables à son domaine d'activité
Connaître les techniques liées à son domaine d'activité
Connaître l'anglais technique le cas échéant
Formation/ expérience
Bac + 2 et/ ou expérience équivalente
Orthophoniste
Diplôme requis
Certificat de capacité d'orthophoniste
Missions principales
Sur prescription médicale, assurer la rééducation des troubles de la voix, du langage et de la déglutition après une opération ou une radiothérapie de la bouche ou de la gorge
Activités
Réaliser le bilan et l'évaluation nécessaires à l'établissement du diagnostic orthophonique et du projet thérapeutique, nécessaires à la prise en charge du patient
Prendre en charge le patient individuellement ou en groupe
Prévenir et dépister les troubles du langage, de la communication et des fonctions oro-myo-faciales
Participer aux ateliers d'éducation thérapeutique
Travailler en pluridisciplinarité et pluri professionnalité en collaboration avec l'équipe de soins de support, en apportant expertise et conseil
Assurer et coordonner le suivi et la prise en charge en lien avec les équipes de soins (dans l'établissement et hors établissement)
Participer aux projets de recherche
Effectuer les tâches administratives à l'activité
Connaissances
Connaître les textes régissant la profession et les spécificités liées à la cancérologie
Connaître les principes d'utilisation du dossier du patient
Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins
Attaché de recherche clinique
Missions principales
Assurer la mise en place et le suivi (monitoring) des études dans le respect des bonnes pratiques cliniques
Accompagner et coordonner les sites investigateurs dans la mise en œuvre des essais cliniques
Organiser et sécuriser l'exploitation des données
Assurer l'information et le suivi des partenaires internes et externes impliqués dans les essais
Participer à la veille réglementaire
Activités

Attaché de recherche clinique
S'assurer du respect des bonnes pratiques cliniques et des normes applicables
Créer des documents types conformes au protocole
Présenter les documents de l'étude (plaquette, critères d'inclusion/ d'exclusion ...), sensibiliser l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement
Effectuer les visites de présélection, d'initiation, de suivi (monitoring) et de clôture
Participer à la présélection et à la sélection des patients à inclure et recueillir les informations nécessaires sur la base des documents élaborés en collaboration avec les équipes soignantes
Constituer la demande d'inclusion des patients auprès du promoteur, après recueil du consentement valide et vérification des critères d'inclusion
Organiser la logistique des essais (produits, échantillons biologiques, dispositifs médicaux ...)
Veiller à la mise à jour et au remplissage exhaustif des documents (cahier d'observation, documents administratifs, tableaux de suivi)
Contribuer à la détection des événements indésirables graves (EIG) et les déclarer dans le respect des délais réglementaires
Vérifier la véracité et la qualité des données relatives aux essais
S'assurer de la conformité de la dispensation des traitements au niveau des pharmacies des sites investigateurs
Prendre en charge dans les meilleurs délais les demandes des différents partenaires impliqués dans les essais
Apporter un soutien technique aux investigateurs, identifier et remonter les difficultés rencontrées par les sites investigateurs et proposer des solutions d'amélioration
Transmettre les demandes de correction et de clarification aux sites investigateurs
Constituer et mettre à jour des outils de suivi d'activité (tableaux de bord ...) et participer au comité de pilotage des études
Connaissances
Connaissance du fonctionnement des logiciels dédiés à l'activité
Connaissance de la méthodologie des protocoles des essais cliniques
Connaissance de la réglementation spécifique aux essais cliniques
Connaissance des bonnes pratiques cliniques
Connaissance de la réglementation du dossier médical
Connaissance de l'anglais technique
Connaissance du vocabulaire médical
Formation/ expérience
Bac + 3 et/ ou expérience équivalente
Manipulateur d'électroradiologie médicale
Diplôme requis
Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale (DEMER)
Diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (DTSIMRT)
Missions principales
Sur prescription médicale, mettre en œuvre les actions nécessaires à la réalisation des actes diagnostiques (techniques d'électroradiologie médicale, techniques d'imagerie médicale, exploration fonctionnelle) et thérapeutiques, impliquant l'utilisation des rayonnements ionisants ou non ou d'autres agents physiques
Contribuer aux actions de radioprotection, sécurité et contrôle qualité
Assurer une prise en charge du patient adaptée à ses besoins et à son état et être garant de la continuité des soins
Activités
Accueillir le patient, contrôler son identité, vérifier les éléments sécuritaires et l'informer sur le déroulement de l'examen et/ ou du traitement en s'assurant de la continuité de la prise en charge en coordination avec les autres acteurs
Évaluer les besoins et la situation du patient et mettre en œuvre une stratégie de prise en charge adaptée à l'acte et à la situation
Préparer le patient selon le protocole d'examen ou de traitement
Réaliser le centrage et/ ou le paramétrage des appareils de diagnostic ou de traitement et en contrôler la qualité
Réaliser les opérations nécessaires à la réalisation de l'acte
Préparer et mettre en œuvre l'administration des produits nécessaires à l'obtention d'une image ou à la réalisation d'un acte thérapeutique
Mettre en œuvre et conduire des activités de soins en fonction des prescriptions, des protocoles et des informations recueillies
Réaliser l'examen ou le traitement selon la prescription médicale
Réaliser les tâches d'aide opératoire ou d'assistance du praticien
Surveiller le patient pendant la réalisation de l'examen ou du traitement
Informier/ conseiller le patient sur les suites de l'examen ou du traitement
Assurer le traitement et le transfert des informations et des images
Mettre en œuvre les règles et pratiques de radioprotection des patients, des personnels et des visiteurs
Identifier des situations à risque et anticiper des ajustements ou proposer des mesures correctrices
Participer à la gestion des produits et des stocks
Participer à la prise en charge des patients inclus dans les essais cliniques et à la recherche en soins
Connaissances
Connaître les différentes pathologies cancéreuses
Connaître les différents types d'examen et/ ou traitement et leurs effets secondaires
Connaître les procédures de mise en route des appareils et leur fonctionnement

Manipulateur d'électroradiologie médicale
Connaître les bases de l'ergonomie et les techniques de manutention
Connaître les règles de radioprotection
Connaître les bases de la physique des rayonnements
Connaître les protocoles d'hygiène et d'asepsie
Masseur-kinésithérapeute
Diplôme requis
Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute
Missions principales
Prévoir, organiser et dispenser des actes de massage, de gymnastique médicale, de rééducation fonctionnelle et motrice sur prescription médicale
Activités
Réaliser un bilan comprenant diagnostic kinésithérapique et les objectifs de soin ainsi que le choix des actes et techniques appropriées
Réaliser les traitements de rééducation des patients en utilisant les techniques adaptées à leur pathologie
Participer à des actions de prévention à destination des patients et, le cas échéant, des personnels
Établir une communication adaptée aux attentes du patient et de l'entourage, informer sur le déroulement du traitement et éduquer
Assurer l'entretien du matériel et contrôler son état de fonctionnement
Transmettre des données sur l'état du patient aux équipes soignantes et médicales
Assurer la continuité des soins dans le cadre de l'interface ville/ hôpital
Connaissances
Connaître les différentes pathologies cancéreuses, leurs traitements, les effets indésirables et les bilans cliniques associés
Connaître la procédure d'utilisation du dossier patient
Connaître les textes régissant la profession
Assistant social
Diplôme requis
Diplôme d'État d'assistant de service social
Missions principales
Mettre en place un soutien social adapté
Évaluer, élaborer et mettre en œuvre un projet permettant la prise en charge des problèmes sociaux et économiques des personnes (patients) concernées et de leur famille, en collaboration avec les équipes médicales et soignantes
Contribuer à la réinsertion socioprofessionnelle des patients
Activités
Écouter, conseiller et orienter ou assurer une médiation auprès des différents organismes intra et extra-hospitaliers
Identifier les besoins du patient et/ ou de la famille et ses modes de fonctionnement en établissant une communication adaptée à tous les stades de la maladie
Informier le patient et son entourage et répondre aux questions sur l'organisation post-séjour
Mettre en place des mesures d'accompagnement et s'engager dans la relation d'aide
Recueillir et transmettre auprès des autres acteurs l'ensemble des informations écrites et orales nécessaires à la continuité des soins
Assurer la continuité de la prise en charge sociale en interne et en externe en lien avec les différents acteurs
Assurer le suivi et la traçabilité des actes et actions engagés
Participer à la détection de la fragilité sociale (programme personnalisé de soins) et au projet personnalisé après cancer (dimension sociale, réinsertion, reprise de travail ...)
Connaissances
Connaître les différentes étapes du parcours patient
Connaître les modes d'utilisation du dossier patient
Connaître les textes réglementaires (notamment le droit des patients et de leur entourage) et les bonnes pratiques en lien avec la profession
Connaître le mode pluridisciplinaire de la décision thérapeutique
Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins et l'environnement sanitaire et social
Infirmier DE
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier
Missions principales
Prévoir, organiser, dispenser et évaluer les soins relevant de son rôle propre et sur prescription médicale
Assurer des actes de soins préventifs, curatifs, éducatifs, de réhabilitation et d'accompagnement en garantissant la sécurité et la continuité de la prise en charge du patient et de son entourage
Activités
Observer, mesurer et recueillir les données cliniques nécessaires à la prise en charge du patient
Poser le diagnostic infirmier sur la base du raisonnement clinique et planifier les soins en fonction des examens et interventions prévus
Réaliser des actes de soins à visée préventive, diagnostique et thérapeutique et en surveiller les suites
Mettre en œuvre les techniques d'accompagnement et de relation d'aide tout au long de la prise en charge du patient et de son entourage
Contrôler les activités des aides-soignants et auxiliaires de puériculture

Infirmier DE
Assurer la qualité, la continuité, la sécurité et la traçabilité des soins
Faire intervenir les différents professionnels et bénévoles nécessaires à la prise en charge du patient et de son entourage (médecins, psychologues, bénévoles, prestataires de services, services administratifs, assistante sociale, représentants des cultes ...)
Participer à l'organisation de la continuité des soins hors établissement
Assurer le contrôle et la gestion des matériels, dispositifs médicaux et produits nécessaires à la prise en charge du patient
Participer à la prise en charge des patients inclus dans les essais cliniques et à la recherche en soins
Effectuer les tâches administratives inhérentes à l'activité
Élaborer en collaboration avec l'équipe les protocoles de soins infirmiers
Connaissances
Connaître les textes régissant la profession et les spécificités liées à la cancérologie
Connaître les pratiques infirmières et les principes d'organisation des soins spécifiques en cancérologie
Connaître les modalités de prévention des risques professionnels
Connaître les principes d'utilisation du dossier du patient
Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins
Infirmier de bloc opératoire DE
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier
Missions principales
Réaliser les activités d'instrumentiste et aide opératoire (assister le chirurgien dans l'instrumentation de l'acte opératoire) ou de panseur ou circulant (préparer, organiser et assister l'équipe opératoire pendant l'acte opératoire)
Mettre en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité en tenant compte des risques inhérents à la nature des interventions et à la spécificité des patients, au travail en zone protégée, et à l'utilisation de dispositifs médicaux spécifiques
Activités
Préparer l'environnement opératoire (salle d'opération, champ opératoire ...) et effectuer les contrôles réglementaires d'ouverture de salle intégrant les contrôles qualité, gestion des risques et traçabilité
Contrôler les éléments du dossier patient et le compléter
Accueillir le patient en zone péri-opératoire et participer à son installation
Coordonner les équipes pendant la réalisation du geste opératoire, suivre le déroulement et anticiper les besoins des opérateurs
Contrôler l'application des mesures d'hygiène en bloc opératoire et dans les secteurs associés (décontamination, désinfection, stérilisation ...)
Instrumenter l'intervention
Assurer l'aide opératoire
Participer aux essais de matériels et essais cliniques suivant les procédures
Participer à l'approvisionnement et à la gestion des stocks de dispositifs médicaux stériles, de matériels d'instrumentation et de dispositifs médicaux implantables
Participer à l'ajustement de la programmation
Connaissances
Connaître les textes régissant la profession
Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie en bloc opératoire
Connaître les modalités de prévention des risques professionnels
Connaître les procédures d'utilisation du dossier du patient
Formation/ expérience
Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire et/ ou expérience équivalente.
Infirmier de puériculture DE.
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier
Missions principales
Prendre en charge la réalisation des soins à destination des enfants, adolescents et jeunes adultes et, dans ce cadre, assurer le suivi de leur développement dans leur milieu de vie
Réaliser des actes concourant à l'éducation, la prévention, au dépistage, au diagnostic, au traitement et à la recherche, afin de maintenir, restaurer et promouvoir la santé de l'enfant, adolescent ou jeune adulte
Prendre en charge l'entourage de l'enfant, adolescent ou jeune adulte
Activités
Recueillir l'adhésion aux soins de l'enfant et de sa famille
Planifier les activités de soins et les activités d'éveil pour les enfants
Observer, mesurer et recueillir les données cliniques nécessaires à la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte
Poser le diagnostic infirmier sur la base du raisonnement clinique et planifier les soins en fonction des examens et interventions prévus
Réaliser des actes de soins à visée préventive, diagnostique et thérapeutique et en surveiller les suites
Mettre en œuvre les techniques d'accompagnement et de relation d'aide tout au long de la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte et de son entourage
Contrôler les activités des aides-soignants et auxiliaires de puériculture

Infirmier de puériculture DE.
Assurer la qualité, la continuité, la sécurité et la traçabilité des soins
Faire intervenir les différents professionnels et bénévoles nécessaires à la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte et de son entourage (médecins, psychologues, bénévoles, prestataires de services, services administratifs, assistante sociale, représentants des cultes ...)
Participer à l'organisation de la continuité des soins hors établissement
Assurer le contrôle et la gestion des matériels, dispositifs médicaux et produits nécessaires à la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte
Participer à la prise en charge des enfants, adolescents ou jeunes adultes inclus dans les essais cliniques et à la recherche en soins
Effectuer les tâches administratives inhérentes à l'activité
Élaborer en collaboration avec l'équipe les protocoles de soins infirmiers
Connaissances
Connaître les textes régissant la profession et les spécificités liées à la cancérologie
Connaître les pratiques infirmières et les principes d'organisation des soins spécifiques en cancérologie
Connaître les spécificités en cancérologie de la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte
Connaître les modalités de prévention des risques professionnels
Connaître les procédures d'utilisation du dossier de soins du patient
Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins
Formation/ expérience
Diplôme d'État de puériculteur et/ ou expérience équivalente
Attaché de recherche clinique spécialisé
Missions principales
Mettre en œuvre des essais cliniques complexes en oncologie sur les aspects logistiques et opérationnels dans le respect de la réglementation et des bonnes pratiques cliniques
Organiser le pilotage des études dont il/ elle a la charge
Accompagner les nouveaux arrivants et les stagiaires
Activités spécifiques
Participer à l'élaboration des protocoles et donner un avis technique sur les conditions de réalisation de l'étude sur le terrain
Former l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement
Assurer un rôle de conseil sur la revue des documents d'étude promoteur
Évaluer les procédures opérationnelles spécifiques, être force de proposition en matière d'évolutions (et les appliquer si retenues)
Prendre part à l'animation des réunions de comité de pilotage des études
Participer aux réunions de revue des données organisées par le data management
Assurer une fonction de référent technique et contribuer à l'accompagnement des nouveaux arrivants (transmission de compétences techniques)
Intervenir dans le contrôle qualité des documents classés et archivés dans les SMF et TMF
Connaissances
Connaissance des outils de gestion de projets
Connaissance des techniques de conduite et d'animation de réunion
Formation/ expérience
Bac + 3 et/ ou expérience équivalente.
Technicien hautement qualifié
Missions principales
Participer à la conception et à l'implantation de nouveaux procédés, matériels, technologies, méthodes administratives ou scientifiques, dans son domaine d'activité, et veiller au maintien de leurs qualités techniques, optimiser leur productivité et leur emploi en procédant à leur évaluation
Mettre en œuvre les solutions techniques dans son domaine d'activité en les ajustant au contexte et aux contraintes particulières
Coordonner et vérifier dans son secteur la régularité des informations et des techniques à mettre en œuvre
Activités
Réaliser les travaux et/ ou interventions dans son domaine d'activité
Proposer des actions d'amélioration de l'organisation du travail
Participer à la définition des spécifications techniques dans le cadre de la rédaction d'un cahier des charges
Rédiger des comptes rendus et des rapports d'activité
Constituer des dossiers techniques pour préparer une prise de décision
Rechercher les informations nécessaires à son activité
Assurer une veille technique dans son domaine
Constituer et entretenir des banques de données
Rédiger des protocoles et procédures/ documents qualité
Vérifier et analyser et/ ou mettre en valeur les résultats de ses activités et les informations recueillies (diagnostic technique avancé, présentation de données synthétisées sous la forme adaptée - graphique notamment ...)
Assurer un rôle de conseil technique dans son domaine de compétence avec des partenaires internes et externes
Assurer la transmission de savoirs/ savoir-faire techniques dans son domaine de compétence
Identifier les risques a priori et a posteriori, anticiper les dysfonctionnements, proposer des actions d'amélioration

Technicien hautement qualifié
Connaissances
Connaître la réglementation et les protocoles et procédures applicables à son domaine d'activité
Connaître les méthodologies d'élaboration d'un cahier des charges
Connaître les techniques spécifiques liées à son domaine d'activité
Connaître l'anglais technique le cas échéant
Formation/ expérience
Bac + 3 et/ ou expérience équivalente
Infirmier anesthésiste DE
Diplôme requis
Diplôme d'Etat d'infirmier anesthésiste
Missions principales
Réaliser les techniques d'anesthésies générales, locorégionale et la réanimation per opératoire selon les protocoles établis sous la responsabilité du médecin anesthésiste réanimateur
Réaliser en salle de surveillance postinterventionnelle les techniques de surveillance postinterventionnelle et la prise en charge de la douleur selon les protocoles établis
Activités
Réparer l'environnement anesthésique (site anesthésique, salle de surveillance postinterventionnelle ...), effectuer les contrôles réglementaires d'ouverture de salle intégrant les contrôles qualité, gestion des risques et traçabilité
Analyser la situation, anticiper les risques associés en fonction du type d'anesthésie, des caractéristiques du patient et de l'intervention et ajuster la prise en charge anesthésique
Renseigner le dossier anesthésique pré, per et postopératoire et assurer les transmissions infirmières pour garantir la continuité de soins
Contrôler le fonctionnement et la maintenance du matériel d'anesthésie et de la salle de réveil et/ ou de réanimation en collaboration avec l'ingénieur biomédical
Analyser le comportement du patient et assurer un accompagnement et une information adaptée à la situation d'anesthésie
Participer à l'élaboration et à l'évaluation des protocoles d'anesthésie et de réanimation
Participer à l'approvisionnement et à la gestion des stocks de dispositifs médicaux stériles, de matériels d'anesthésie, de réanimation, de médicaments et de dispositifs médicaux implantables
Assurer l'entretien et la décontamination des matériels spécifiques à l'anesthésie et la réanimation
Participer aux essais de matériels et essais cliniques suivant les procédures
Connaissances
Connaître les textes régissant la profession
Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie en anesthésie et en réanimation
Connaître les modalités de prévention des risques professionnels
Connaître les procédures d'utilisation du dossier du patient
Chef d'équipe
Missions principales
Animer, coordonner et planifier l'activité d'une équipe de travail, sous la responsabilité d'un encadrant
Apporter aux membres de l'équipe une assistance et des conseils techniques
Contrôler le bon déroulement de la réalisation de l'activité en termes de quantité, qualité, coûts et délais
Activités
Planifier, répartir le travail, superviser et contrôler l'activité de l'équipe
Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés
Animer, informer et coordonner l'équipe sur les aspects techniques du domaine concerné
Assurer un appui technique au sein de l'équipe
Assurer les relais d'information entre les personnels et les encadrants hiérarchiques
Apporter son concours lors de la campagne d'entretiens individuels
Assurer un reporting des activités menées
Assurer les commandes et la gestion des stocks, proposer achats et investissements le cas échéant
Veiller au respect des procédures dans la réalisation des activités de l'équipe
Veiller à une utilisation optimale des moyens dans le cadre fixé par le budget
Participer à l'élaboration des procédures et protocoles et proposer des pistes d'amélioration
Connaissances
Connaître les principes et les méthodes d'organisation du travail
Connaître les techniques d'animation et de communication
Connaître les techniques employées dans le service
Formation/ expérience
Bac + 3 et/ ou expérience équivalente
Principat
Missions principales
Garantir la réalisation d'une activité technique/ de santé spécialisée constituant un processus de gestion (paye, recrutement, contrôle de gestion, comptabilité, maintenance d'un parc informatique, prévention des risques ...)

Principalat
Coordonner la mise en œuvre de l'ensemble des process concourant à la réalisation de l'activité
Assurer le lien entre les acteurs intervenant dans la mise en œuvre des process
Activités
Assurer un suivi de la mise en œuvre des différents process dans les délais impartis, s'assurer de leur continuité et de leur fluidité
Procéder à l'analyse des besoins liés à son activité
Faire intervenir les différents acteurs concernés et les mettre en relation
Recueillir, analyser et ordonner l'information et la diffuser ou la rendre accessible
Assurer un rôle de conseil technique sur les questions relevant du domaine d'activité
Tester les nouveaux dispositifs
Réaliser les tâches demandant une technicité élevée dans le cadre de la mise en œuvre des process
Garantir le respect des procédures de qualité lors de la mise en œuvre des process
Alerter dès la survenance de tout événement indésirable significatif et proposer des mesures correctrices
Participer à l'élaboration des procédures
Connaissances
Connaître l'organisation de l'établissement
Connaître les procédures et protocoles techniques de son domaine d'activité
Connaître les principes de la démarche qualité
Formation/ expérience
Bac + 3 et/ ou expérience équivalente

## Parcours professionnels - Annexe III

### Chapitre 1 Emploi d'aide-soignant

#### Article

#### Préambule

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant constatent actuellement des difficultés pour recruter des aides-soignants.

Conscients de la spécificité de la prise en charge des patients atteints de cancer dans les CLCC, les partenaires sociaux s'accordent à dire que les aides-soignants embauchés dans les centres acquièrent et développent des compétences spécifiques.

Aussi, afin de rendre attractif l'emploi d'aide-soignant, les signataires proposent une série de mesures consistant notamment à l'amélioration des conditions de travail, à l'anticipation des reconversions professionnelles, à la mise en place d'un parcours professionnel, à l'engagement d'une politique de branche de développement de l'alternance et à une revalorisation salariale.

Dans le cadre du parcours professionnel décrit dans le présent avenant, un nouvel emploi est créé et intégré dans la classification des personnels non-praticiens prévue par la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1er janvier 1999.

Cet avenant porte modification de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999 à laquelle il est annexé.

#### Article 1er

#### Champ d'application

En vigueur non étendu

Le terme « aide-soignant » désigne tout salarié des centres titulaire du diplôme d'aide-soignant et qui participe, en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmière, aux soins répondant aux besoins fondamentaux des malades (hygiène, alimentation, confort) et à l'entretien de leur environnement immédiat. Les aides-soignants participent également à la surveillance de l'état du malade.

## **Article 2**

### **Conditions de travail et spécificités de l'emploi en cancérologie**

En vigueur non étendu

Les actions décrites ci-dessous ont pour objet de prendre en compte les spécificités de l'emploi en cancérologie et d'améliorer les conditions de travail des aides-soignants.

#### **2.1 Organisation des missions**

Les signataires du présent avenant insistent sur la nécessité pour les centres de travailler sur l'organisation afin de favoriser le travail en équipe auprès des patients et de garantir la compatibilité entre la charge de travail et le temps de travail pour une meilleure qualité de vie au travail (QVT).

Dans le cadre de leur politique de santé au travail, les centres pourront proposer des possibilités de diversifier leurs activités en favorisant la mobilité interservices.

Pour les centres proposant des postes d'aides-soignants dans des services autres que ceux d'hospitalisation complète (hôpital de jour, consultations...), une mobilité pourra être proposée.

Il est aussi recommandé de favoriser les mobilités choisies entre les aides-soignants de jour et de nuit et de prévoir des stages de jour pour développer leurs compétences. Durant ces stages de jour, les indemnités de sujétions liées au travail de nuit et de week-end habituellement perçues par le salarié seront maintenues.

#### **2.2 Spécificités cancérologie de l'emploi**

##### **a) Les aides-soignants font partie intégrante de l'équipe de soins**

Dans les centres, les aides-soignants en tant que membres de l'équipe de soins, sont associés aux décisions médicales et participent aux staffs pluridisciplinaires. Ils prennent également part aux groupes de paroles et aux réflexions éthiques.

##### **b) Spécificités de la prise en charge des patients atteints de cancer**

Les centres ont une approche globale de la prise en charge des patients. C'est ainsi qu'interviennent les aides-soignants, à savoir :

- tout au long du parcours de soins ;
- en fonction de l'état clinique ;
- et selon les habitudes antérieures à la maladie ou à l'hospitalisation.

Par ailleurs, la spécificité de la cancérologie repose aussi sur la participation des aides-soignants aux soins palliatifs et à l'accompagnement de personnes jeunes (voire très jeunes) en fin de vie et de leur entourage.

Enfin, il est attendu des aides-soignants un certain niveau de contribution aux parcours ambulatoires parfois complexes ou techniques en chimiothérapie, radiothérapie, médecine nucléaire ou encore soins de support.

### c) Compétences attendues pour répondre à l'exigence de la cancérologie

Les soins d'hygiène et de confort exigent de la part des aides-soignants :

- une écoute attentive et active, une empathie et une adaptabilité ;
- la connaissance et le respect des règles de radioprotection ainsi que des précautions d'hygiène et d'asepsie spécifiques aux secteurs protégés et aux patients immunodéprimés ;
- des connaissances théoriques et pratiques en cancérologie médicale, chirurgicale, en anesthésie et en réanimation et en soins palliatifs adaptées aux différents services de l'établissement.

Il est à souligner, que les centres, afin de leur permettre de développer et de renforcer ces compétences spécifiques :

- mettent en œuvre pour la plupart des parcours d'intégration à l'attention des nouveaux embauchés ;
- forment les aides-soignants à l'évaluation et à la prise en charge de la douleur et à une approche relationnelle orientée vers l'écoute active des patients et leur entourage ;
- favorisent l'accès aux formations spécifiques à la cancérologie (notamment nutrition, soins palliatifs, douleur) ainsi qu'aux diplômes universitaires (éthique, soins palliatifs...).

### 2.3 Plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les contraintes physiques liées à l'exercice de l'emploi d'aide-soignant, et notamment les contraintes posturales, la mobilisation des patients ou les mouvements répétitifs, peuvent favoriser l'apparition de TMS.

Conscients de l'importance d'impulser une politique forte de prévention des TMS auprès des aides-soignants et de leurs responsables hiérarchiques, les partenaires sociaux encouragent les centres à développer et accroître leur démarche de prévention des TMS. Les centres devront veiller à ce que les moyens humains et matériels soient adaptés à la charge de travail.

Cette démarche a pour objectif de réduire au maximum les risques pour la santé des aides-soignants.

Peuvent notamment être prévues les mesures suivantes :

- information de l'ensemble des aides-soignants et des responsables hiérarchiques sur les TMS et les moyens de les prévenir (mention dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants, réunions collectives d'information, affichages...)
- formation obligatoire de type initiation à l'ergonomie et aux gestes et postures des aides-soignants et des responsables hiérarchiques. Des référents gestes et postures ayant reçu une formation certifiée seront mis en place dans chaque centre.

Le plan s'appuie nécessairement sur un état des lieux dont l'analyse permet de définir des objectifs clairs et réalisables suivant un calendrier cohérent. Ces objectifs sont fixés en concertation avec une partie des salariés concernés.

Par ailleurs, il est précisé qu'une démarche de prévention des TMS, quelles que soient les mesures prévues dans le plan de prévention, nécessite la collaboration et l'engagement des salariés concernés, des responsables hiérarchiques, des représentants du personnel et des services de santé au travail.

L'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail sont des thèmes qui doivent être négociés au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif pour l'ensemble des professionnels. Par conséquent, les nouvelles dispositions et actions issues de ce futur accord viendront compléter les présentes modalités.

## Article 3

### Parcours professionnel

En vigueur non étendu

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

#### 3.1 Référentiel d'activités et de compétences

Le référentiel d'activité et de compétences sera mis à jour par la FNCLCC.

La maîtrise des compétences clés qui sera évaluée chaque année constitue la réussite de l'intégration de l'aide-soignant.

#### 3.2 Accès à l'emploi d'aide soignant spécialisé

##### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et l'organisation des services définie par le centre, un aide-soignant accède à l'emploi d'aide-soignant spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- 5 ans d'expérience professionnelle dans le centre et obtention au minimum du palier 1 de la validation des compétences dans le parcours professionnel ;
- évaluation favorable dans l'emploi d'aide-soignant à l'appui des 3 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :
  - à l'évaluation des compétences du poste occupé ;
  - à l'étude du parcours de formation ;
  - à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du centre ;
- dans son domaine de compétences, exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'aide-soignant spécialisé.

##### b) Classement

L'emploi d'aide-soignant spécialisé est rattaché au groupe E, position 3.

##### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : un aide-soignant ayant atteint le 1er palier du groupe D (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1er palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du E en tant qu'aide-soignant spécialisé.

d) Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1er mai 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

## **Article 4**

### **Anticipation des reconversions professionnelles**

En vigueur non étendu

Les aides-soignants ont la possibilité, au cours de leur carrière professionnelle, de s'orienter vers un autre emploi dans les filières administrative, logistique, médico-technique et de soins.

Les entretiens professionnels sont l'occasion pour le supérieur hiérarchique de recueillir les souhaits de reconversion professionnelle des salariés mais également les éléments permettant d'anticiper ces reconversions.

Les entretiens professionnels sont également l'occasion de communiquer sur les différentes passerelles existantes et sur leur mise en œuvre éventuelle.

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit personnel que tout salarié peut mobiliser pour réaliser ses projets professionnels conformément aux dispositions de l'accord-cadre n° 2020-01 « Emploi. Formation » de la branche des CLCC.

## **Article 5**

### **Développement de l'alternance**

En vigueur non étendu

La formation d'aide-soignant est sanctionnée par le diplôme d'État aux fonctions d'aide-soignant.

Afin de permettre la mise en œuvre de passerelles entre l'emploi d'aide-soignant et des emplois de niveaux équivalents ou supérieurs, et, ainsi faciliter leur reconversion professionnelle, les signataires souhaitent favoriser le développement de l'alternance dans la branche des CLCC.

Afin de permettre ce développement, il est recommandé aux centres, dans la mesure du possible, d'accéder aux demandes de formation relevant du dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Par ailleurs, afin de répondre au mieux à leurs besoins en recrutement et encourager le plus tôt possible le développement de compétences spécifiques à la cancérologie, les centres sont encouragés à mettre en œuvre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Diverses actions peuvent être mises en œuvre, notamment : partenariat avec des IFAS et des CFA visant à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les centres.

Enfin, les centres s'engagent à prioriser la fonction tutorale aux aides-soignants âgés de 50 ans et plus, afin de favoriser la transmission des compétences spécifiques à la cancérologie.

Afin d'appuyer la politique volontariste en faveur du développement de l'alternance que souhaite mettre en œuvre la branche des CLCC, une communication sera effectuée par la FNCLCC auprès des directions des ressources humaines (DRH) des centres.

## Article 6

### Suivi de l'accord

En vigueur non étendu

Le comité national de la formation professionnelle (CNFP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre du parcours professionnel.

## Article 7

### Création de l'emploi d'aide-soignant spécialisé dans la classification des personnels non-praticiens

En vigueur non étendu

À l'article A-1.1.5.1 « Définition des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'aide-soignant, la définition de l'emploi d'aide-soignant spécialisé comme suit :

« Aide-soignant(e) spécialisé(e) :

- exerce un rôle actif et pérenne dans des thématiques transversales variées ;
- détenant une certaine expertise, il la transmet et formalise de nouvelles pratiques innovantes ;
- s'implique dans les travaux de recherche en soins. »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi d'aide-soignant spécialisé est inséré dans le groupe E, entre l'emploi de technicien de maintenance biomédicale et l'emploi de diététicien de la manière suivante :

Emploi	Position	Groupe
Aide-soignant(e) spécialisé(e)	3	E

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emploi	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
E	Aide-soignant(e) spécialisé(e)	23 356	23 823	24 538

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'aide-soignant spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe « Avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi de technicien de maintenance biomédicale et l'emploi de diététicien de la manière suivante :

Emploi	Position	Filière	Cotation
Aide-soignant(e) spécialisé(e)	3	S	177

## Article 8

### Versement d'une indemnité spécifique

En vigueur non étendu

Une indemnité spécifique liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants du groupe D propres à chaque CLCC est instituée par l'avenant n° 2020-02 portant modification de la convention collective nationale.

Une indemnité spécifique liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants spécialistes du groupe E propres à chaque CLCC est instituée par l'avenant n° 2020-05 portant modification de la convention collective nationale.

## **Article 9**

### **Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 dans une annexe 2 intitulée « Parcours professionnels ».

Les annexes actuelles 2, 3, 4, 5 et 6 sont renumérotées respectivement 3, 4, 5, 6 et 7.

## **Article 10**

### **Dépôt et publicité**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

## **Annexes**

### **Article**

En vigueur non étendu

## Schéma du parcours professionnel

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200042\\_0000\\_0010.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200042_0000_0010.pdf/BOCC)

## Fiche emploi CCN

### Aide-soignant spécialisé [Emploi CCN]

Diplôme requis
Diplôme d'État d'aide-soignant.
Diplômes antérieurs équivalents (CAFAS, DPAS...).
Missions principales spécifiques (au moins 2 missions)
Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent.
Transmettre des savoirs et/ou formaliser des pratiques innovantes.
Être impliqué dans des travaux de recherche en soins.
Mettre en œuvre une expertise.
Activités spécifiques
Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, qualité de vie au travail, qualité, certifications notamment HAS...).
Intervenir en tant qu'auditeur ou référent.
Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/promotion par alternance).
Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs.
Construire et/ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur...) en lien avec les autres acteurs internes.
Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ou innovantes.
Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication...).
Connaissances spécifiques
Connaissances liées à sa spécialité.
Connaître des techniques de communication orale et écrite.
Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse.

## Chapitre 2 Emploi d'auxiliaire de puériculture

### Article

#### Préambule

En vigueur non étendu

Afin de rendre attractif l'emploi d'auxiliaire de puériculture exerçant en unité d'hospitalisation ou en crèche d'entreprise, les signataires proposent une série de mesures consistant notamment à l'amélioration des conditions de travail, à l'anticipation des reconversions professionnelles, à la mise en place d'un parcours professionnel, à l'engagement d'une politique de branche de développement de l'alternance et à une revalorisation salariale.

Dans le cadre du parcours professionnel décrit dans le présent avenant, un nouvel emploi est créé et intégré dans la classification des personnels non-praticiens prévue par la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1er janvier 1999.

Cet avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 à laquelle il est annexé.

## **Article 1er**

### **Champ d'application**

En vigueur non étendu

Le terme « auxiliaire de puériculture » désigne tout salarié des centres titulaire du diplôme d'auxiliaire de puériculture et qui participe, en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmière ou de la puéricultrice, aux soins répondant aux besoins fondamentaux des enfants et des jeunes patients (hygiène, alimentation, confort, activités d'éveils et de loisirs, accompagnement scolaire) et à l'entretien de leur environnement immédiat. Les auxiliaires de puériculture participent également à la surveillance de l'état général de l'enfant et de son développement.

## **Article 2**

### **Organisation du travail et spécificités de l'emploi en unité d'hospitalisation en oncologie**

En vigueur non étendu

Conscients de la spécificité de la prise en charge des patients atteints de cancer dans les CLCC, les partenaires sociaux s'accordent à dire que les auxiliaires de puériculture embauchés dans les centres acquièrent et développent des compétences spécifiques.

Les actions décrites ci-dessous ont pour objet de prendre en compte les spécificités de l'emploi en oncologie et d'améliorer les conditions de travail des auxiliaires de puériculture.

#### **2.1 Organisation des missions**

Les signataires du présent avenant insistent sur la nécessité pour les centres de travailler sur l'organisation afin de favoriser le travail en équipe auprès des patients et de garantir la compatibilité entre la charge de travail et le temps de travail pour une meilleure qualité de vie au travail (QVT).

Dans le cadre de leur politique de santé au travail, les centres pourront proposer des possibilités de diversifier leurs activités en favorisant la mobilité interservices.

Pour les centres proposant des postes d'auxiliaires de puériculture dans des services autres que ceux d'hospitalisation complète (hôpital de jour, consultations...), une mobilité pourra être proposée.

Il est aussi recommandé de favoriser les mobilités choisies entre les auxiliaires de puériculture de jour et de nuit et de prévoir des stages de jour pour développer leurs compétences. Durant ces stages de jour, les indemnités de sujétions liées au travail de nuit et de week-end habituellement perçues par le salarié seront maintenues.

#### **2.2 Spécificités oncologie de l'emploi**

a) Les auxiliaires de puériculture font partie intégrante de l'équipe de soins

Dans les centres, les auxiliaires de puériculture en tant que membres de l'équipe de soins, sont associés aux décisions médicales et participent aux staffs pluridisciplinaires. Ils prennent également part aux groupes de parole et aux réflexions éthiques.

#### b) Les spécificités de la prise en charge des jeunes patients atteints de cancer

Les centres ont une approche globale de la prise en charge des patients. C'est ainsi qu'interviennent les auxiliaires de puériculture à savoir :

- tout au long du parcours de soins ;
- en fonction de l'état clinique ;
- et selon les habitudes antérieures à la maladie ou à l'hospitalisation.

Par ailleurs, la spécificité de la cancérologie repose aussi sur la participation des auxiliaires de puériculture aux soins palliatifs et à l'accompagnement de personnes jeunes (voire très jeunes) en fin de vie et de leur entourage.

Enfin, il est attendu des auxiliaires de puériculture un certain niveau de contribution aux parcours ambulatoires parfois complexes ou techniques en chimiothérapie, radiothérapie, médecine nucléaire ou encore soins de support.

#### c) Les compétences attendues pour répondre à l'exigence de la cancérologie

Les soins d'hygiène et de confort exigent de la part des auxiliaires de puériculture :

- une écoute attentive et active, une empathie et une adaptabilité ;
- la connaissance et le respect des règles de radioprotection ainsi que des précautions d'hygiène et d'asepsie spécifiques aux secteurs protégés et aux patients immunodéprimés ;
- des connaissances théoriques et pratiques en cancérologie médicale, chirurgicale, en anesthésie et en réanimation et en soins palliatifs adaptées aux différents services de l'établissement.

Il est à souligner, que les centres, afin de leur permettre de développer et de renforcer ces compétences spécifiques :

- mettent en œuvre pour la plupart des parcours d'intégration à l'attention des nouveaux embauchés ;
- forment les auxiliaires de puériculture à l'évaluation et à la prise en charge de la douleur et à une approche relationnelle orientée vers l'écoute active des patients et leur entourage ;
- favorisent l'accès aux formations spécifiques à la cancérologie (notamment nutrition, soins palliatifs, douleur) ainsi qu'aux diplômes universitaires (éthique, soins palliatifs...).

## Article 3

### **Plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) en unité d'hospitalisation et en crèche d'entreprise**

En vigueur non étendu

Les contraintes physiques liées à l'exercice de l'emploi d'auxiliaire de puériculture et notamment les contraintes posturales, la mobilisation des patients ou les mouvements répétitifs, peuvent favoriser l'apparition de TMS.

Conscients de l'importance d'impulser une politique forte de prévention des TMS auprès des auxiliaires de puériculture et de leurs responsables hiérarchiques, les partenaires sociaux encouragent les centres à

développer et accroître leur démarche de prévention des TMS. Les centres devront veiller à ce que les moyens humains et matériels soient adaptés à la charge de travail.

Cette démarche a pour objectif de réduire au maximum les risques pour la santé des auxiliaires de puériculture.

Peuvent notamment être prévues les mesures suivantes :

- information de l'ensemble des auxiliaires de puériculture et des responsables hiérarchiques sur les TMS et les moyens de les prévenir (mention dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants, réunions collectives d'information, affichages...);
- formation obligatoire de type initiation à l'ergonomie et aux gestes et postures des auxiliaires de puériculture et des responsables hiérarchiques. Des référents gestes et postures ayant reçu une formation certifiée seront mis en place dans chaque centre.

Le plan s'appuie nécessairement sur un état des lieux dont l'analyse permet de définir des objectifs clairs et réalisables suivant un calendrier cohérent. Ces objectifs sont fixés en concertation avec une partie des salariés concernés.

Par ailleurs, il est précisé qu'une démarche de prévention des TMS, quelles que soient les mesures prévues dans le plan de prévention, nécessite la collaboration et l'engagement des salariés concernés, des responsables hiérarchiques, des représentants du personnel et des services de santé au travail.

L'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail sont des thèmes qui doivent être négociés au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif pour l'ensemble des professionnels. Par conséquent, les nouvelles dispositions et actions issues de ce futur accord viendront compléter les présentes modalités.

## **Article 4**

### **Parcours professionnel en unité d'hospitalisation et en crèche d'entreprise**

En vigueur non étendu

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

#### **4.1 Référentiel d'activités et de compétences**

Le référentiel d'activité et de compétences sera mis à jour par la FNCLCC.

La maîtrise des compétences clés qui sera évaluée chaque année constitue la réussite de l'intégration de l'auxiliaire de puériculture.

#### **4.2 Accès à l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé**

##### **a) Critères**

Conformément aux orientations stratégiques et l'organisation des services définies par le centre, un auxiliaire de puériculture accède à l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- 5 ans d'expérience professionnelle dans le centre et obtention au minimum du palier 1 de la validation des compétences dans le parcours professionnel ;
- évaluation favorable dans l'emploi d'auxiliaire de puériculture à l'appui des 3 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :

- à l'évaluation des compétences du poste occupé ;
- à l'étude du parcours de formation ;
- à l'investissement dans les projets de services, de la crèche et/ou institutionnels du centre ;
- dans son domaine de compétences, exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 nouvelles missions décrites dans la fiche emploi convention collective nationale d'auxiliaire de puériculture spécialisé.

#### b) Classement

L'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé est rattaché au groupe E, position 3.

#### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : un auxiliaire de puériculture ayant atteint le 1er palier du groupe D (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1er palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du E en tant qu'auxiliaire de puériculture spécialisé.

#### d) Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1er mai 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

## **Article 5**

### **Anticipation des reconversions professionnelles**

En vigueur non étendu

Les auxiliaires de puériculture ont la possibilité, au cours de leur carrière professionnelle, de s'orienter vers un autre emploi dans les filières administrative, logistique, médicotechnique et de soins.

Les entretiens professionnels sont l'occasion pour le supérieur hiérarchique de recueillir les souhaits de reconversion professionnelle des salariés mais également les éléments permettant d'anticiper ces reconversions.

Les entretiens professionnels sont également l'occasion de communiquer sur les différentes passerelles existantes et sur leur mise en œuvre éventuelle.

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit personnel que tout salarié peut mobiliser pour réaliser ses projets professionnels conformément aux dispositions de l'accord-cadre n° 2020-01 « Emploi – Formation » de la branche des CLCC.

## **Article 6**

### **Développement de l'alternance**

En vigueur non étendu

La formation d'auxiliaire de puériculture est sanctionnée par le diplôme d'état aux fonctions d'auxiliaire de puériculture.

Afin de permettre la mise en œuvre de passerelles entre l'emploi d'auxiliaire de puériculture et des emplois de niveaux équivalents ou supérieurs, et, ainsi faciliter leur reconversion professionnelle, les signataires souhaitent favoriser le développement de l'alternance dans la branche des CLCC.

Afin de permettre ce développement, il est recommandé aux centres, dans la mesure du possible, d'accéder aux demandes de formation relevant du dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »).

Par ailleurs, afin de répondre au mieux à leurs besoins en recrutement et encourager le plus tôt possible le développement de compétences spécifiques à la cancérologie, les centres sont encouragés à mettre en œuvre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Diverses actions peuvent être mises en œuvre, notamment : partenariat avec des IFAS et des CFA visant à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les centres.

Enfin, les centres s'engagent à prioriser la fonction tutorale aux auxiliaires de puériculture âgées de 50 ans et plus, afin de favoriser la transmission des compétences spécifiques à la cancérologie.

Afin d'appuyer la politique volontariste en faveur du développement de l'alternance que souhaite mettre en œuvre la branche des CLCC, une communication sera effectuée par la FNCLCC auprès des directions des ressources humaines (DRH) des centres.

## **Article 7**

### **Suivi de l'accord**

En vigueur non étendu

Le comité national de la formation professionnelle (CNFP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre du parcours professionnel.

## **Article 8**

### **Création de l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé dans la classification des personnels non-praticiens**

En vigueur non étendu

À l'article A-1.1.5.1 « Définition des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'auxiliaire de puériculture, la définition de l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé comme suit.

« Auxiliaire de puériculture spécialisé(e) :

Exerce un rôle actif et pérenne dans des thématiques transversales variées.

Détenant une certaine expertise, il la transmet et formalise de nouvelles pratiques innovantes. S'implique dans les travaux de recherche en soins. »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé est inséré dans le groupe E, entre l'emploi d'aide-soignant spécialisé et l'emploi de diététicien de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Auxiliaire de puériculture spécialisé(e)	3	E

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
E	Auxiliaire de puériculture spécialisé(e)	23 356	23 823	24 538

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe de l'avenant n° 99-01 de la convention collective nationale, entre l'emploi d'aide-soignant spécialisé et l'emploi de diététicien de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Auxiliaire de puériculture spécialisé(e)	3	S	177

## Article 9

### Versement d'une indemnité spécifique

En vigueur non étendu

Une indemnité spécifique liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des auxiliaires de puériculture spécialistes du groupe E propres à chaque CLCC est instituée par l'avenant n° 2020-16 portant modification de la convention collective nationale.

## Article 10

### Durée de l'avenant et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 en annexe II, chapitre II.

Le chapitre II actuel de l'annexe II est renuméroté en chapitre III.

## Article 11

### Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

## Annexes

### Article

En vigueur non étendu

Schéma du parcours professionnel

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210002\\_0000\\_0006.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210002_0000_0006.pdf/BOCC)

### Fiche emploi convention collective nationale

Auxiliaire de puériculture spécialisé [Emploi CCN]
Diplôme requis
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture.
Missions principales spécifiques (au moins 2 missions)
Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent.
Transmettre des savoirs et/ou formaliser des pratiques innovantes.
Être impliqué dans des travaux de recherche en soins.
Mettre en œuvre une expertise.
Activités spécifiques
Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, qualité de vie au travail, qualité, certifications notamment HAS...).
Intervenir en tant qu'auditeur ou référent.
Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/promotion par alternance).
Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs.
Construire et/ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur...) en lien avec les autres acteurs internes.
Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ou innovantes.

Auxiliaire de puériculture spécialisé [Emploi CCN]
Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication...).
Connaissances spécifiques
Connaissances liées à sa spécialité.
Connaître des techniques de communication orale et écrite.
Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse.

## Chapitre 3 Parcours professionnel d'attaché de recherche clinique

### Article

#### Préambule

En vigueur non étendu

Compte tenu de la progression significative de la recherche clinique dans les centres de lutte contre le cancer (CLCC) depuis 1999 en raison du développement important des essais, un impact a été constaté notamment sur l'organisation, les compétences et le contenu des emplois et postes dédiés à cette activité.

Le poste d'attaché de recherche clinique (ARC) a été identifié par les partenaires sociaux comme étant en profonde mutation et nécessitant la construction d'un parcours professionnel spécifique.

Dans le cadre du parcours professionnel décrit dans le présent avenant, des nouveaux emplois sont créés et intégrés dans la classification des personnels non-praticiens prévue par la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1er janvier 1999.

Cet avenant porte modification de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999 à laquelle il est annexé.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant accord.

Qu'il s'agisse des postes relevant du domaine de l'investigation ou du domaine de la promotion, le parcours professionnel ci-dessous détaillé est construit de la même manière.

##### 1.1 Accès à l'emploi d'attaché de recherche clinique

Il est précisé que plusieurs emplois permettent d'accéder au poste d'attaché de recherche clinique : technicien de recherche clinique, IDE, manipulateur en électroradiologie médicale, assistant médical...

##### a) Critères

L'un des emplois d'entrée possible, mais non obligatoire, à l'emploi d'attaché de recherche clinique est l'emploi de technicien de recherche clinique, classé en groupe E.

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un technicien de recherche clinique accède à l'emploi d'attaché de recherche clinique s'il remplit les conditions suivantes :

– 2 ans d'expérience professionnelle dans le centre ;

– évaluation favorable dans l'emploi de technicien de recherche clinique à l'appui des 2 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :

- à l'évaluation des compétences du poste occupé ;
- à l'étude du parcours de formation ;
- à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du centre ;

– exercice et maîtrise progressifs des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi convention collective nationale d'attaché de recherche clinique. Ces missions relèvent du profil promoteur ou du profil investigateur qui sont chacune détaillées dans les fiches de postes établies par les centres.

#### b) Classement

L'emploi d'attaché de recherche clinique est rattaché au groupe F, en position 4.

#### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : un technicien de recherche clinique ayant atteint le 1er palier du E (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1er palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du F en tant qu'attaché de recherche clinique.

#### d) Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1er mai 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

#### e) Fiche de poste

Il est entendu que l'emploi d'attaché de recherche clinique réunit 2 profils distincts ; celui de promoteur et celui d'investigateur. Chaque fiche de poste rédigée par chaque centre à partir de la fiche emploi CCN annexée au présent avenant tient compte de ces 2 profils distincts et ne mentionne que les missions et activités qui y sont attachées.

### 1.2 Accès à l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé

#### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un attaché de recherche clinique accède à l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

– 2 ans d'expérience professionnelle dans le centre ;

– évaluation favorable dans l'emploi d'attaché de recherche clinique à l'appui des 2 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :

- à l'évaluation des compétences du poste occupé ;
- à l'étude du parcours de formation ;
- à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du centre ;

– exercice et maîtrise progressifs des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'attaché de recherche clinique spécialisé. Ces missions relèvent du profil promoteur ou du profil investigateur qui sont chacune détaillées dans les fiches de postes établies par les centres.

#### b) Classement

L'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

#### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : un attaché de recherche clinique ayant atteint le 1er palier du F (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1er palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du G en tant qu'attaché de recherche clinique spécialisé.

#### d) Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1er mai 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

#### e) Fiche de poste

Il est entendu que l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé réunit 2 profils distincts ; celui de promoteur et celui d'investigateur. Chaque fiche de poste rédigée par chaque centre à partir de la fiche emploi CCN annexée au présent avenant tient compte de ces 2 profils distincts et ne mentionne que les missions et activités qui y sont attachées.

### 1.3 Accès au poste d'attaché de recherche clinique coordinateur

#### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un attaché de recherche clinique spécialisé accède au poste d'attaché de recherche clinique coordinateur s'il remplit les conditions suivantes :

– évaluation favorable dans l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé à l'appui des 3 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :

- à l'étude du parcours de formation ;
- à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du centre ;
- exercice et maîtrise progressifs des nouvelles missions décrites dans la fiche de poste type d'attaché de recherche clinique coordinateur.

#### b) Classement

Le poste d'attaché de recherche clinique coordinateur est rattaché à l'emploi de principalat, groupe H, position 5.

#### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe G est reconduit dans le groupe H avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : un attaché de recherche clinique spécialisé ayant atteint le 1er palier du G (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1er palier du groupe H (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du H en tant qu'attaché de recherche clinique coordinateur.

#### d) Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1er mai 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

### 1.4 Accès au poste de chef de projet en recherche clinique

#### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un attaché de recherche clinique coordinateur accède au poste de chef de projet en recherche clinique s'il remplit les conditions suivantes :

- évaluation favorable dans le poste d'attaché de recherche clinique coordinateur à l'appui des 3 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :
  - à l'évaluation des compétences du poste occupé ;
  - à l'étude du parcours de formation ;
  - à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du centre ;
- exercice et maîtrise progressifs des nouvelles missions de la fiche de poste type de chef de projet en recherche clinique.

#### b) Classement

Le poste de chef de projet en recherche clinique est rattaché à l'emploi de cadre 1, groupe I, position 6.

### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe H est reconduit dans le groupe I avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : un attaché de recherche clinique coordinateur ayant atteint le 1er palier du H (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1er palier du groupe I (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du I en tant que chef de projet en recherche clinique.

### d) Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1er mai 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

## Article 2

### Suivi de l'accord

En vigueur non étendu

Le comité national de la formation professionnelle (CNFP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

## Article 3

### Création de l'emploi d'attaché de recherche clinique dans la classification des personnels non-praticiens

En vigueur non étendu

À l'article A-1.1.5.1 « Définition des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'assistante sociale, la définition de l'emploi d'attaché de recherche clinique comme suit :

« Attaché (e) de recherche clinique

Dans le cadre de travaux scientifiques et de protocoles de recherche médicale, met en place et suit les études cliniques dans les différentes étapes de la mise en œuvre des études cliniques, de l'inclusion et du suivi des patients, du recueil et de la validation des données dans le respect de la bonne pratique clinique (BPC). »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi d'attaché de recherche clinique est inséré dans le groupe F, entre l'emploi d'orthophoniste et de manipulateur d'électroradiologie médicale de la manière suivante :

Emploi	Position	Groupe
Attaché(e) de recherche clinique	4	F

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emploi	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
F	Attaché(e) de recherche clinique	27 496	28 322	29 170

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'attaché de recherche clinique est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe « avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'orthophoniste et de manipulateur d'électroradiologie médicale de la manière suivante :

Emploi	Position	Filière	Cotation
Attaché(e) de recherche clinique	4	MT	219

## Article 4

### Création de l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé dans la classification des personnels non-praticiens

En vigueur non étendu

À l'article A-1.1.5.1 « Définition des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale est ajoutée, après la définition du nouvel emploi d'attaché de recherche clinique créé par l'article 2 du présent avenant, la définition de l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé comme suit :

« Attaché(e) de recherche clinique spécialisé(e)

Dans le cadre de travaux scientifiques et de protocoles de recherche médicale complexes :

- pilote la mise en place et le suivi d'études cliniques dont il a la charge dans le respect de la bonne pratique clinique (BPC) ;
- participe à la transmission des compétences techniques. »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé est inséré dans le groupe G, entre l'emploi d'infirmier de puériculture DE et de technicien hautement qualifié de la manière suivante :

Emploi	Position	Groupe
Attaché(e) de recherche clinique spécialisé(e)	4	G

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emploi	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	Attaché(e) de recherche clinique spécialisé(e)	28 736	29 598	30 486

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe « avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'infirmier de puériculture DE et de technicien hautement qualifié de la manière suivante :

Emploi	Position	Filière	Cotation
Attaché(e) de recherche clinique spécialisé(e)	4	MT	245

## Article 5

### Durée de l'avenant et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 dans une annexe II intitulée « Parcours professionnels ».

Les annexes actuelles II, III, IV, V et VI sont renumérotées respectivement III, IV, V, VI et VII.

## Article 6

### Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

## Annexes

### Article

En vigueur non étendu

Schéma du parcours professionnel

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200042\\_0000\\_0012.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200042_0000_0012.pdf/BOCC)

## Fiches emploi CCN

### Attaché de recherche clinique [Emploi CCN]

Missions principales
Assurer la mise en place et le suivi (monitoring) des études dans le respect des bonnes pratiques cliniques.
Accompagner et coordonner les sites investigateurs dans la mise en œuvre des essais cliniques.
Organiser et sécuriser l'exploitation des données.
Assurer l'information et le suivi des partenaires internes et externes impliqués dans les essais.
Participer à la veille réglementaire.
Activités
S'assurer du respect des bonnes pratiques cliniques et des normes applicables.
Créer des documents types conformes au protocole.
Présenter les documents de l'étude (plaquette, critères d'inclusion/d'exclusion...), sensibiliser l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement.
Effectuer les visites de présélection, d'initiation, de suivi (monitoring) et de clôture.
Participer à la présélection et à la sélection des patients à inclure et recueillir les informations nécessaires sur la base des documents élaborés en collaboration avec les équipes soignantes.
Constituer la demande d'inclusion des patients auprès du promoteur, après recueil du consentement valide et vérification des critères d'inclusion.
Organiser la logistique des essais (produits, échantillons biologiques, dispositifs médicaux...).
Veiller à la mise à jour et au remplissage exhaustif des documents (cahier d'observation, documents administratifs, tableaux de suivi).
Contribuer à la détection des événements indésirables graves (EIG) et les déclarer dans le respect des délais réglementaires.
Vérifier la véracité et la qualité des données relatives aux essais.
S'assurer de la conformité de la dispensation des traitements au niveau des pharmacies des sites investigateurs.
Prendre en charge dans les meilleurs délais les demandes des différents partenaires impliqués dans les essais.
Apporter un soutien technique aux investigateurs, identifier et remonter les difficultés rencontrées par les sites investigateurs et proposer des solutions d'amélioration.
Transmettre les demandes de correction et de clarification aux sites investigateurs.
Constituer et mettre à jour des outils de suivi d'activité (tableaux de bord...) et participer au comité de pilotage des études.
Connaissances
Connaissance du fonctionnement des logiciels dédiés à l'activité.
Connaissance de la méthodologie des protocoles des essais cliniques.
Connaissance de la réglementation spécifique aux essais cliniques.
Connaissance des bonnes pratiques cliniques.
Connaissance de la réglementation du dossier médical.
Connaissance de l'anglais technique.
Connaissance du vocabulaire médical.
Formation/expérience
Bac +3 et/ou expérience équivalente.

### Attaché de recherche clinique spécialisé [Emploi CCN]

Missions principales
Mettre en œuvre des essais cliniques complexes en oncologie sur les aspects logistiques et opérationnels dans le respect de la réglementation et des bonnes pratiques cliniques.
Organiser le pilotage des études dont il/elle a la charge.
Accompagner les nouveaux arrivants et les stagiaires.
Activités spécifiques
Participer à l'élaboration des protocoles et donner un avis technique sur les conditions de réalisation de l'étude sur le terrain.
Former l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement.
Assurer un rôle de conseil sur la revue des documents d'étude promoteur.
Évaluer les procédures opérationnelles spécifiques, être force de proposition en matière d'évolutions (et les appliquer si retenues).
Prendre part à l'animation des réunions de comité de pilotage des études.
Participer aux réunions de revue des données organisées par le data management.
Assurer une fonction de référent technique et contribuer à l'accompagnement des nouveaux arrivants (transmission de compétences techniques).
Intervenir dans le contrôle qualité des documents classés et archivés dans les SMF et TMF.
Connaissances

Connaissance des outils de gestion de projets.
Connaissance des techniques de conduite et d'animation de réunion.
Formation/expérience
Bac +3 et/ou expérience équivalente.

## Fiches de poste types

### Attaché de recherche clinique coordinateur [Poste]

Missions principales spécifiques
Coordonner fonctionnellement l'activité des ARC et/ou des stagiaires sur les projets dont il a la charge.
Conduire des missions transversales (ex : modalités d'inclusion, amélioration de la qualité...).
Prendre part au processus de recrutement et d'intégration des ARC et/ou stagiaires.
Activités spécifiques
Organiser les faisabilités, la sélection de sites et la collecte des documents essentiels.
Effectuer une relecture critique des documents d'étude et participer à la rédaction des documents techniques de l'étude (documents supports, diapositives de mise en place...).
Participer à la préparation des dossiers de soumission réglementaire.
Assurer l'initiation de l'étude sur les aspects administratifs, techniques, logistiques, et cliniques ainsi que l'organisation des réunions avec les investigateurs.
Suivre la réalisation du monitoring selon le plan établi et relire les comptes rendus de visites dans les délais requis.
Identifier les risques, remonter les alertes au chef de projet et gérer avec lui la mise en œuvre de plans d'actions adaptés validés par le directeur de projets et/ou le responsable de programmes.
S'assurer du suivi par les ARC des événements indésirables en relation avec la pharmacovigilance.
Effectuer le contrôle qualité de l'étude en se déplaçant sur site.
Contrôler la mise à jour du CTMS et le classement de la documentation dans le TMF par les ARC de l'équipe.
Participer à la bonne répartition des études dans l'équipe.
Soutenir les ARC dans l'identification et le suivi des actions ; réaliser au besoin du co-monitoring.
Superviser l'avancement des projets dans le respect du planning.
Identifier les difficultés et dysfonctionnements afin de proposer des actions d'amélioration.
Participer à l'élaboration des indicateurs et des tableaux de bord et les renseigner.
Participer au plan de validation des données (revue et cohérence).
Établir, mettre en œuvre et actualiser les procédures internes relatives à son activité.
Participer aux actions de communication avec des partenaires internes ou externes.
Participer au recrutement des ARC.
Organiser, évaluer et actualiser la formation des nouveaux arrivants.
Participer à l'évaluation des compétences des nouveaux arrivants.
Connaissances
Connaissance des principes du management transverse (gestion de projet, management sans lien hiérarchique...).
Formation/expérience
Bac +5 et/ou expérience équivalente.

### Chef de projet en recherche clinique [Poste]

Missions principales
Assurer une activité ou réaliser des études (techniques/scientifiques/cliniques) dans son domaine en s'appuyant sur une expertise.
Conduire un projet et coordonner sa réalisation.
Activités
Proposer des solutions techniques, en s'appuyant sur son expertise.
Vérifier la faisabilité du projet ou du plan d'action, identifier le besoin et participer à la rédaction du cahier des charges.
Déterminer les moyens et ressources nécessaires, les compétences et effectifs à mobiliser en interne.
Animer et coordonner les activités d'un groupe dans le cadre d'un projet.
Élaborer et formaliser les méthodologies de travail adaptées (guide, procédures, normes...).
Rédiger et présenter les études et synthèses des données recueillies et des résultats.
Évaluer les résultats du projet.
S'assurer de la conformité des matériels, produits et livrables dans son domaine d'expertise aux différentes étapes (acquisition, utilisation...).
Assurer un rôle de conseil, d'assistance et de formation dans son domaine d'expertise.
Connaissances
Connaissance approfondie de l'ensemble de son domaine d'activité et de l'environnement.
Connaissance des principes de la démarche projet et du travail en réseau.
Formation/expérience

## Chapitre 4 Parcours d'IDE et de manipulateur d'électroradiologie médicale

### Article

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le groupe de travail paritaire (GTP) « Emplois » a validé l'intérêt de réviser l'avenant n° 2010-01 « relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical » du 8 avril 2010 par la mise en œuvre de parcours professionnels concernant les emplois d'infirmiers diplômés d'État (IDE) et de manipulateur d'électroradiologie médicale, reposant sur des critères plus clairs et plus objectifs, pour valoriser les missions et les compétences développées.

Dans cette optique et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels soignants et médico-techniques des centres de lutte contre le cancer (CLCC) des parcours professionnels sont définis par le présent avenant.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999.

### Article 1er

#### Parcours professionnel relatif à l'emploi d'infirmier diplômé d'État (IDE)

En vigueur non étendu

##### 1.1 Création de l'emploi « IDE spécialisé »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non cadres » de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999, l'emploi d'« infirmier (ère) DE expert » est renommé « IDE spécialisé » dans le groupe G de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
IDE spécialisé	4	G

L'article A-1.3.2 « Rémunérations au 1er octobre 2020 » de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 est renommé « Rémunérations au 1er janvier 2022 ».

Au même article, sont insérées les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à l'emploi d'IDE spécialisé (e) suivantes :

(En euros.)

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	IDE spécialisé	28 736	29 598	30 486

Par ailleurs, l'emploi d'IDE spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe « Avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi de manipulateur

en électroradiologie médicale spécialisé et l'emploi d'infirmier (e) D. E. de bloc opératoire de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
IDE spécialisé	4	S	236

Enfin, la fiche emploi d'IDE spécialisé est intégrée, juste après celle de l'attaché de recherche clinique spécialisé, dans le chapitre 2 « Définition des emplois du personnel non cadre » de l'annexe 2 de la CCN.

## 1.2 Accès à l'emploi d'IDE spécialisé

### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services telles que définies par le CLCC, un IDE accède à l'emploi d'IDE spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- a minima 5 ans d'expérience professionnelle dans le ou les centre(s) ;
- introduction progressive de nouvelles activités ;
- évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées ;
- parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- investissement dans les protocoles de coopération et/ou les projets de services et / ou institutionnels du centre.

Dans son domaine de compétences, exercice et maîtrise de 2 nouvelles missions principales décrites dans la fiche emploi CCN d'IDE spécialisé.

### b) Classement

L'emploi d'IDE spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : une infirmière ayant atteint le 1er palier du groupe F (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassée au 1er palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du G en tant qu'IDE spécialisé.

### d) Rattachement

À la date de mise en œuvre du présent avenant, les IDE experts en poste dans les centres seront rattachés à l'emploi d'IDE spécialisé.

## Article 2

# Parcours professionnel relatif à l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale

En vigueur non étendu

## 2.1 Création de l'emploi de « Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non cadres » de la convention collective nationale, l'emploi de « Manipulateur en électroradiologie médicale expert » est renommé « Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé » dans le groupe G de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé	4	G

À l'article A-1.3.2 renommé « Rémunérations au 1er janvier 2022 », sont insérées les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à l'emploi de « Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé » suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé	28 736	29 598	30 486

Par ailleurs, l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe « Avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'infirmier (ère) D. E. et l'emploi d'IDE spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé	4	MT	235

Enfin, la fiche emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé est intégrée, juste après celle d'IDE spécialisé dans le chapitre 2 « Définition des emplois du personnel non cadre » de l'annexe 2 de la CCN.

## 2.2 Accès à l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé

### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et l'organisation des services définies par le centre, un manipulateur en électroradiologie médicale accède à l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- a minima 5 ans d'expérience professionnelle dans le ou les centre(s) ;
- introduction progressive de nouvelles activités ;
- évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées ;
- parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- investissement dans les protocoles de coopération et/ou les projets de services et/ou institutionnels du centre.

Dans son domaine de compétences, exercice et maîtrise des 2 nouvelles missions principales dans l'un des différents domaines de la fiche emploi CCN de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé.

### b) Classement

L'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1er janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : un manipulateur ayant atteint le 1er palier du groupe F (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1er palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du G en tant que manipulateur spécialisé.

#### d) Rattachement

À la date de mise en œuvre du présent avenant, les MERM experts en poste dans les centres seront rattachés à l'emploi MERM spécialisé.

### **Article 3**

#### **Dispositions abrogées**

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 2010-01 « relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical » du 8 avril 2010 sont abrogées.

### **Article 4**

#### **Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 dans l'annexe 2, chapitre 3.

### **Article 5**

#### **Dépôt et publicité**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

## **Annexes**

### **Article**

En vigueur non étendu

Schéma du parcours professionnel IDE D.E

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, page 77.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220005\\_0000\\_0018.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220005_0000_0018.pdf/BOCC)

Fiche emploi IDE spécialisé

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, page 78.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220005\\_0000\\_0018.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220005_0000_0018.pdf/BOCC)

Schéma du parcours professionnel du manipulateur en électroradiologie médicale

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, page 79.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220005\\_0000\\_0018.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220005_0000_0018.pdf/BOCC)

Fiche d'emploi manipulateur en électroradiologie médicale

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, pages 80 et 81.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220005\\_0000\\_0018.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220005_0000_0018.pdf/BOCC)

## **Chapitre 5 Parcours d'assistant médical**

### **Article**

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Les signataires de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) constatent que l'emploi d'assistant(e) médical(e) connaît d'importantes mutations, notamment en raison de l'essor de nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés, de la nécessité grandissante de l'accompagnement des patients et de la coordination de leur parcours.

Dans cette optique, et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels, les signataires ont convenu de définir un parcours professionnel d'assistant(e) médical(e).

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1er janvier 1999.

## **Article 1er**

### **Parcours professionnel**

En vigueur non étendu

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

#### 1.1 Accès à l'emploi d'assistant(e) médical(e)

Il est précisé que plusieurs emplois et postes permettent d'accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e).

##### 1.1.1 Accès depuis le poste de secrétaire administratif

L'un de ces postes est celui de secrétaire administratif (rattaché à l'emploi de secrétaire en groupe D).

#### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un secrétaire administratif accède à l'emploi d'assistant(e) médical(e) s'il remplit les conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 3 ans minimum ;
- évaluation favorable dans le poste de secrétaire administratif à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation et au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées ;
- étude du parcours de formation individualisé (et/ou VAE) ;
- introduction progressive des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'assistant(e) médical(e).

#### b) Classement

L'emploi d'assistant(e) médical(e) est rattaché au groupe E, position 4.

#### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier de l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

- Exemple : un secrétaire administratif ayant atteint le 1er palier du D (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1er palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du E en tant qu'assistant médical.

#### 1.1.2 Depuis le poste de secrétaire médical(e)

Un poste de secrétaire médical(e), rattaché à l'emploi CCN de secrétaire classé en groupe D, peut également permettre d'accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e).

##### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un(e) secrétaire médical(e) accède à l'emploi d'assistant(e) médical(e) s'il remplit les conditions suivantes :

- évaluation favorable dans le poste de secrétaire médical(e) à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation et au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées ;
- étude du parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- introduction progressive des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'assistant(e) médical(e).

##### b) Classement

L'emploi d'assistant(e) médical(e) est rattaché au groupe E, position 4.

##### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier de l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

- Exemple : un secrétaire administratif ayant atteint le 1er palier du D (RMAG 1) depuis 2 ans est reclassé au 1er palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 2 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du E en tant qu'assistant médical.

##### d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

#### 1.2 Accès à l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e)

##### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un(e) assistant(e) médical(e) peut accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) au regard des conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 5 ans minimum dans le poste d'assistant(e) médical(e) dans le ou les centre(s) ;
- évaluation favorable dans l'emploi d'assistant(e) médical(e) à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés) au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées ;
- étude du parcours de formation individualisé si nécessaire ;

– exercice et maîtrise progressifs d'au moins 1 mission à temps plein ou de 2 missions à temps partagé telles que décrites dans la fiche emploi CCN d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e).

#### b) Classement

L'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) est rattaché au groupe F, position 4.

#### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier de l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

- Exemple : un assistant médical ayant atteint le 1er palier du E (RMAG 1) depuis 4 ans est reclassé au 1er palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 4 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du F en tant qu'assistant(e) médical(e) spécialisé(e).

#### d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

## Article 2

### Création de l'emploi assistant médical spécialisé dans la classification des personnels non-praticiens

En vigueur non étendu

À l'article A-1.1.5.1 « Définition des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'assistant médical, la définition de l'emploi d'assistant médical spécialisé comme suit :

« Assistant médical spécialisé :

Exerce un rôle actif et pérenne dans des thématiques transversales variées.

Détenant une certaine expertise, il assure un rôle essentiel de coordination et d'optimisation dans le parcours du patient, ou dans la formation et l'évolution des compétences des nouveaux arrivants et des personnels en poste. »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi d'assistant (e) médical (e) spécialisé (e) est inséré dans le groupe F, entre l'emploi d'orthophoniste et attaché de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Assistant médical spécialisé	4	F

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
F	Assistant (e) médical (e) spécialisé (e)	28 479 €	29 335 €	30 213 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'assistant (e) médical (e) spécialisé (e) est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe « Avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'orthophoniste et attaché de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Assistant (e) médical (e) spécialisé (e)	4	MT	212

## Article 3

### Suivi et révision de l'avenant

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

Une évolution du parcours professionnel au regard de l'identification de missions, expertises et/ou compétences nouvelles pourra avoir lieu et fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant au présent parcours.

## Article 4

### Durée de l'avenant et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 dans l'annexe 3 « Parcours professionnels ».

## Article 5

### Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

## Annexes

### Article

En vigueur non étendu

#### Annexes

#### Proposition de parcours assistant(e) médical(e)

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », page 101.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230025\\_0000\\_0022.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230025_0000_0022.pdf/BOCC)

#### Assistant médical spécialisé (emploi CCN)

Missions principales (1 mission à temps plein ou 2 missions à temps partagé)
Activités (réparties pour chacune des 5 missions ci-dessous) : la liste des activités peut être adaptée par chaque centre pour tenir compte des organisations en place (ajout/suppression d'activité)
Connaissances (à adapter en fonction des missions réalisées)
Formation/expérience
Anticiper, coordonner et optimiser la prise en charge globale du patient dans les parcours complexes et/ou la recherche clinique, en lien avec toutes les structures le prenant en charge Participer aux projets de déploiement et de suivi des outils métiers et assurer la formation des utilisateurs Assister le chef de service/pôle/département afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative et médicale de son activité Gérer de façon optimale la planification des places de traitements ou des actes en fonction des critères médicaux et logistiques, et coordonner le parcours de soins du patient pris en charge dans des secteurs spécifiques ou dans le cadre d'essais cliniques/protocoles de recherche Assurer la formation des nouveaux arrivants au sein de chaque secteur, le maintien et l'évolution des connaissances des assistantes médicales en poste et promouvoir le métier d'assistant médical à l'extérieur
Anticiper, coordonner et optimiser la prise en charge globale du patient dans les parcours complexes et/ou la recherche clinique, en lien avec toutes les structures le prenant en charge
Collaborer à la préparation des événements internes et externes relatifs au parcours Recueillir, traiter et transmettre des informations médicales internes et externes Participer aux réunions de concertation pluridisciplinaire (RCP) Anticiper les dysfonctionnements, alerter et mettre en œuvre des mesures correctives dans la limite de ses prérogatives
Participer aux projets de déploiement et de suivi des outils métiers et assurer la formation des utilisateurs
Participer au paramétrage, au déploiement et à l'évolution des nouveaux outils numérique relatifs aux prises en charge Centraliser les dysfonctionnements, les nouveaux besoins et les transmettre au service concerné Extraire et suivre les indicateurs
Assister le chef de service/pôle/département afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative et médicale de son activité Assurer le lien entre le chef de service/pôle/département et la direction de l'enseignement dans le cadre de démarches nationales et internationales Collaborer à la préparation des actions de congrès, réunions, missions (logistique matérielle et administrative) Assurer la gestion des stages des médecins observateurs
Gérer de façon optimale la planification des places de traitements ou des actes en fonction des critères médicaux et logistiques, et coordonner le parcours de soins du patient pris en charge dans des secteurs spécifiques ou dans le cadre d'essais cliniques/protocoles de recherche
Coordonner le parcours de soins du patient en ambulatoire et assurer le suivi statistique de l'activité du parcours Planifier les traitements et les actes (ponction, transfusion...) en respectant les contraintes organisationnelles, médicales et de recherche ainsi que leur délégation à l'extérieur (lieu de vacances, déménagement...) Participer aux transmissions et réunions d'équipe Anticiper les dysfonctionnements et mettre en œuvre des mesures correctives dans la limite de ses prérogatives
Assurer la formation des nouveaux arrivants au sein de chaque secteur, le maintien et l'évolution des connaissances des assistantes médicales en poste et promouvoir le métier d'assistant médical à l'extérieur
Construire les outils et les supports de formation et les actualiser Assurer la planification, l'organisation matérielle et logistique des formations Assurer des formations individuelles ou collectives pour les nouveaux embauchés et le personnel en poste sur le secteur du secrétariat médical Participer au recensement des besoins en formation des assistants médicaux et assurer le suivi

Missions principales (1 mission à temps plein ou 2 missions à temps partagé)
Activités (réparties pour chacune des 5 missions ci-dessous) : la liste des activités peut être adaptée par chaque centre pour tenir compte des organisations en place (ajout/suppression d'activité)
Connaissances (à adapter en fonction des missions réalisées)
Formation/expérience
Développer les collaborations avec les centres de formation, universités, intervenants, étudiants...
Connaissance de l'organisation de l'établissement, des circuits internes et externes
Connaissance des parcours spécifiques aux pathologies
Connaissance des techniques de communication
Connaissances en ingénierie pédagogique
Bac + formation d'assistant médical et/ou expérience équivalente.

## Chapitre 6 Parcours de technicien de laboratoire

### Article

#### Préambule

En vigueur non étendu

Les signataires de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) constatent que l'emploi de technicien de laboratoire connaît d'importantes évolutions, notamment en raison de l'essor de nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés.

Dans cette optique, et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels, les signataires ont convenu de définir un parcours professionnel de technicien de laboratoire.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1er janvier 1999.

### Article 1er

#### Parcours professionnel

En vigueur non étendu

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

##### 1.1 Nouvelle classification de l'emploi de technicien de laboratoire

###### a) Repositionnement

L'emploi de technicien de laboratoire est repositionné depuis le groupe E au groupe E1, position 4.

###### b) Effectivité

Le repositionnement sur le groupe E1 interviendra au plus tard le 31 décembre 2023, avec effet rétroactif au 1er juillet 2023.

Un avenant de repositionnement sera rédigé pour chaque salarié concerné.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E est reconduit dans le groupe E1 avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

- Exemple : un technicien de laboratoire ayant atteint le 1er palier du E (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1er palier du groupe E1 (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du E1 en tant que technicien de laboratoire.

## 1.2 Repositionnement suite à la suppression de l'emploi de technicien de laboratoire expert

### a) Repositionnement

L'emploi de technicien de laboratoire expert est supprimé. Les salariés sont repositionnés depuis le groupe E1 au groupe F, position 4, sous l'intitulé « technicien de laboratoire confirmé », à condition de satisfaire au nombre de missions requises dans la fiche emploi CCN et aux critères d'éligibilité prévus par le parcours.

Les salariés actuellement dans l'emploi de technicien de laboratoire expert qui ne satisferaient pas aux conditions susmentionnées seront maintenus dans le groupe E1, position 4, sous l'intitulé « technicien de laboratoire ».

### b) Effectivité

Le repositionnement sur le groupe F interviendra au plus tard le 31 décembre 2023, avec effet rétroactif au 1er juillet 2023.

Un avenant de repositionnement sera rédigé pour chaque salarié concerné, après étude de la réalisation effective des missions de la fiche CCN et des critères d'éligibilité.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E1 est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Les salariés qui seront maintenus dans le groupe E1 conservent également les années d'éligibilité précédemment acquises.

- Exemple : un technicien de laboratoire expert ayant atteint le 1er palier du E1 (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1er palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du F en tant que technicien de laboratoire confirmé.

## 1.3 Accès à l'emploi de technicien de laboratoire confirmé

### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un technicien de laboratoire accède à l'emploi de technicien de laboratoire confirmé s'il remplit les conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 3 ans minimum dans l'emploi de technicien de laboratoire dans le ou les CLCC ;
- avoir suivi un parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- évaluation favorable dans l'emploi de technicien de laboratoire à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés) ;
- exercice et maîtrise progressifs d'au moins 3 missions telles que décrites dans la fiche emploi CCN de technicien de laboratoire confirmé.

### b) Classement

L'emploi de technicien de laboratoire confirmé est rattaché au groupe F, position 4.

c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E1 est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

- Exemple : un technicien de laboratoire ayant atteint le 1er palier du E1 (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1er palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du F en tant que technicien de laboratoire confirmé.

d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

#### 1.4 Accès à l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé

a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un technicien de laboratoire confirmé peut accéder à l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé au regard des conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 5 ans minimum dans l'emploi de technicien de laboratoire confirmé dans le ou les CLCC ;
- étude du parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- évaluation favorable dans l'emploi de technicien de laboratoire confirmé à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés) ;
- exercice et maîtrise progressifs d'au moins 4 missions telles que décrites dans la fiche emploi CCN de technicien de laboratoire spécialisé.

b) Classement

L'emploi de technicien de laboratoire spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1er janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

- Exemple : un technicien de laboratoire confirmé ayant atteint le 1er palier du F (RMAG 1) depuis 4 ans est reclassé au 1er palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 4 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du G en tant que technicien de laboratoire spécialisé.

d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

## Article 2

### Repositionnement de l'emploi technicien de laboratoire dans la classification des personnels non-praticiens

En vigueur non étendu

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi de technicien de laboratoire est repositionné du groupe E vers le groupe E1 à la place de l'emploi de technicien de laboratoire expert, entre l'emploi d'assistant médical et l'emploi de technicien qualifié de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Technicien de laboratoire	4	E1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
E1	Technicien de laboratoire	25 676 €	26 446 €	27 241 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi de technicien de laboratoire est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'assistant médical et l'emploi de technicien qualifié de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Technicien de laboratoire	4	MT	192

## Article 3

### Création de l'emploi technicien de laboratoire confirmé dans la classification des personnels non-praticien

En vigueur non étendu

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi de technicien de laboratoire confirmé est inséré dans le groupe F, entre l'emploi d'orthophoniste et l'emploi d'attaché (e) de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Technicien de laboratoire confirmé	4	F

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
F	Technicien de laboratoire confirmé	28 479 €	29 335 €	30 213 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi de technicien de laboratoire confirmé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'orthophoniste et l'emploi d'attaché (e) de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Technicien de laboratoire confirmé	4	MT	212

## Article 4

### Création de l'emploi technicien de laboratoire spécialisé dans la classification des personnels non-praticiens

En vigueur non étendu

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé est inséré dans le groupe G, entre l'emploi d'IDE et l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Technicien de laboratoire spécialisé	4	G

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	Technicien de laboratoire spécialisé	29 764 €	30 656 €	31 576 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'IDE et l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Technicien de laboratoire spécialisé	4	MT	235

## Article 5

### Dispositions abrogées

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2010-01 « relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical » du 8 avril 2010 sont abrogées.

## Article 6

### Suivi et révision de l'avenant

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

Une évolution du parcours professionnel au regard de l'identification de missions, expertises et/ou compétences nouvelles pourra avoir lieu et fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant au présent parcours.

## **Article 7**

### **Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 dans l'annexe 3 « Parcours professionnels ».

## **Article 8**

### **Dépôt et publicité**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

## **Annexes**

### **Article**

En vigueur non étendu

Schéma du parcours professionnel du technicien de laboratoire

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », page 57.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230026\\_0000\\_0012.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230026_0000_0012.pdf/BOCC)

Technicien de laboratoire

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », pages 58 à 60.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230026\\_0000\\_0012.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230026_0000_0012.pdf/BOCC)

## **Indemnités et prestations diverses - Annexe IV**

### **Chapitre Ier Sujétions**

#### **Article A-2.1.1**

##### **Indice de référence**

En vigueur non étendu

Le taux des indemnités et prestations diverses détaillées dans la présente annexe est déterminé par référence au minimum garanti (MG), défini par l'article L. 141-8 du code du travail.

#### **Article A-2.1.2**

##### **Indemnités pour le personnel non-praticien**

En vigueur non étendu

###### **A-2.1.2.1. Travail de nuit**

(Modifié par avenant 2005-05 du 14 décembre 2005,  
modifié par avenant 2022-02 du 7 janvier 2022)

L'indemnité de travail de nuit, visée à l'article 2.5.4.1 du titre 2 chapitre 5, est fixée à 0,62 MG par heure de travail comprise entre 21 heures et 7 heures.

###### **A-2.1.2.2. Travail du dimanche et jours fériés**

L'indemnité de sujétion visée à l'article 2.5.4.2. du titre II, chapitre V est fixée à 2 MG par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié.

###### **A-2.1.2.3. Indemnité d'exercice pour les infirmiers(ères) spécialisés(ées) et principales (valeur 1er janvier 2007)**

(Créé par avenant 2002-01 du 25 mars 2002)

L'indemnité d'exercice visée à l'article 2.5.4.4. du titre II, chapitre V est définie comme suit :

– IADE : une indemnité d'exercice de 2 284,56 € annuels bruts est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'Etat et occupant un poste d'anesthésiste ;

– IBODE et puéricultrice : une indemnité d'exercice de 1 142,16 € annuels bruts est attribuée aux infirmières de bloc opératoire et aux infirmières puéricultrices classées dans le groupe F, ayant obtenu le diplôme d'Etat de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme ;

– Principales :

— de bloc opératoire et puéricultrices : une indemnité d'exercice de 1 147,92 € annuels bruts est attribuée aux principales de bloc opératoire et aux principales puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'Etat de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;

— anesthésistes : une indemnité d'exercice de 2 295,84 € annuels bruts est attribuée aux principales anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'Etat et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.

Ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

#### A-2.1.2.4. Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture propres à chaque centre

L'indemnité visée à l'article 2.5.4.5 du titre 2, chapitre 5 est définie comme suit :

– aides-soignants : une indemnité spécifique de 1 200,00 € annuels bruts est attribuée aux aides-soignants classés dans le groupe D ;

– auxiliaires de puériculture : une indemnité spécifique de 1 200 € annuels brut est attribuée aux auxiliaires de puériculture classés dans le groupe D.

Cette indemnité spécifique ne se cumule pas avec les primes, indemnités ou compléments de salaire ayant le même objet versés par les centres.

Le complément de rémunération conventionnel mentionné à l'avenant du 21 juin 2004 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux et les mesures salariales individuelles qui ne résultent pas d'accords collectifs ou de décisions unilatérales de l'employeur (DUE) sont cumulables avec l'indemnité spécifique.

Il est précisé que lorsque des mesures salariales collectives résultant d'accords collectifs ou de DUE (prime, indemnité ou compléments de salaire) ayant le même objet que cette indemnité spécifique sont versées par un centre, le salarié bénéficie uniquement du montant du dispositif le plus élevé (l'indemnité spécifique ou la mesure salariale collective du centre).

L'indemnité spécifique est revalorisée annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

Le montant des augmentations générales s'applique aux mesures salariales collectives ayant le même objet versées dans les centres.

#### A-2.1.2.5. Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants spécialisés et des auxiliaires de puériculture spécialisés propres à chaque centre

L'indemnité visée à l'article 2.5.4.6 du titre II, chapitre V est définie comme suit :

– aides-soignants spécialisés : une indemnité spécifique de 1 200 € annuels bruts est attribuée aux aides-soignants spécialisés classés dans le groupe E ;

– auxiliaires de puériculture spécialisés : une indemnité spécifique de 1 200 € annuels bruts est attribuée aux auxiliaires de puériculture classés dans le groupe E.

Cette indemnité spécifique ne se cumule pas avec les primes, indemnités ou compléments de salaire ayant le même objet versés par les centres.

Le complément de rémunération conventionnel mentionné à l'avenant du 21 juin 2004 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux et les mesures salariales individuelles qui ne résultent pas d'accords collectifs ou de décisions unilatérales de l'employeur (DUE) sont cumulables avec l'indemnité spécifique.

Il est précisé que lorsque des mesures salariales collectives résultant d'accords collectifs ou de DUE (prime, indemnité ou compléments de salaire) ayant le même objet que cette indemnité spécifique sont versées par un centre, le salarié bénéficie uniquement du montant du dispositif le plus élevé (l'indemnité spécifique ou la mesure salariale collective du centre).

L'indemnité spécifique est revalorisée annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

Le montant des augmentations générales s'applique aux mesures salariales collectives ayant le même objet versées dans les centres.

#### A-2.1.2.6. Astreintes

(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006,  
modifié par accord de branche 2005-04 du 22 avril 2005

Le personnel de service d'astreinte au sens de l'article 2.5.4.3. du titre II, chapitre V percevra une indemnisation de :

- 103 MG par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche) ;
- 1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète.

Au cas où le centre ne mettrait pas à la disposition des personnels d'astreintes un système d'appel portable, les indemnités définies ci-dessus seraient majorées de 25 %.

### **Article A-2.1.3**

#### **Indemnités pour le personnel praticien**

En vigueur non étendu

##### A-2.1.3.1. Garde sur place du personnel praticien des CLCC

(Créé par avenant 2000-01 du 30 mai 2000,  
modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

L'indemnisation forfaitaire des gardes sur place et des déplacements éventuels, tels que définis à l'article 2.6.3.2. et suivants de la présente CCN, est déterminée par référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants et les évolutions sont précisés au Journal officiel.

A la date du 1er juillet 2006 ces montants sont les suivants :

Indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies de jour du lundi matin au samedi après-midi inclus :

- 308,49 euros pour une période ;
- 154,25 euros pour une demi-période.

Indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies la nuit, le dimanche ou un jour férié :

- 460,43 euros pour une période ;
- 230,22 euros pour une demi-période.

Indemnité forfaitaire pour déplacement exceptionnel :

- 63,55 euros.

A-2.1.3.2. Astreintes du personnel praticien des CLCC

(Créé par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

L'indemnisation de l'astreinte, des périodes travaillées sur rappel et des déplacements afférents, tels que définis à l'article 2.6.3.1. et suivants de la présente ccn, est déterminée par référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants et les évolutions sont précisés au Journal officiel.

A la date du 2 juillet 2006, ces montants sont les suivants :

Indemnité forfaitaire de l'astreinte :

- indemnité forfaitaire pour astreinte opérationnelle :
  - 40,92 euros pour une nuit ou 2 demi-journées ;
  - 20,46 euros pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié ;
- indemnité forfaitaire pour astreinte de sécurité :
  - 29,67 euros pour une nuit ou 2 demi-journées ;
  - 14,84.euros pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié ;
- indemnité forfaitaire pour déplacement au cours d'une astreinte opérationnelle ou de sécurité :
  - 1er déplacement : 63,55 euros ;
  - à compter du 2e déplacement : 71,63 euros ;

Indemnité forfaitaire pour les temps travaillés sur rappel pendant une astreinte :

- pour un temps travaillé inférieur à une demi-journée : 154,25 euros + éventuellement indemnité forfaitaire pour déplacement ci-dessus ;
- pour un temps travaillé supérieur à une demi-journée : 230,22 euros comprenant le déplacement.

## **Article A-2.1.4**

### **Compensation de frais de déplacement**

En vigueur non étendu

(Numérotation de l'article modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

Le personnel des centres envoyé en mission bénéficiera, sur présentation de justificatifs, du remboursement des frais de déplacement évalués comme suit :

- indemnité de repas : 4 MG ;
- indemnité de nuitée : 15 MG et petit déjeuner : 2 MG ;

- indemnité de journée : 25 MG.

## **Article A-2.1.5**

### **Prestations diverses**

En vigueur non étendu

(Numérotation de l'article modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006)

#### A-2.1.5.1. Nourriture

Les salariés pourront être nourris à titre onéreux, pendant leur temps libre, aux heures fixées par la direction. Le personnel doit prévenir la personne habilitée en temps voulu de son intention de prendre ses repas selon les modalités propres à chaque centre.

Le montant de la participation du salarié est fixé à 1 MG par repas. Ces dispositions ne font pas obstacles aux systèmes en vigueur ou à déterminer pour la distribution de repas contre remise de tickets.

Le personnel travaillant en cuisine peut consommer sur place, à titre gratuit, les jours de travail, un ou 2 repas, dans la mesure où il se trouve, en raison de son horaire, sur le lieu de travail aux heures de repas prévues pour le service.

#### A-2.1.5.2. Logement

Les centres ne sont pas tenus d'assurer le logement de leur personnel, sauf lorsque le contrat d'engagement le prévoit.

Des logements distincts de ceux des malades hospitalisés pourront être mis à la disposition du personnel, à titre essentiellement précaire et sans que les occupants puissent prétendre au bénéfice de la législation sur les loyers.

La jouissance du logement ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire. L'occupation prend fin, en principe, dès la cessation du contrat de travail.

Les logements sont attribués par le directeur, compte tenu des nécessités de service, de la situation de famille et de l'ancienneté dans le centre.

Le montant de la prestation logement est défini par accord entre les parties.

#### A-2.1.5.3. Tenues de travail

Les tenues de travail, définies par le règlement intérieur, seront fournies gratuitement au personnel. Leur entretien et leur lavage seront assurés par l'établissement.

## **Cotations des emplois du personnel non-cadre - Annexe V**

### **Tableau des cotations des emplois du personnel non-cadre**

#### **Article**

En vigueur non étendu

## Classement par cotations

Emplois	Position	Filière	Cotation
Agent de service	1	L	59
Employé(e) administratif(ive)	2	A	59
Employé(e) administratif(ive) qualifié(e)	2	A	67
Ouvrier spécialisé	2	L	72
Agent de service qualifié	2	L	74
Brancardier	2	L	82
Agent d'accueil/standardiste	2	A	82
Technicien(ne) administratif(ive)	3	A	103
Technicien(ne)	3	Mt/l	107
Préparateur en pharmacie	3	Mt	110
Ouvrier qualifié	3	L	121
Secrétaire	3	A	148
Ouvrier hautement qualifié	3	L	148
Aide-soignant(e)	3	S	154
Auxiliaire de puériculture	3	S	154
Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie	3	Mt	155
Technicien(ne) de recherche clinique	3	Mt	166
Technicien(ne) de maintenance	4	L	168
Dietéticien(ne)	4	Mt	179
Assistant(e) de gestion	4	A	182
Technicien(ne) de laboratoire	4	Mt	183
Assistant(e) médical(e)	4	A	190
Technicien(ne) qualifié(e)	4	Mt/nl	199
Orthophoniste	4	Mt	207
Manipulateur(trice) en électro-radiologie MED	4	Mt	223
Masseur-kinesithérapeute	4	Mt	229
Assistant(e) social(e)	4	Mt	234
Infirmier(ère) d.e.	4	S	234
Infirmier(ère) d.e. de bloc opératoire	4	S	238
Infirmier(ère) de puériculture d.e.	4	S	239
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	4	Nl/mt	251
Infirmier(ère) anesthésiste d.e.	4	S	254
Chef d'équipe	5	Nl	294
Principat	5	S/mt	294

## Méthodologie de classification du personnel non-praticien - Annexe VI

### Chapitre Ier - Dispositions communes

#### Article

En vigueur non étendu

La méthodologie retenue procède de la méthode de classification analytique par points.

Elle repose, pour l'essentiel, sur la définition de positions, la détermination de critères valorisés par points et d'un système de pondération.

Les différentes étapes de sa réalisation se décomposent de la façon suivante :

## Article A-3.1.1

### La définition de l'emploi

En vigueur non étendu

Chaque emploi retenu dans la liste pour la classification fait l'objet d'une définition synthétique qui expose les principales missions attribuées à l'emploi.

## Article A-3.1.2

### Les positions professionnelles

En vigueur non étendu

Les positions correspondent aux catégories professionnelles pour la branche.

Elles permettent de « positionner » chaque emploi à partir de définitions précises et adaptées au secteur hospitalier.

7 positions ont été retenues :

I	Agent	Employés
II	Agent qualifié	
III	Technicien	Techniciens
IV	Technicien qualifié	
V	Agent de maîtrise	Agents de maîtrise
VI	Cadre	Cadres
VII	Cadre supérieur	

## Article A-3.1.3

### Définitions des positions

En vigueur non étendu

Position I : agent

Emploi consistant dans l'exécution de tâches simples, le plus souvent manuelles et répondant à des exigences qualitatives et quantitatives clairement définies.

Position II : agent qualifié

Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

Position III : technicien

Emploi consistant dans l'exécution et/ou l'élaboration d'une ou plusieurs opérations et/ou actes devant répondre à des exigences de précision ou de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme.

Position IV : technicien qualifié

Emploi d'une technicité particulière et complexe exigeant un diplôme de spécialité et/ou une expérience professionnelle qualifiante adaptée aux exigences de l'emploi.

Position V : agent de maîtrise

Emploi consistant dans l'animation et la responsabilité de la bonne utilisation des moyens techniques et humains impliquant expérience et formation professionnelle.

Position VI : cadre

Emploi d'encadrement et/ou de responsabilité dans la conception et la gestion, impliquant un niveau de formation élevé, une expérience professionnelle et une durée d'adaptation significative.

Position VII : cadre supérieur

Emploi de direction ou de développement dans la conception, la conduite de projets, comportant la responsabilité de réalisation d'objectifs et/ou de coordination des services, impliquant un niveau de formation et/ou d'expérience professionnelle élevé.

## Chapitre II - Les critères classants

### Article A-3.2.1

#### Dispositions générales

En vigueur non étendu

Les critères classants sont applicables aux emplois pour les non-cadres et aux postes pour les cadres.

Pour permettre une analyse objective des emplois et des postes, et leur cotation un ensemble de critères a été retenu.

Ils sont communs à l'ensemble des emplois et des postes de la branche et suffisamment discriminants pour que la cotation soit possible.

Les 13 critères retenus forment 4 groupes cohérents :

Groupes		Critères
Formation et expérience professionnelle	1 2	Formation initiale dans l'emploi Durée de l'apprentissage
Aspects spécifiques de l'emploi	3 4 5 6	Durée d'adaptation Complexité de l'emploi Charge mentale Charge physique
Responsabilité et autonomie	7 8 9 10 10 bis	Initiative Responsabilités pour les inexactitudes matérielles Responsabilité de discrétion Responsabilité de sécurité Responsabilité dans la conception et le contrôle des consignes de sécurité

Relations, expertise et stratégie	11 12 13 13 bis 13 ter	Relations internes Relations avec les tiers Encadrement Expertise technique et scientifique Dimension stratégique
-----------------------------------	------------------------	--

Chaque critère est défini précisément et se voit attribuer une valeur de points qui est fonction du degré du critère et le cas échéant, de la position professionnelle.

Les critères non significatifs pour une position considérée sont neutralisés (exemple : formation initiale pour la position 1).

L'attribution de points permet la cotation des emplois et des postes et conduit à dégager une hiérarchie cohérente.

## Article A-3.2.2

### Analyse des critères

En vigueur non étendu

1. Formation initiale dans l'emploi		
	Critère mesurant le degré de formation requis par l'emploi.	

Degrés de formation		Positions					
		II	lii	Iv	V	Vi	Vii
1.	CAP, BEP dans la filière	1	2				
2.1.	Diplôme de fin d'études secondaires. Formation générale, notamment bac a, b, c, d et e.	2	2	2			
2.2.	Diplôme de fin d'études secondaires. Formation professionnelle, notamment bac f, g et h.	3	3	3	3	3	
3.1.	Diplôme de 1er cycle universitaire. Formation générale (bac + 2).		4	4	4	4	
3.2.	Diplôme de 1er cycle universitaire. Formation technique (bac + 2 ou 3, notamment bts ou dut). Diplôme d'Etat (exemple, diplôme d'Etat d'infirmière).		5	6	6	6	
3.3.	Diplôme de spécialité acquis à l'issue d'une formation égale ou supérieure à 1 200 heures, diplôme d'école des cadres.			7	7	7	7
4.	Diplôme de 2nd cycle universitaire, notamment licence, maîtrise, diplôme d'ingénieur, diplôme d'école de gestion.			7	8	8	9
5.	Doctorat, diplôme de 3e cycle universitaire, Grandes écoles.					9	10

2. Durée d'apprentissage.		
		Durée d'expérience requise par l'emploi, permettant l'apprentissage du métier et l'acquisition de connaissance complétant ou non une formation initiale.

Duree		Positions	
		I	II
1.	Inférieur à 3 mois	2	2
2.	De 3 à 6 mois	4	4
3.	Inférieur à 12 mois	6	6
4.	Supérieur ou égal à 1 an		10

3. Adaptation (durée d')		
		Temps nécessaire au titulaire de l'emploi, à partir de sa formation initiale et/ou de son apprentissage du métier, pour exercer cet emploi dans les conditions requises.

Procédés	Emploi requérant une adaptation de	Positions					
		II	III	IV	V	VI	VII
Formation par observation, répétition et entraînement.							
Acquisition de connaissances limitées et très concrètes	1. Inférieur ou égal à 1 mois						
Connaissances à acquérir variées et portant sur des processus, méthodes et procédures de travail.	2. De 1 mois à 3 mois 3. De 3 mois à 1 an	34	45	6	7		
Il s'agit en principe d'emplois exigeant une expérience concrète et prolongée du travail	4. Supérieur à 1 an				8	9	10

		Organisation du travail		
		Positions I à III	Positions III à V	Positions V à VII
		Le type même de l'emploi impose un ordre inéluctable des travaux.	L'emploi n'impose pas un ordre inéluctable des travaux mais les tâches doivent être réalisées à des échéances déterminées.	Le titulaire organise le travail pour lui-même et/ou ses subordonnés dans un contexte donné (législation, organisation générale de l'entreprise ).
1.	Instructions détaillées (mode opératoire) orales ou écrites, tâches répétitives. Pas de modification à apporter aux consignes prévues.	1		
2.	Consignes sur les procédures de travail. Possibilité de modifications par l'intéressé pour atteindre les résultats escomptés.	2	3	6
3.	Choix aisés des méthodes de travail applicables aux tâches à effectuer.		5	8
4.	Le titulaire doit concevoir une programmation dans des domaines divers sans référence à des procédures mises en place.		7	10

5. Activité mentale et charge psychique		

	<p>Critère appréciant : - d'une part l'activité mentale (qui peut être définie par la quantité d'informations à traiter, leur mémorisation et l'adaptation des réponses aux situations imposées par la nature de l'emploi) ; - d'autre part, et/ou, la charge psychique des soins lourds et des situations relationnelles avec des malades atteints d'affections graves à risque fréquemment léta et leur famille.</p>
--	--

Activité mentale et charge psychique		Positions		
		I et III	III à V	VI et VII
1.	Faible :La quantité d'informations et l'effort de mémorisation ne posent pas de problème particulier et/ou contacts occasionnels avec des malades.	1	1	1
2.	Légère :Les informations à mémoriser sont nombreuses ou simultanées, nécessitant un effort particulier de rapidité et/ou contacts fréquents avec des malades.	2	4	3
3.	Moyenne :Les informations à mémoriser sont nombreuses et simultanées, nécessitant un effort particulier de rapidité et/ou contacts fréquents avec des malades.	4	6	5
4.	Forte :Nécessité constante d'apporter des réponses nouvelles aux situations imposées par la nature de l'emploi et/ou contacts permanents avec des malades	8	10	9

6. Charge physique			
		Critère appréciant le degré de pénibilité occasionné par les conditions physiques d'exercice de l'emploi.	

Pénibilité		Positions			
		I et II	III et IV	V	VI et VII
1.	Légère pénibilité :Les conditions physiques sont conformes aux impératifs de la physiologie et ne provoquent pas de phénomènes nuisibles particuliers.	1	1	1	1
2.	Moyenne pénibilité :Les conditions physiques d'exercice de l'emploi sont la cause d'une gêne temporaire, les efforts étant déployés pendant une partie de l'activité.	4	5	3	2
3.	Forte pénibilité :Gêne constante, les efforts étant nécessaires pratiquement pendant toute la durée de l'activité.	8	6	2	1

7. Initiative			
		Critère appréciant : - d'une part la fréquence et la nature des décisions à prendre hors des conditions quotidiennes d'exercice de l'emploi, sans référence à des consignes précises ; - d'autres part les conséquences des décisions prises.	

Fréquence de décisions ou initiatives		Conséquences		
		Limitées	Importantes	T. Importantes
Positions		I à III	III à VII	V à VII
1.	Décisions ou initiatives rares (par exemple hebdomadaire)	2	3	4
2.	Décisions ou initiatives occasionnelles (par exemple hebdomadaire)	3	4	6
3.	Décisions ou initiatives fréquentes et à caractère similaire (par exemple quotidienne)	4	6	8

4.	Décisions ou initiatives fréquentes et à caractère différent	5	8	10
----	--	---	---	----

8. Responsabilité sur l'activité d'une équipe ou service			
		Critère appréciant : - d'une part le degré de conséquence des inexactitudes matérielles sur l'activité (l'incidence sur les individus étant prise en compte par le critère de responsabilité de sécurité) ; - d'autre part, le degré d'autonomie dans l'exercice de la responsabilité et la capacité à corriger ces inexactitudes matérielles.	

Incidence sur l'activité d'une équipe ou service		Contrôle		
		Permanent	Intermittent	Peu fréquent
1.	Faible (erreurs matérielles ne portant pas à conséquence)	1	2	3
2.	Moyenne	1	3	4
3.	Importante (ralentissement de l'activité)	2	5	7
4.	Très importante (arrêt de l'activité)	3	6	8

9. Responsabilité de discrétion			
		Critère mesurant la responsabilité de discrétion sous l'angle de l'accès et de l'utilisation d'informations confidentielles.	

9. Responsabilité de discrétion		Fréquence		
		Peu fréquent	Occasionnel	Habituel
1.	Travail comportant l'accès éventuel à des informations confidentielles	2	4	6
2.	Travail comportant le traitement d'informations confidentielles	3	5	8
3.	Travail comportant le traitement et la transmission d'informations confidentielles	4	6	10

10. Responsabilité de sécurité			
		Critère prenant en compte le comportement attendu du titulaire de l'emploi, face à une situation dangereuse ou à un accident, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité, en tenant compte de l'environnement (malades, visiteurs, collègues de travail).	

Incidence sur les individus		Positions de I à V		
		Contrôle		
		Permanent	Intermittent	Peu fréquent
1.	L'activité ne comporte pas de risques accidentels particuliers	1	2	3
2.	L'activité comporte des risques accidentels	2	3	5
3.	L'activité se situe dans une ambiance dangereuse par intermittence et nécessite une attention soutenue nécessaire pour éviter les accidents	3	5	8

10 bis. Responsabilité dans la conception et le contrôle des consignes de sécurité			
		Critère mesurant la responsabilité dans la conception, la mise en application et le contrôle des consignes d'hygiène et de sécurité	

Positions V à VII				
Cadre de prévention		Equipe ou service	Inter-services	Etablissement
1.	Risques accidentels ordinaires	1	2	4

2.	Risques spécifiques		4	6
3.	Risques généraux (ex. : incendie, radioprotection...)	6	8	10

11. Relations internes			
	Critère mesurant hors relations hiérarchiques, les relations de communication et l'échange d'informations au sein du service, entre plusieurs services ou au niveau de l'établissement		

Nature et fréquence des contacts		Une équipe un service	Plusieurs services	Etablissement
1.	Relations limitées aux collègues de l'équipe ou du service occasionnelles en dehors de l'équipe	2		
2.	Contacts réguliers de liaison simple tels que recevoir ou donner des renseignements	3	5	6
3.	Contacts fréquents de liaison, les informations à transmettre sont variées et nécessitent un effort de discrimination et de du tact	5	6	8
4.	Contacts fréquents qui exigent diplomatie et sens des négociations. La nature des actions vise à résoudre des conflits opposant des intérêts à la fois techniques et humains	6	8	10

12. Relations avec les tiers (malades, visiteurs, fournisseurs, administrations et autres interlocuteurs)			
	Ce critère apprécie les rapports, dans le strict respect du secret professionnel, que l'emploi conduit à entretenir avec des personnes n'appartenant pas au personnel :- d'une part, selon la nature et le niveau de difficulté de ces contacts ; - d'autre part, selon leur fréquence		

Nature et difficultés de contacts		Fréquence		
		Occasionnel	Régulier	Essentiel Permanent
1.	Cas simples, tel que recevoir ou donner des renseignements	2	3	5
2.	Cas délicats, se faire admettre, convaincre au besoin, argumenter	3	5	7
3.	Cas difficiles exigeant habileté, diplomatie, sens de la négociation pour pouvoir traiter avec des personnes dans des situations très différentes (questions à la fois techniques et politiques nécessitant une action prolongée)	5	8	10

13. Encadrement			
	Critère mesurant les responsabilités en matière de gestion (conception, coordination, contrôle) et d'animation (commandement, formation) sur le plan administratif, financier, technique, paramédical ou en matière de ressources humaines		

nature et difficultés de contacts		Positions			
		IV	V	VI	VII
1.	Personnel sans fonction d'encadrement	1	1	1	1
2.	Directes et non permanentes, par délégation (en vue de la conformité)	2	3	4	5
3.	Directes et permanentes par position hiérarchique		6	7	8
4.	Utilisation d'intermédiaires hiérarchiques ou techniques		8	9	9

5.	Responsabilité hiérarchique et fonctionnelle de la réalisation d'objectifs généraux				10
----	---	--	--	--	----

13 bis. Expertise technique et scientifique			
	Critère appréciant le niveau d'expertise exigé pour la résolution des cas de gestion, techniques et scientifiques, ainsi que le degré de responsabilité sur les conséquences des décisions en résultant.		

Résolution de problèmes		Impact de la responsabilité sur l'organisation		
		PartagéeExpertise n'amenant pas une prise de décision individuelle	EntièreExpertise amenant une prise de décision individuelle non déterminante sur le plan de la stratégie de gestion, scientifique et humaine	Déterminanteexpertise amenant une prise de décision individuelle
		VI	VI et VII	VII
1.	Sous référence :Situations semblables dont la solution demande un choix judicieux parmi des choses apprises	2	4	6
2.	Adaptation :Situations différentes dont la solution demande une recherche dans le cadre de choses apprises	4	6	8
3.	Situations très différentes dont la solution demande des qualités d'analyse, d'interprétation, d'évaluation et un esprit constructif	5	7	9
4.	Conception :Situations originales ne se reproduisant pas, demandant une mise au point de conception nouvelle et de points de vue de conception	8	9	10

13 ter. dimension stratégique			
	Critère mesurant l'importance de l'emploi dans le processus de décision au sein de l'établissement, ainsi que dans le domaine des objectifs stratégiques.		

Impact sur les résultats		Organigramme		
		N - 3 et +	N - 2	N - 1
		Vi	Vi et VII	VII
1.	Contributif :Services d'interprétation, de conseil ou d'assistance destinés à être utilisés par d'autres dans la conduite d'actions	2	4	
2.	Partagé :Participation avec d'autres (hors subordonnés et hiérarchiques) à la conduite d'une action	4	6	8
3.	Primordial :Maîtrise de l'impact sur les résultats finaux, la responsabilité finale partagée des autres participants étant subordonnée	6	9	10

## Article A-3.2.3

### Pondération des critères

En vigueur non étendu

Chaque critère est affecté d'un coefficient de pondération afin de l'ajuster au mieux à chaque position professionnelle, en valorisant ou en minimisant l'impact du critère, pour la position considérée, voire en le neutralisant.

A titre d'exemple, le diplôme étant un facteur essentiel d'évaluation pour les positions iii et iv, le critère de la formation initiale dans le métier est pondéré d'un coefficient 5 pour ces positions et d'un coefficient 3 pour la position v pour laquelle ce critère est sensiblement moins important. Le diplôme n'ayant aucune incidence sur la position I, la pondération ne tient pas compte de cette position.

Colonne de pondération		Pondération par position						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
1.	Formation initiale dans le métier	-	2	5	5	3	5	5
2.	Durée d'apprentissage	5	5	-	-	-	-	-
3.	Durée d'adaptation	-	-	3	3	5	5	5
4.	Complexité de l'emploi	1	2	3	3	4	5	5
5.	Charge mentale	1	2	4	4	4	4	5
6.	Charge physique	5	5	4	4	2	1	1
7.	Initiative	1	2	2	3	4	5	5
8.	Responsabilité pour les inexactitudes matérielles	1	2	4	5	4	3	3
9.	Responsabilité de discrétion	2	2	4	4	4	4	4
10.	Responsabilité de sécurité	2	2	3	4		-	-
10 bis.	Responsabilité dans la conception et le contrôle des consignes de sécurité	-	-	-	-	4	4	5
11	Relations internes	1	2	3	3	4	4	5
12.	Relations avec les tiers	3	3	4	4	4	4	5
13.	Encadrement	-	-	-	2	4	5	6
13 bis.	Expertise technique et scientifique	-	-	-	-	-	5	6
13 ter.	Dimension stratégique	-	-	-	-	-	5	6

## Article A-3.2.4

### La cotation de l'emploi ou du poste

En vigueur non étendu

L'emploi ou le poste retenu fait tout d'abord l'objet d'une définition.

Il est ensuite classé dans l'une des 7 positions définies.

Puis, pour chaque emploi ou poste, à partir de sa définition et de l'analyse des différents critères, une note est attribuée pour chacun des critères.

Cette note est multipliée par le coefficient de pondération correspondant à la position de l'emploi ou du poste.

La cotation d'un emploi ou d'un poste résulte de la somme des notes pondérées.

# Chapitre III - Dispositions spécifiques aux cadres

## Article

En vigueur non étendu

Etant donné la diversité de leurs fonctions, la méthode des critères classants est appliquée sur le contenu du poste pour les cadres.

La cotation obtenue positionne le poste dans l'un des 6 emplois de la classification.

Conformément aux dispositions de l'article 5.1.3., titre V, chapitre Ier, la commission nationale de qualification, classification et de classement, établit un étalonnage. Celui-ci prend en compte notamment, la taille du centre, l'effectif, le budget géré, la technicité du poste ...

Dénomination de l'emploi		Position :			
Définition du poste :					
Critères		Pondération par position		Cotations	
		VI	VII	Attribuées	Obtenues
1.	Formation initiale dans le métier	5	5		
2.	Durée d'apprentissage	-	-		
3.	Durée d'adaptation	5	5		
4.	Complexité de l'emploi	5	5		
5.	Charge mentale	4	5		
6.	Charge physique	1	1		
7.	Initiative	5	5		
8.	Responsabilité pour les inexactitudes matérielles	3	3		
9.	Responsabilité de discrétion	4	4		
10.	Responsabilité de sécurité	-	-		
10 bis.	Responsabilité dans la conception et le contrôle des consignes de sécurité	4	5		
11.	Relations internes	4	5		
12.	Relations avec les tiers	4	5		
13.	Encadrement	5	6		
				Cotation	

### Critères spécifiques aux positions VI et VII

Critères		Pondération par position		Cotations	
		VI	VII	Attribuées	Obtenues
13 bis.	Expertise technique et scientifique	5	6		
13 ter.	Dimension stratégique	5	6		
				Cotation	

## Artt pour le personnel non-praticien - Annexe VI (Créée par accord national « ARTT non-praticien» du 30 mars 1999) (1)

# Chapitre Ier - Accord national visant à mettre en oeuvre la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail

## Article

En vigueur non étendu

Le présent accord national a pour but la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Il est applicable à l'ensemble des employeurs, et à leurs salariés, quel qu'en soit l'effectif, définis dans le champ d'application, de la convention collective des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999.

Concernant les praticiens des centres, le présent accord sera adapté à leur situation particulière dans le cadre de la négociation collective les concernant.

(1) Les articles du code du travail cités dans le texte ci-après sont à lire dans leur libellé au moment de la négociation des accords UNIFED et FNCLCC. Ces accords négociés dans le cadre de la loi Aubry 1 ont été sécurisés par une décision du Conseil Constitutionnel (décision 99-423 DC du 13 janvier 2000).

## Préambule

### Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dite « loi Aubry » et de ses décrets d'application, le présent accord a pour objectifs :

- de contribuer à l'effort national en faveur de l'emploi des personnes qui en sont privées ;
- de créer le dispositif permettant aux centres de bénéficier des dispositions légales accompagnant la création d'emploi ;
- d'instaurer la réduction du temps de travail dans les centres ;
- de créer l'embauche qualifiée correspondante, conformément aux orientations du projet d'établissement ;
- de favoriser la mise en oeuvre d'actions de formation pour mettre en adéquation l'offre et la demande ;
- de rappeler et de déterminer le cadre et les règles d'un certain nombre de formes particulières d'aménagement du temps de travail, dans l'intérêt des centres et de leurs salariés ;
- de permettre aux centres de poursuivre un développement harmonieux tenant compte à la fois de leur spécificité, de la place éminente du patient et de ses besoins, ainsi que des aspirations du personnel ;
- de faciliter l'amélioration de l'organisation du travail ;
- de permettre la mise en oeuvre des dispositifs d'annualisation ;
- de tracer le cadre de l'accord d'entreprise dans les centres de lutte contre le cancer.

# Accord de branche

## Article 2

En vigueur non étendu

Dès la signature de l'accord de branche, toutes ses dispositions sont applicables tant au niveau conventionnel qu'au niveau de chaque centre.

## Horaire collectif de travail

### Article 3

En vigueur non étendu

#### 3.1. Durée hebdomadaire de travail

Le nouvel horaire collectif de travail est fixé par référence à la semaine de 35 heures avec date d'effet, au plus tard, le 1er janvier 2000 en l'absence d'accord d'entreprise, ou d'accord national. Dans le cas d'un accord d'entreprise antérieur au 1er janvier 2000, la date d'effet est fixée entre les signataires. Il en est de même en cas d'avenant sur ce sujet au présent accord national.

Dans les 2 hypothèses la date d'application est fixée au plus tard 4 mois après la date d'effet.

Dans la limite de la période d'application, afin de permettre aux centres de s'adapter, de s'organiser, de rechercher les horaires de travailles plus appropriés, de consulter les instances représentatives du personnel, cette réduction pourra être progressive.

#### 3.2. Durée de travail de référence

3.2.1. La durée de travail de référence est fixée annuellement selon la méthode de décompte suivante :

Méthode de décompte, hors fêtes, de la durée annuelle de travail

Nombre de jours par an	365
Congés payés	35
Jours de repos hebdomadaires	94
Total jours de congés	129
Reste en jours travaillés	236
Nombre d'heures par an	1652

La durée annuelle de travail correspond à la quantité d'heures que chaque salarié à temps plein devra effectuer annuellement.

3.2.2. L'application de la réduction du temps de travail avant les échéances légales n'a aucune incidence sur le régime applicable aux heures supplémentaires pendant la période transitoire. Ainsi, les heures effectuées, pendant cette période, entre 35 et 39 heures sont payées au taux normal.

A compter du 1er janvier 2000, toute heure effectuée au-delà de 35 heures deviendra une heure supplémentaire.

### 3.3. Congés supplémentaires

Compte tenu de la diversité des situations locales, la définition des jours fériés et des congés supplémentaires relève de la négociation de l'accord d'entreprise ARTT.

La commission nationale de suivi de l'accord devra établir au 30 mai 1999 un bilan des accords locaux. En fonction de ceux-ci, elle fera des propositions à la commission paritaire afin de compléter la convention collective 1999. Ces propositions tiendront compte des pratiques des autres conventions collectives appliquées dans les établissements participant au service public hospitalier.

### 3.4. Mode de décompte du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée hebdomadaire du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année. La rémunération mensuelle versée est indépendante de l'horaire effectué. Elle est calculée à partir du salaire mensuel lissé, majoré des primes et indemnités conventionnelles régulières. Ces primes et indemnités liées à une contrainte spécifique sont versées selon les modalités en vigueur dans le centre.

Dans la perspective de l'effort en faveur de la création d'emplois, le recours aux heures supplémentaires doit progressivement diminuer pour n'avoir plus qu'un caractère exceptionnel.

Ainsi, dans le cadre de l'annualisation, le recours aux heures supplémentaires ne pourra excéder un quota de 100 heures en 1999 et 90 heures en 2000.

### 3.5. Période d'annualisation

La période d'annualisation ne saurait être supérieure à douze mois consécutifs. L'annualisation s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur toute autre période définie après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

A l'intérieur de cette période d'annualisation toutes les formes de cycles peuvent être négociées avec les partenaires sociaux.

### 3.6. Variation de l'activité

L'activité des centres de lutte contre le cancer ne présentant pas de caractère saisonnier, il n'y a pas lieu d'en déterminer le calendrier.

Néanmoins, en cas de mise en place exceptionnelle de périodes de haute ou basse activité, celles-ci sont établies selon une programmation définie par protocole d'accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives. Les membres du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, sont consultés préalablement à la conclusion du protocole d'accord. La programmation devenue applicable, fait l'objet d'un affichage sur les tableaux prévus à cet effet sur chaque lieu de travail.

Cette programmation peut être modifiée annuellement suivant la même procédure. Elle ne saurait avoir pour effet de dépasser la durée de travail annuelle.

### 3.7. Modalités de mise en œuvre

La limite supérieure du temps de travail hebdomadaire est fixée à 42 heures pour les salariés travaillant de jour comme de nuit.

Ce temps maximum hebdomadaire ne peut se renouveler plus de 6 fois dans l'année de référence.

La limite inférieure du temps de travail hebdomadaire pour un salarié à temps plein est fixée à 21 heures. Cette dernière limite n'est pas en contradiction avec la possibilité de mettre le salarié en repos total une semaine complète lorsque son volume d'heures supplémentaires est supérieur à 35 heures. Dans ce dernier cas, le repos est pris dans le mois qui suit son constat sauf accord express entre le salarié et la direction du centre.

### 3.8. Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Cet accord, entrant dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, est un accord d'accès direct aux dispositions d'aides à la création d'emplois, pour les entreprises y ouvrant droit.

La mise en œuvre de la modulation instituée par le présent accord national fait l'objet d'une négociation, au niveau de l'entreprise, avec les délégués syndicaux, en vue d'aboutir à un accord.

Lorsque la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, la direction peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord national après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

### 3.9. Etat des lieux préalable

Par Etat des lieux préalable les partenaires sociaux mettent en évidence les éléments d'emploi du dernier exercice connu. Il sera précisé, notamment :

- l'évaluation des effectifs réels permanents et temporaires par catégorie professionnelle, le nombre de temps plein, de temps partiel, le total d'équivalents temps plein ;
- l'évaluation des effectifs réels permanents, à temps partiel et par catégorie professionnelle, par durée et en pourcentage la quotité de temps, le pourcentage de temps libéré, le pourcentage de temps remplacé, le pourcentage de temps non remplacé ;
- le relevé des heures supplémentaires par catégorie professionnelle, nombre d'heures budgétisées, nombre d'heures réalisées en plus ou en moins ;
- le relevé des heures complémentaires par catégorie professionnelle, nombre d'heures budgétisées, nombre d'heures réalisées en plus ou en moins,
- le nombre de mensualités de remplacement par catégorie professionnelle, leur nombre budgétisé, leur nombre réalisé, les écarts entre budgétisé et réalisé ;
- pyramide des âges, par tranches de 5 ans, à partir de 20 ans et par catégorie professionnelle.

Cet état des lieux doit être l'occasion d'un dialogue approfondi avec les salariés et leurs représentants sur les formes d'aménagement du temps de travail et d'organisation auxquelles ils aspirent, en tenant compte également des aspirations des malades et de leur famille.

## **Négociation obligatoire sur la mise en œuvre de la « loi Aubry »**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Tous les centres de lutte contre le cancer s'engagent à ouvrir la négociation sur la mise en œuvre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dans le mois qui suit la signature du présent accord.

Toutes les directions de centre affirment leur volonté d'aboutir à un accord d'entreprise afin de bénéficier au plus tôt de l'aide attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail, ainsi que pour leurs nouveaux embauchés dans le cadre du dispositif prévu.

Le champ d'application des aides diffère selon que la réduction du temps de travail s'inscrit dans un cadre offensif ou défensif.

#### 4.1. Dispositions communes aux réductions offensives et défensives

Il résulte des dispositions de la loi précitée que tous les salariés présents dans le centre avant la date d'entrée en vigueur du nouvel horaire collectif et couvert par la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1999 ouvrent en principe droit aux aides dès lors qu'ils bénéficient de la réduction du temps de travail.

Cette règle concerne aussi bien les réductions d'horaires offensives que défensives.

Sont ainsi visés les salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective soumis, avant la réduction du temps de travail, à un horaire individuel lorsque cet horaire est réduit dans la même proportion que l'horaire collectif pour être porté à 35 heures ou l'équivalent mensuel ou annuel au plus.

Sont également visés les salariés à temps partiel : l'horaire est réduit dans la même proportion que l'horaire collectif.

Le maintien de l'activité et le maintien de l'effectif sont des valeurs partagées par l'état, les organismes d'assurance maladie, les centres de lutte contre le cancer, les partenaires sociaux et le personnel. Les organismes de tutelle devront tenir compte pour l'évolution des budgets des centres des dispositions contenues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise s'y référant afin de maintenir ces 2 valeurs présentes dans les centres de lutte contre le cancer.

Dans les accords locaux, les partenaires sociaux et la direction du centre s'engagent à étudier dès la signature de l'accord une pérennisation des embauches ou des emplois préservés au-delà de l'obligation légale. De la même façon ceux-ci s'engagent à affecter exclusivement les aides de l'état sur la réduction du temps de travail ainsi que les atténuations de dépenses prévues dans leur accord aux engagements souscrits dans la convention signée avec l'état, c'est-à-dire la sauvegarde ou la création d'emplois.

L'excédent éventuel annuel de ces recettes par rapport aux dépenses salariales des embauches compensatrices à la réduction du temps de travail ou à la sauvegarde des emplois sera provisionné au compte de résultat et reporté sur l'exercice budgétaire suivant avec, exclusivement, la même affectation.

Le centre fournira à ses instances représentatives du personnel les informations sur les embauches réalisées et sur le maintien des effectifs.

#### 4.2. Dispositions spécifiques aux réductions offensives

Les salariés embauchés ultérieurement dans le cadre des contreparties d'embauche liées aux réductions offensives du temps de travail ouvrent droit aux aides et dispositions du présent accord.

Sont visés tous les salariés embauchés après l'entrée en vigueur du nouvel horaire réduit, dans son périmètre et pour autant qu'ils soient soumis à ce nouvel horaire ou à un horaire individuel inférieur.

Sont également visés les salariés à temps partiel bénéficiant d'une augmentation de leur horaire individuel comptabilisé en contrepartie de la réduction de l'horaire collectif.

Le nombre d'embauches nouvelles doit être au moins égal à 6 % de l'effectif auquel la réduction du temps de travail s'applique effectivement.

#### 4.3. Dispositions spécifiques aux réductions défensives

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver.

Le nombre de licenciements évités doit représenter au moins 6 % de l'effectif auquel la réduction du temps de travail s'applique effectivement.

## **Dispositions spécifiques au travail a temps réduit**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Salariés déjà concernés par le travail à temps partiel :

Tous les salariés en poste au moment de la signature du protocole d'accord sont concernés par la réduction du temps de travail au prorata de leur temps de travail. Le nouvel horaire sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Si un accord national vient entre-temps, sur cette disposition, modifier par avenant la convention collective du 1er janvier 1999, il s'appliquera directement à l'ensemble des personnels concernés.

Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail.

Cette demande des salariés à temps partiel sera acceptée par le centre, dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

Dans le cadre d'accords locaux, d'autres modalités d'aménagement du temps de travail concernant le temps partiel pourront être définies.

Le temps partiel doit être choisi.

## **Dispositions spécifiques aux nouveaux embauches**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

L'embauche de nouveaux salariés, dans le cadre de cet accord, se fera dans le cadre de contrats à durée indéterminée et majoritairement à temps plein dans la mesure où les salariés déjà en poste à temps réduit n'auraient pas manifesté leur volonté de passer à temps plein.

# Formation

## Article 7

En vigueur non étendu

### 7.1. Engagement de formation

Les embauches réalisées dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 s'inscrivent dans un engagement de l'employeur de qualification des personnels.

Pour atteindre cet objectif, l'employeur s'engage à assurer au salarié embauché toute formation initiale ou d'adaptation à l'emploi dont il aurait besoin, dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles (alternance, apprentissage ... ).

## Dispositions spécifiques aux cadres

### Article 8

En vigueur non étendu

Les cadres effectuant des horaires fixes et réguliers bénéficient des mesures de réduction de temps de travail.

Pour les autres cadres définis à l'article 2.5.3.1., titre II, chapitre V, 3e paragraphe, de la convention collective du 1er janvier 1999, pour lesquels la mise en œuvre de ce dispositif n'est pas possible, une compensation en terme de congés leur est octroyée. Les cadres définis dans ce présent paragraphe devant réduire effectivement leur temps de travail, la compensation en congés devra être équivalente à 2 semaines pleines dont une au moins pouvant alimenter le compte épargne temps.

## Financement de l'emploi par la réduction du temps de travail

### Article 9

En vigueur non étendu

#### 9.1. Rémunération

Les parties signataires du présent accord souhaitent que, chaque fois que cela est possible, tout en gardant l'objectif prioritaire de créer ou de sauvegarder des emplois, et sur la base de chiffrages prévisionnels transparents fournis par les direction aux partenaires sociaux, les centres de lutte contre le cancer s'efforcent de maintenir globalement le niveau de rémunération du personnel en activité.

En tout Etat de cause, quelle que soit l'hypothèse de négociation retenue, en 1999 et 2000, les augmentations générales alignées sur les augmentations générales prévues ou à valoir du secteur public seront intégralement consacrées par les centres à la création d'emplois.

Les salariés du groupe a ne sont pas touchés par l'alinéa précédent et se voient accorder l'intégralité des augmentations générales.

Si nécessaire, un certain nombre d'autres contreparties peuvent être envisagées, comme :

- une substitution ou une suspension des avantages accordés en sus de la convention collective du 1er janvier 1999 (rémunération supérieure des heures supplémentaires, primes exceptionnelles, jours de congés supplémentaires, etc ... ) ;
- un gel, limité dans le temps, total ou partiel, éventuellement modulé selon les emplois, des augmentations individuelles.

En aucun cas le gel de l'évolution de la prime d'expérience professionnelle ne peut être retenu pour financer la réduction du temps de travail.

En 2001, la négociation salariale de chaque centre prendra en compte les évolutions budgétaires accordées pour envisager une éventuelle restitution des augmentations générales non accordées, sous forme d'une augmentation de l'enveloppe normalement consacrée à la bonification individuelle de carrière.

## 9.2. Financement

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé au budget des centres.

Des accords d'entreprise peuvent prévoir des contreparties supérieures en fonction de leur état des lieux.

# Organisation du temps de travail

## Article 10

En vigueur non étendu

### 10.1. Horaire collectif de travail

L'horaire collectif de travail fixé à 35 heures peut être réparti entre les jours de la semaine et être calculé dans le cadre d'un cycle à déterminer.

### 10.2. Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue en 2 séquences.

Par dérogation à la durée quotidienne du travail effectif, un accord d'entreprise dérogatoire pourra être signé avec les organisations syndicales représentatives dans le centre.

### 10.3. Repos ininterrompu entre 2 journées de travail

Chaque salarié bénéficie, entre 2 journées de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

## Mise en œuvre et suivi de l'accord

## Article 11

En vigueur non étendu

### 11.1. Droit syndical

En sus du droit syndical d'établissement institué par la convention collective du 1er janvier 1999, les négociateurs de l'accord d'entreprise à raison de 2 par organisation syndicale, bénéficieront d'un contingent de 20 heures, par mois, pendant une durée maximale de 3 mois, pour préparer la négociation. Les réunions avec l'employeur ne s'imputeront pas sur ce contingent.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel sont périodiquement informés de la négociation et de la mise en œuvre du dispositif et disposent de tous les éléments remis aux négociations.

### 11.2 Commission nationale de validation des accords locaux

Il est créé entre la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et les organisations syndicales nationales représentatives une commission nationale paritaire d'examen et d'avis des accords locaux.

Cette commission est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de membres du côté de la FNCLCC

Cette commission est compétente pour examiner et donner un avis sur tous les accords d'entreprise avant signature et envoi pour agrément. Sa mission est de veiller au maintien de l'unité de la ccn des personnels des centres de lutte contre le cancer. Elle est obligatoirement saisie par les directions de centre.

L'avis de cette commission sera adressé, au plus tard 15 jours après réception du dossier, à chacune des parties présentes à la négociation locale. Cet avis est motivé.

Si, à la majorité, la commission émet un avis conforme, celui-ci sera annexé à l'accord local et adressé en l'état par le centre à la commission de l'article 16 de la loi de 1975.

Si, à la majorité, la commission émet un avis défavorable à l'accord, le centre est invité à une rédaction différente. Si les partenaires locaux prennent en compte l'avis de la commission, cette dernière se réunira à nouveau pour émettre un avis favorable. Dans le cas contraire, l'avis défavorable sera également transmis par le centre à la commission de l'article 16 de la loi de 1975.

Si la commission ne parvient pas à statuer à la majorité, chacune des parties présentes à la négociation locale en sera informée et aucun avis ne sera transmis à la commission de l'article 16 de la loi de 1975.

### 11.3. Accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Dans le cas où les accords locaux présentés à la commission nationale de validation présenteraient de fortes similitudes, notamment dans le domaine de la rémunération et des contreparties, les partenaires sociaux signataires prennent l'engagement de se réunir à compter du 1er juin 1999 afin de définir un texte commun s'appliquant à l'ensemble des centres de lutte contre le cancer.

### 11.4. Commission nationale de suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord national procéderont tous les ans, et durant 5 ans, à compter de la date de son entrée en vigueur à un bilan complet de son application. Seront en particulier examinés, selon

une méthode et des indicateurs paritairement définis au plus tard 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, les emplois sauvegardés et les emplois créés par les centres. Cette analyse devra se faire par catégorie et par centre.

Cette commission spécialement créée est composée de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et d'un nombre égal de représentants employeurs.

#### 11.5. Commission d'entreprise ou d'établissement de suivi de l'accord

Les organisations signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement formeront avec l'employeur une commission de suivi de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Le mode de fonctionnement de cette commission fera l'objet d'accord entre les parties. Les résultats de ce suivi seront systématiquement et sans délais communiqués pour information à la commission nationale de l'article 11.4. Du présent accord.

## **Agrément, durée, révision,**

### **Article 12**

En vigueur non étendu

#### 12.1. Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 et de ses décrets.

#### 12.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois en cas de transformation ou de remise en cause de son équilibre par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires sont tenus de se réunir immédiatement en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée, et, si nécessaire, de revoir le présent accord.

L'alinéa ci-dessus concerne, en particulier mais de façon non exclusive, les dispositions législatives ou réglementaires qui pourraient être prises spécifiquement pour les établissements de soins publics ou privés.

#### 12.3. Conditions de réalisation des accords d'entreprises prévus par le présent accord

Les protocoles d'accord d'entreprises seront conclus dans le cadre du présent accord et devront strictement respecter le cadre ainsi fixé.

#### 12.4. Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires sera obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et notifié par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui devront être agréés.

## **Adhésion**

### **Article 13**

En vigueur non étendu

Cet accord vaut avenant à la convention collective du 1er janvier 1999.

## **Interprétation - Annexe VII (Créée conformément à l'article 4.3.3.2.1. de la présente convention)**

### **Chapitre Ier - Avis rendus par la commission nationale paritaire d'interprétation**

#### **Article A-5.1.1**

##### **Valeur des avis d'interprétation**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 4.3.3.2.1. du titre IV, chapitre III, les avis rendus ci-après en interprétation de la présente convention collective ont la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte.

#### **Article A-5.1.2**

##### **Avis d'interprétations du 2 décembre 1998**

En vigueur non étendu

##### **Prime d'assiduité 1998**

Conformément aux dispositions transitoires de la convention collective du 1er janvier 1999, la prime d'assiduité octroyée dans le cadre de la convention collective de 1971 est due dans les conditions prévues par cette dernière jusqu'au 31 décembre 1998.

Les centres ne payant pas la prime d'assiduité par anticipation auront donc à payer le solde.

Afin d'opérer un versement à la même date, les centres payeront le reliquat et le solde de prime d'assiduité avec la paye de février 1999.

Différentie d'indemnité transitoire  
en cas de modification de la durée du contrat de travail

Le différentiel d'indemnité transitoire (dit) a pour but de fixer le droit du salarié au moment de la transposition de la convention collective de 1971 à celle de 1999.

Le salarié a temps partiel en 1998 qui passera à temps plein à partir de 1999 bénéficiera du DIT calculé sur son salaire de décembre 1998.

Il est rappelé que même dans ce cas, le DIT fond du montant de l'augmentation générale.

Lorsque la réduction du temps de travail est à durée déterminée (avenant) dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, le DIT est proratisé pour la période temps partiel et reconstitué au retour à temps plein (ex : congés parentaux, temps partiels annualisés à durée déterminée).

En ce qui concerne le salarié qui passerait de temps plein à temps partiel, la renégociation de sa rémunération devra entraîner proratisation du DIT

Différentiel d'indemnité transitoire : modalité de calcul

Pour le calcul du différentiel d'indemnité transitoire (OIT), le salarié étant dans la classification qui lui incombe, le niveau de son salaire minimum annuel garanti (SMAG) est déterminé par le barème national.

Ce SMAG permet de déterminer la prime d'expérience professionnelle et la bonification acquise de carrière.

Chaque salarié se voit attribuer, autant que de besoin, un complément de rémunération pouvant atteindre le différentiel entre son SMAG et celui immédiatement supérieur.

Ce n'est qu'une fois que l'ensemble de ces calculs est effectué que le DIT peut apparaître.

Transposition de l'ancienneté

Pour l'établissement de l'expérience professionnelle dans la convention collective de 1999, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise dans la convention collective de 1971, y compris les périodes de reprise d'ancienneté. Cette ancienneté est calculée à partir du 1er jour d'entrée dans le centre mais ne prend pas en compte les jours de suspension du contrat de travail supérieurs à un an.

Cependant, en cas de promotion sur un poste cadre ou cadre supérieur, seule l'expérience professionnelle acquise au poste de cadre ou cadre supérieur est prise en compte pour le calcul de la prime d'expérience professionnelle.

Indemnité de départ à la retraite : modalité de calcul

Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, la rémunération des 12 derniers mois précédent le départ en retraite comprend :

- le SMAG + complément de salaire ;
- la prime d'expérience professionnelle ;
- la bonification individuelle de carrière ;
- la bonification acquise de carrière ;
- le différentiel d'indemnité transitoire.

Modification de l'article A-2.1.1.

A l'article A-2.1.1. de l'annexe 2, chapitre II « Sujétions », il y a lieu de lire : « L. 141-8» au lieu de « L. 141-3 ».

### **Article A-5.1.3**

#### **Avis d'interprétation du 7 janvier 1999**

En vigueur non étendu

Différentiel d'indemnité transitoire et supplément familial

La commission nationale paritaire d'interprétation rappelle que le supplément familial octroyé dans la convention collective de 1971 n'a pas été repris dans la convention collective de 1999.

A titre de disposition transitoire, le montant acquis du supplément familial au 31 décembre 1998 continue à être versé selon les dispositions de l'article 5.1.8. Ainsi, la CNPL rappelle qu'un salarié qui n'aurait que le supplément familial à titre de DIT doit avoir sur son bulletin de paye la ligne DIT .

### **Article A-5.1.4**

#### **Avis d'interprétation du 11 janvier 2000**

En vigueur non étendu

Transposition de la prime d'assiduité  
dans le différentiel d'indemnité transitoire

La commission nationale paritaire d'interprétation rappelle que dans la convention collective de 1999, titre V, chapitre Ier, page 5, la transposition de la prime d'assiduité dans le différentiel d'indemnité transitoire est prévue de façon explicite :

« concernant la prime d'assiduité prévue dans la convention collective de 1971, elle est incluse dans le différentiel d'indemnité transitoire. Le calcul de son montant se fera par application pour chaque salarié sur la base forfaitaire de 7,5 % quel que soit le taux d'absentéisme de 1998 et, selon les mêmes modalités que précédemment. »

Le calcul doit donc être effectué sur la même base que celle qui servait de calcul à la prime d'assiduité jusqu'en 1998.

### **Article A-5.1.5**

#### **Avis d'interprétation du 14 janvier 2000**

En vigueur non étendu

Bonification acquise de carrière pour l'année 2000

La convention collective 1999 prévoit le versement de la bonification individuelle de carrière (BIC) en 2001.

Cependant, les dispositions transitoires prévoient qu'au titre de l'année 2000 et après entretien annuel d'appréciation, une bonification acquise de carrière (bac), d'un montant de 0,5 % de la rémunération minimale annuelle garantie (rmag) sera versée à chaque salarié au prorata temporis de la présence en 1999 et du type de contrat (temps partiel ou non).

Les membres de la commission nationale paritaire d'interprétation proposent que, pour l'année 2000, ce montant soit versé en une seule fois, ce qui impulserait la notion de bic.

Le versement de la bac en une seule fois :

Aura donc lieu sur la paye du mois suivant la fin de la totalité des entretiens annuels d'appréciation dans le centre ;

Ne concernera pas les centres qui dans le cadre de leur accord artt ont prévu un gel pour l'année 2000.

Cette prime versée en 2000 deviendra, à compter du 1er janvier 2001, mensuelle et donc, devra être divisée par 12 et incorporée à la bac.

## Accords de la branche sanitaire médico-sociale et sociale à but non lucratif - Annexe VIII

### Chapitre 1er - Liste des accords de branche (Nouvelle annexe)

#### Article A-6.1.1

#### Tableau récapitulatif des accords agréés de la branche

En vigueur non étendu

Intitulé de l'accord	Date et signataires
Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail	1er avril 1999. Unifed, cfdt et cfe-cgc
Accord 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif « loi aubry II »	3 avril 2001. Unifed, cftc et cfe-cgc
Accord 2002-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit	17 avril 2002. Unifed, cfdt, cfe-cgc et cftc
Convention portant création de l'opca de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif dénommé unifaf	14 octobre 2003 . Unifed, cfdt, cftc, cfe-cgc, fo action sociale et fo santé, cgt
Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la mise à la retraite	28 avril 2004 . Unifed, cfdt, cftc, cfe-cgc
Accord 2005-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	7 janvier 2005 . Unifed, cfdt, cftc, cfe-cgc, cgt, fo santé, fo action sociale
Accord 2005-03 relatif au champ d'application des accords	18 février 2005. unifed, cfdt, Cftc, cfe-cgc, cgt, fo action sociale
Avenant n° 1 à l'accord 2005-01 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	18 février 2005. Unifed, cfdt, Cftc, cgt, fo santé, cfe-cgc, fo action sociale
Accord 2005-04 relatif aux astreintes	22 avril 2005. Unifed, cfdt, Cftc, cfe-cgc
Accord 2005-06 relatif au cif, au congé bilan de compétences et à la vae	22 avril 2005. Unifed, cfdt, Cftc, fo santé, cgt, fo action sociale
Accord 2005-08 relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage et de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage	23 juin 2005. Unifed, cfdt, Cftc, cfe-cgc, cgt, fo action sociale
Avenant n° 1 à l'accord 2005-03 relatif au champ d'application des accords	23 juin 2005. Unifed, cfdt, Cftc, cfe-cgc
Avenant n° 2 à l'accord 2005-01 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	23 juin 2005. Unifed, cfdt, Cftc, cfe-cgc, cgt, fo santé, fo action sociale

Accord 2006-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à l'apprentissage	12 juillet 2006. Unifed, cftc, cfe-cgc, cgt, fo santé
Avenant n° 1 à la convention portant création d'unifaf	10 novembre 2006. Unifed, cftc, cfe-cgc, fo santé, fo action sociale
Avenant n° 3 à l'accord 2005-01 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	10 novembre 2006. Unifed, cfdt, Cftc, cfe-cgc, cgt, fo santé, fo action sociale
Avenant n° 1 à l'accord 2005-06 relatif au cif + vae	18 décembre 2006. Unifed, cfdt, Cftc, cfe-cgc, cgt, fo santé, fo action sociale