

Convention collective

LUTTE CONTRE LE CANCER (centres de) (1er janvier 1999)



N° de brochure : 3201

N° IDCC : 2046

Date de dernière mise à jour : 2020-06-14

Sommaire

Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999	1
Préambule	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Chapitre Ier : Champ d'application	1
Entreprises concernées	1
Dénomination	1
Personnels concernés (Modifié par avenant 2000-01 du 30 mai 2000)	1
Personnels concernés	2
Chapitre II : Missions - Fonctions du personnel praticien	3
Missions	3
Fonctions	4
Chapitre III : Durée - Révision. - Renonciation	4
Durée	4
Révision	4
Dénonciation	4
Chapitre IV : Convention et accords antérieurs	4
Substitution	4
Avantages acquis	5
Mise en vigueur	5
Dépôt	5
Publicité	5
Titre II : Vie du contrat de travail	5
Chapitre Ier : Formalités d'embauche	5
Dispositions communes	5
Dispositions spécifiques au personnel praticien	6
Dispositions spécifiques à certaines catégories de personnes	6
Modification du contrat de travail	6
Détachement	6
Règlement intérieur	6
Chapitre II : Catégories conventionnelles et recrutement du personnel praticien (Créé par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)	7
Mobilité entre les centres	7
Organisation des concours	8
Chapitre III : Période d'essai	8
Définition de la période d'essai	8
Durée de la période d'essai	8
Rupture de la période d'essai	8
Chapitre IV : Suspension du contrat de travail	8
Dispositions générales	8
Incidence de certaines absences sur le contrat de travail	8
Autorisation d'absence pour événements familiaux	9
Chapitre V : Rémunération du personnel non praticien	10
Définition. - Généralité	10
Rémunération des personnels non-cadres	10
Rémunération des personnels cadres	10
Indemnités et primes pour sujétions particulières	10
Remplacement temporaire. - Promotion	11
Chapitre VI : Rémunération du personnel praticien	11
Définition. - Généralité	11
Rémunération des personnels	11
Indemnités et primes pour sujétions particulières du personnel praticien des centres	12
Remplacement temporaire. - Nouvelle fonction	13
Chapitre VII : Entretiens d'appréciation individuels et collectifs du personnel praticien (Nouveau chapitre créé par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)	13
Définition et objectifs	13
Entretien d'appréciation collectif	13
Entretien d'appréciation individuel	13
Chapitre VIII : Rémunération - dispositions communes	14
Intéressement collectif	14
Egalité de salaire et d'emploi. - Travailleurs handicapés. - Travail à temps partiel	14
Modalités de versement de la rémunération	14
Chapitre IX : Formation professionnelle continue et gestion des compétences dans le parcours professionnel	14
Validation du parcours professionnel : dispositions communes	14
Dispositions particulières au personnel non-praticien	16
Chapitre X : Développement professionnel des praticiens (Créé par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)	16
Préambule	16
Congé pour formation individuelle	17
Bilan professionnel	17
Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires	17
Correction de l'insuffisance professionnelle	17
Chapitre XI : Congés, jours fériés, absences pour événements familiaux	17
Congés payés	17
Jours fériés	18
Absence exceptionnelle pour déménagement du salarié	18
Absences pour événements familiaux	18
Don de jours de repos	18
Compte épargne temps	18
Chapitre XII : Maladie - Maternité - Accident - Décès	19
Maladie et accident	19
Maternité	20
Régime de prévoyance	20
Dénonciation partielle	20
Titre III : Cessation du contrat de travail	21

Chapitre Ier : Démission. - Licenciement. - Retraite	21
Circonstances et modalités	21
Licenciement	21
Préavis	22
Absence pour recherche d'emploi	22
Indemnité de rupture	22
Départ et mise à la retraite	22
Hospitalo-universitaires	22
Titre IV : Dialogue social	22
Chapitre Ier : Préambule	22
Liberté d'opinion	22
Chapitre II : Dialogue social au niveau des centres de lutte contre le cancer	23
Préambule	23
Délégués du personnel	23
Membres du comité d'entreprise	23
Droits syndicaux	24
Organisation et conditions de travail	25
Chapitre III : Dialogue social au niveau national	25
Préambule	25
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	25
Commission nationale de qualification, de classification et de classement	27
Comité social de concertation	27
Comité national de la formation professionnelle	27
Titre V : Dispositions transitoires	28
Chapitre Ier : Modalités de mise en oeuvre de la convention collective du 1er janvier 1999	28
Période de transition	28
Mise en oeuvre de la classification des non-cadres	28
Mise en oeuvre du classement des cadres	28
Mise en oeuvre de la bonification individuelle de carrière	28
Mise en oeuvre de la bonification acquise de carrière	29
Transposition de l'ancienneté	29
Part variable liée à la performance individuelle	29
Supplément familial	29
Différentiel d'indemnité transitoire	29
Organisation du travail	29
Annexes	30
Classification et grilles de salaires - Annexe I	30
Chapitre Ier Classification- Définition des emplois du personnel non-praticien	30
Chapitre II Document d'accompagnement définition des critères classants du personnel non-praticien	35
Chapitre III - Grille de classification des emplois, grille de rémunération du personnel non-praticien	36
Chapitre IV - Grille de rémunération du personnel praticien relevant du champ de la présente ccn	37
Indemnités et prestations diverses - Annexe II	39
Règles relatives à l'application du nouveau système de classification du personnel non-praticien (avenant 99-01)	40
Méthodologie de classification des emplois	40
Principes généraux de transposition	40
Emplois repères (hors emplois réglementés)	41
Procédure de mise en oeuvre et droit des salariés	43
Adhésion	43
Méthodologie de classification du personnel non-praticien - Annexe III	43
Chapitre Ier - Dispositions communes	43
Chapitre II - Les critères classants	44
Chapitre III - Dispositions spécifiques aux cadres	48
Artt pour le personnel non-praticien - Annexe IV(Crée par accord national « ARTT non-praticien » du 30 mars 1999) (1)	49
Chapitre Ier - Accord national visant à mettre en oeuvre la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail	49
Préambule	50
Accord de branche	50
Horaire collectif de travail	50
Négociation obligatoire sur la mise en oeuvre de la « loi Aubry »	51
Dispositions spécifiques au travail à temps réduit	51
Dispositions spécifiques aux nouvelles embauches	52
Formation	52
Dispositions spécifiques aux cadres	52
Financement de l'emploi par la réduction du temps de travail	52
Organisation du temps de travail	52
Mise en oeuvre et suivi de l'accord	52
Agrément, durée, révision,	53
Adhésion	53
Interprétation - Annexe V(Crée conformément à l'article 4.3.3.2.1. de la présente convention)	53
Chapitre Ier - vis rendus par la commission nationale paritaire d'interprétation	53
Accords de la branche sanitaire médico-sociale et sociale à but non lucratif - Annexe VI	54
Chapitre 1er - Liste des accords de branche (Nouvelle annexe)	54
Textes Attachés	54
Avenant du 21 juin 2004 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux	54
Préambule	54
Principes fondamentaux	55
Réduction du différentiel d'indemnité transitoire du fait des augmentations générales du SMAG	55
Assiette des augmentations générales	55
Réduction du complément de rémunération du fait des augmentations individuelles (promotions)	55
Agrément	55
Date d'application	55
Avenant n° 2006-03 du 22 septembre 2006 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de certains personnels	55
Seuil d'éligibilité à la validation du parcours professionnel pour les salariés visés par l'accord du 24 novembre 2003	56

Agrément	56
Date d'application	56
Accord du 21 février 2008 relatif à la négociation collective	56
Thèmes de négociation concernés par le présent accord	57
Moyens exceptionnels dédiés	58
Avenant n° 2008-02 du 21 février 2008 relatif au parcours professionnel pour le personnel non médical	58
Préambule	58
PARTIE I	58
PARTIE II RÉVISION DES RÈGLES DE PREMIER PALIER DES PRÉPARATEURS QUALIFIÉS EN PHARMACIE DES CLCC, CRÉATION D'UN DEUXIÈME PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS DU SOIN ET MÉDICO-TECHNIQUES, CRÉATION D'UN PREMIER PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS DU GROUPE B, RÈGLES DE PASSAGE DU GROUPE A AU GROUPE B	59
PARTIE III CRÉATION D'UN DEUXIÈME PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS RELEVANT DE L'AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2003	61
Avenant n° 2005-01 du 23 mai 2005 relatif à la retraite et au licenciement	63
Retraite	64
Modification de l'article 3.1.1 « Circonstances et modalités » (Démission. - Licenciement. - Retraite)	64
Modification de l'article 3.1.6.1 « Définition » (départ en retraite)	64
Licenciement	64
Modification de l'article 3.1.2.3.1 « Licenciement individuel économique »	64
Agrément	64
Date d'application	64
Adhésion	64
Avenant n° 2005-03 du 23 mai 2005 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)	65
Seuil d'éligibilité à la validation du parcours professionnel pour les salariés visés par l'accord du 25 mars 2002	65
Agrément	65
Date d'application	65
Avenant n° 2005-04 du 14 décembre 2005 relatif aux frais de fonctionnement des organisations syndicales	65
Frais de fonctionnement des organisations syndicales représentatives et négociatrices	65
Date d'application	65
Avenant n° 2005-05 du 14 décembre 2005 portant modification de l'article 2.5.4.1 « travail de nuit »	65
Modification de l'article 2.5.4.1 « Travail de nuit »	66
Agrément	66
Date d'application	66
Accord du 9 février 2006 relatif au financement de l'ARTT	66
Rattrapage du gel salarial des années 1999 et 2000	66
Agrément	67
Date d'application	67
Avenant n° 2006-01 du 27 mars 2006 concernant la révision de certains articles relatifs aux praticiens	67
Titre Ier « Dispositions générales » Chapitre Ier « Champ d'application »	67
Modification de l'article 1.1.3.2 « Personnel praticien »	67
Modification de l'article 1.1.3.2.1 « Principe d'exercice »	67
Titre Ier « Dispositions générales » Chapitre 2 « Missions. - Fonctions du personnel praticien »	67
Modification de l'article 1.2.1.1 « Cadre général »	67
Modification de l'article 1.2.1.3 « La recherche »	68
Modification de l'article 1.2.1.4 « L'enseignement »	68
Modification de l'article 1.2.1.5 « La prévention et le dépitage »	68
Modification de l'article 1.2.1.6 « Une mission de référent en cancérologie au titre de l'intérêt général »	68
Modification de l'article 1.2.2.1 « Définition »	68
Modification de l'article 1.2.2.3 « Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction »	68
Modification de l'article 1.2.2.4 « Indemnités de fonction »	69
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre Ier « Formalités d'embauche »	69
Modification de l'article 2.1.2 « Dispositions spécifiques au personnel praticien »	69
Modification de l'article 2.1.2.1 « Contrat de travail »	69
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre II « Recrutement du personnel praticien »	69
Modification de l'intitulé du chapitre II « Recrutement du personnel praticien »	69
Modification de l'article 2.2.1 « Recrutement des praticiens spécialistes des CLCC »	69
Modification de l'article 2.2.1.1 « Recrutement des médecins spécialistes des CLCC »	69
Modification de l'article 2.2.1.2 « Recrutement des pharmaciens spécialistes des CLCC »	70
Modification de l'article 2.2.1.3 « Recrutement des odontologistes spécialistes des CLCC »	70
Modification de l'article 2.2.2 « Recrutement des praticiens de CLCC »	70
Modification de l'article 2.2.2.1 « Recrutement des médecins de CLCC »	70
Modification de l'article 2.2.2.2 « Recrutement des pharmaciens de CLCC »	70
Modification de l'article 2.2.2.3 « Recrutement des odontologistes de CLCC »	70
Modification de l'article 2.2.3 « Recrutement des praticiens assistants spécialistes de CLCC »	70
Modification de l'article 2.2.4 « Recrutement des praticiens assistants de CLCC »	70
Ajout de l'article 2.2.1.4 « Recrutement des consultants de CLCC »	70
Modification de l'article 2.2.5 « Organisation des concours »	71
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre VI « Rémunération du personnel praticien »	71
Modification de l'article 2.6.2.1 « Barèmes »	71
Modification de l'article 2.6.2.2 « Reprise d'ancienneté »	71
Modification de l'article 2.6.2.3 « Expérimentation d'une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs »	71
Modification de l'article 2.6.3 « Indemnités et primes pour sujétions particulières »	71
Modification de l'article 2.6.3.1 « Astreintes »	71
Modification de l'article 2.6.1.1 « Définition »	71
Modification de l'article 2.6.3.1.2 « Indemnisation du service d'astreinte »	72
Modification de l'article 2.6.3.2 « Gardes »	72
Modification de l'article 2.6.3.2.1 « Définition »	72
Modification de l'article 2.6.3.2.2 « Indemnisation du service de garde »	72
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre VII « Entretiens d'appréciation individuels et collectifs du personnel praticien »	73
Modification de l'article 2.7.1 « Définition et objectifs »	73

Modification de l'article 2.7.3 « Entretien d'appréciation collectif »	73
Modification de l'article 2.7.2 « Entretien d'appréciation individuel »	73
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre X « Développement professionnel des praticiens »	73
Modification de l'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle »	73
Titre III « Cessation du contrat de travail » Chapitre Ier « Démission. - Licenciement. - Retraite »	74
Modification de l'article 3.1.2.2.1 « Cause du licenciement »	74
Titre V « Dispositions transitoires » Chapitre II « Modalités de mise en oeuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000 : situation sociale des praticiens des CLCC »	74
Modification du titre V « Dispositions transitoires », chapitre II « Modalités de mise en oeuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000 : situation sociale des praticiens des CLCC »	74
Annexe I « Grille des salaires » Chapitre IV	74
Modification de la présentation des grilles de rémunération des différentes catégories de praticiens	74
Modification des chapitres V, VI et VII de l'annexe I « Grilles des salaires »	76
Annexe II « Indemnités et prestations diverses »	76
Modification de l'article A-2.1.3 « Indemnités pour le personnel praticien »	76
Modification de l'article A-2.1.4 « Indemnités. - Dispositions communes » et suivant	76
Agrément	77
Date d'application	77
Avenant n° 2009-03 du 10 juillet 2009 relatif à la détermination de l'expérience professionnelle	77
Avenant n° 2010-01 du 8 avril 2010 relatif à la classification du personnel non médical	77
Préambule	77
Avenant n° 2012-01 du 15 octobre 2012 modifiant la convention	79
Préambule	79
Avenant n° 2018-01 du 10 janvier 2018 modifiant la convention collective	80
Préambule	80
Accord n° 2018-02 du 22 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO « Santé »)	89
Préambule	90
Textes Salaires	90
Avenant n° 2005-02 du 23 mai 2005 relatif aux salaires	90
Augmentations salariales 2005 des personnels des CLCC	91
Rattrapage de la modération salariale consentie lors de la mise en place de l'ARTT dans les CLCC	91
Mesures spécifiques	91
Remise à niveau des barèmes résultant des accord locaux de mise en oeuvre de l'accord de branche ARTT	91
Agrément	91
Date d'application	91
Avenant n° 2008-05 du 26 mai 2008 relatif aux barèmes des salaires des groupes a, b et c	92
Accord du 1er avril 2009 relatif à la revalorisation des groupes B et C au 1er mars 2009	92
Revalorisation des RMAG des groupes B ET C	92
Date d'application	92
Avenant n° 2009-02 du 10 juillet 2009 relatif aux préparateurs qualifiés en pharmacie	92
Préparateur qualifié en pharmacie titulaire du diplôme « Préparateur en pharmacie hospitalière »	93
Révision des dispositions relatives au deuxième palier du parcours pour les préparateurs qualifiés en pharmacie	93
Date d'application des mesures relatives au deuxième palier du parcours professionnel des préparateurs qualifiés en pharmacie	93
Portée de l'accord	93
Accord du 8 avril 2010 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2010	93
Avenant n° 2011-01 du 1er juin 2011 relatif à la revalorisation des RMAG	94
Préambule	94
Avenant n° 2011-02 du 1er juin 2011 relatif à la revalorisation des RMAG d'aide-soignant	95
Préambule	95
Avenant n° 2012-01 du 10 juillet 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties	95
Préambule	95
Accord professionnel du 11 octobre 1993 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	96
Préambule	96
Révision	97
Dénonciation	97
Accord professionnel du 26 février 2019 relatif à la création d'un OPCO (Santé)	97
Annexe	102
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFTD

Préambule

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.

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.

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 centre 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 bénéfice 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 patientèle 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.

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 bénéfice 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 patientèle 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 collectivement.

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 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 à l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

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.

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 1^{er} 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

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, pour ses propres besoins, ou organisés en commun par plusieurs centres.

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) d'assistant spécialiste ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- c) de la possession du DESC de cancérologie ;
- d) d'un DEA et d'une justification d'un stage ou d'une mobilité de 6 mois à 1 an à au titre d'un projet de recherche.

Dans l'examen des titres et travaux des candidats au concours de pharmaciens et odontologistes spécialistes, il sera particulièrement tenu compte d'un DEA et d'une justification d'un stage ou d'une mobilité au titre d'un projet de recherche.

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

3°) Pour les candidats, relevant de l'article 2.2.1.2., 1er tiret, qui se présenteront au concours de médecin, pharmacien ou odontologiste spécialiste des CLCC, il sera particulièrement tenu compte d'une formation initiale complémentaire adaptée au profil du poste ouvert au recrutement et du parcours professionnel au sein du centre.

4°) La nomination des médecins, pharmaciens, odontologistes spécialistes des CLCC intervient le premier jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur général procède au recrutement définitif après une période probatoire de 6 mois renouvelable une fois, après consultation de la commission médicale d'établissement et délibération du conseil d'administration. Pour les médecins, pharmaciens et odontologistes cités à l'article 2.2.1.2., 2e tiret, qui accèdent au titre de spécialiste après une période d'attente d'ouverture du concours, la période probatoire est supprimée sauf durée d'exercice professionnel inférieure à 12 mois.

5°) Le jury du concours est constitué par décision du directeur général ou par décision conjointe des directeurs généraux en cas de concours commun à plusieurs centres.

6°) La publicité du concours est organisée sur une base nationale par le ou les centres pour lesquels le ou les postes sont ouverts.

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 3e 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, odontologues, 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 I^{er}, 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.

Organisation des concours

Article 2.2.2

En vigueur non étendu

2.2.2.1. Ouverture d'un concours

Un concours en vue du recrutement d'un praticien spécialiste (médecin, pharmacien, odontologue) des CLCC ou d'un pharmacien de CLCC doit être ouvert dans les 3 mois qui suivent la déclaration de création ou de vacance du poste par le conseil d'administration du centre.

2.2.2.2. Modalités des concours

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

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un médecin spécialiste des CLCC sont définies par le titre II et l'annexe 1 de l'arrêté du 5 juin 1989 relatif aux centres de lutte contre le cancer.

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un pharmacien spécialiste des CLCC ou d'un pharmacien de CLCC sont identiques. Elles sont définies par le titre III et l'annexe II de l'arrêté du 5 juin 1989. Seules les conditions requises, définies aux paragraphes 2.2.1.1. et 2.2.1.2. de la présente convention, diffèrent.

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un odontologue spécialiste des CLCC sont définies par analogie avec celles prévues dans l'arrêté du 5 juin 1989, titre II, pour les biologistes pharmaciens en remplaçant « biologiste » par « odontologue ».

Chapitre III : Période d'essai

Définition de la période d'essai

Article 2.3.1

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

Pour le personnel non-praticien, la durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les salariés des positions 1 et 2 ;
- 3 mois pour les salariés des positions 3 et 4 ;
- 3 mois pour les salariés de la position 5 ;
- 4 mois pour les salariés de la position 6 ;
- 6 mois pour la position 7.

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, 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. Pour le personnel praticien :

Rupture de la période d'essai

Article 2.3.4

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 bénéficiaire 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.

2.4.3.1. Mariage et Pacs

- mariage ou Pacs du salarié avant 1 an d'ancienneté : 4 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs du salarié après 1 an d'ancienneté : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- mariage 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 du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 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 ;
- 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'événement, d'autorisations d'absences rémunérées selon les conditions suivantes :

- 6 jours calendaires et par an en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans et 20 ans pour un enfant handicapés ;
- 4 jours calendaires et par an pour la maladie d'un enfant de moins de 14 ans et 20 ans pour un enfant handicapés.

Un plafond est fixé à 12 jours par famille et par an.

4 jours supplémentaires seront accordés, selon les mêmes conditions, en cas d'enfant handicapé, titulaire d'une carte d'invalidité de 80 %.

Un certificat médical devra être présenté au retour.

De plus, 2 heures seront accordées pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, et sans limite d'âge pour les enfants handicapés.

Lorsque les 2 parents sont salariés du même centre, les autorisations ne se cumulent pas.

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

2.4.3.6. 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rémunération des personnels cadres

Article 2.5.3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 1er 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 1er 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 1er 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 diplômes 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 1er.

Ces indemnités d'exercice sont revalorisées 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 arrêlée 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 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 5 655 € bruts par an 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 %.

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

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

Ces indemnisations 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

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

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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 cidessus 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.

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. L.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. L.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

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

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

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 :

Horaire 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 prévendra 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

(Modifié par avenant 2001-01 du 19 janvier 2001,

modifié par avenant 2002-03 du 24 octobre 2002)

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^{er} jour lors du 1^{er} arrêt et 2^e arrêt, du 3^e jour lors du 3^e arrêt et du 4^e jour pour le 4^e 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 95 % de son salaire brut 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.

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

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

La salariée, justifiant d'au moins neuf mois d'ancienneté dans le centre, 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 3 ou plus de 3 ;

A 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 95 % du salaire brut 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.

Régime de prévoyance

Article 2.12.3

En vigueur non étendu

2.12.3.1. Champ d'application

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

2.12.3.2. 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.

2.12.3.3. 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 2.12.3.2.

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 2.12.3.2.

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.

2.12.3.4. 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.

2.12.3.5. 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.

2.12.3.6. Comité paritaire de prévoyance

2.12.3.6.1. 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.

2.12.3.6.2. 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 2.12.4

En vigueur non étendu

Conformément au titre I^{er}, 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 saisine 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 saisine 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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^{re} à la 5^e année ;
- 40 % du salaire de référence par année de présence dans le centre de la 6^e à la 10^e année ;
- 50 % du salaire de référence par année de présence dans le centre au-delà de la 10^e 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

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

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 lutte 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 1^{er} trimestre de chaque année paire.

Délégués du personnel

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 comité 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 3^e réunion doit avoir lieu si au cours de la 2^e réunion le comité d'entreprise a donné un avis défavorable au plan de formation proposé.

1°) 1^{re} 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 1^{re} réunion doit se tenir avant le 15 novembre de chaque année.

2°) 2^e 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, et le 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 cancérologiques 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) ;
- comité national de la formation professionnelle (CNFP).

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. 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.

Comité national de la formation professionnelle

Article 4.3.5

En vigueur non étendu

4.3.5.1. Préambule

Dans les 6 mois qui suivent la mise en œuvre de la présente convention, il est créé un comité national de la formation professionnelle.

4.3.5.2. Rôle et composition

Le comité national de la formation professionnelle est chargé de :

- établir un bilan annuel des formations réalisées dans les centres.

Etabli à partir de la déclaration annuelle 2483, ce bilan comprendra notamment la répartition des heures de formation par emplois, par thèmes ainsi que le pourcentage de personnes formées. Cette analyse permettra de suivre la répartition des budgets par catégorie socio-professionnelle ;

- établir un rapport, outil de veille prospective, sur l'évolution des emplois, des métiers en relation avec l'observatoire des métiers et diagnostiquer les compétences attendues. Les centres auront ainsi les moyens d'anticiper les évolutions de compétences et de mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en vue d'adapter les ressources disponibles aux besoins futurs ;

- décliner des propositions d'axes stratégiques de formation destinés à accroître la compétence individuelle et collective des salariés des centres ;

- proposer le développement d'actions prioritaires de formations spécifiques et/ou qualifiantes au plan national. Pour tendre vers l'excellence et accompagner les évolutions en cours, les centres définiront ensemble les actions prioritaires afin d'affirmer la reconnaissance de la spécificité cancérologie et développer des actions qualifiantes communes, en associant les partenaires sociaux en amont et tout au long du processus.

Le comité national est composé de représentants de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales signataires ou adhérentes dont les 2 membres, par organisation syndicale, devront être désignés dès le premier trimestre de mise en œuvre de la convention.

Le travail effectué par le comité national de la formation professionnelle doit se faire en concertation avec la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

4.3.5.3. Fonctionnement

Le comité national de la formation professionnelle se réunit 4 fois dans l'année :

- avril et mai : rapport du comité ;

- juin : déclinaison des orientations préconisées ;

- septembre : rapport à destination des directeurs de centre.

Le comité national de la formation professionnelle est présidé alternativement par un délégué salarié et un délégué employeur.

Le secrétariat est assuré par la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

4.3.5.4. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres.

Titre V : Dispositions transitoires

Chapitre Ier : Modalités de mise en œuvre de la convention collective du 1er janvier 1999

Période de transition

Article 5.1.1

En vigueur non étendu

La nouvelle convention collective régissant les rapports entre les salariés des centres et leur employeur est applicable au 1^{er} 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 oeuvre 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 1^{er} 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 1er, 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 1er, art. A-5.1.2)

Part variable liée à la performance individuelle

Article 5.1.7

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 1er, art. A-5.1.3)

Différentiel d'indemnité transitoire

Article 5.1.9

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

En vigueur non étendu

Le nouveau système de classification, qui se substitue aux anciennes grilles des 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
Relations, expertise et stratégie	10 bis	Responsabilité dans la conception et le contrôle des consignes de sécurité
	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

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

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

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

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

Agent d'accueil/standardiste :

- reçoit, accueille et identifie les patients, les visiteurs ... Et/ou les communications téléphoniques ;
- renseigne et oriente ses différents interlocuteurs. Participe à des tâches administratives.

Agent de service :

- effectue sur consignes précises d'exécution des travaux divers simples tels que nettoyage, hygiène, tâches de liaisons et manutention, restauration, entretien...
- cet emploi recouvre notamment les postes tels qu'agent de cuisine, de buanderie, d'hôtellerie...

Agent de service qualifié :

- effectue sur consignes d'exécution des travaux tels que nettoyage, hygiène, tâches de liaisons et manutention, restauration, entretien... ces travaux nécessitent une qualification préalable et une pratique suffisante du métier permettant la prise d'initiative.

Aide de laboratoire :

- assure sous le contrôle des techniciens de laboratoire la préparation et l'entretien des matériels (nécessitant une attention particulière dans leur maniement) ainsi que des surfaces de travail.

Aide diététicien(ne) :

- il est chargé de l'application stricte des protocoles et consignes du diététicien concernant les préparations culinaires et régimes particuliers ainsi que la confection des alimentations par sonde.

Aide-soignant(e) :

- 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 ;
- participe à la surveillance de l'Etat du malade.

Assistant(e) de gestion ou administratif(tive) :

- analyse et exploite des informations liées à l'une des activités de gestion administrative du centre ;
- traite ces informations dans le cadre des procédures administratives du centre. Réalise des études et des notes. Participe à l'élaboration de procédures de gestion ;
- le cas échéant, entretient les relations avec le personnel ou des partenaires extérieurs.

Assistant(e) médical(e) :

- assure les travaux d'assistantat dans le cadre de l'activité médicale et scientifique en utilisant, notamment, les techniques bureautiques. Assure la gestion du dossier du malade ;

- assure le traitement et gère la transmission d'informations médicales internes et externes.

Assistante sociale :

- évalue, élabore et met en œuvre un projet permettant la prise en charge des problèmes sociaux et économiques des personnes concernées et de leur famille ;

- cette assistance se manifeste par une écoute, des conseils techniques, une orientation adaptée et la médiation auprès des différents organismes intra et extra hospitaliers. L'emploi s'exerce en collaboration avec l'équipe médicale et soignante ;

- contribue à la réinsertion socio-professionnelle des malades. L'exercice de cet emploi s'effectue soit auprès des malades, soit auprès du personnel.

Auxiliaire de puériculture :

- participe en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmière ou de la puéricultrice aux soins répondant aux besoins fondamentaux des enfants (hygiène, alimentation, confort, éveil) et à l'entretien de leur environnement immédiat ;

- participe à la surveillance de l'Etat général de l'enfant et de son développement.

Brancardier :

- il assure le transport, l'accompagnement et la manutention des patients ;

- il adapte les modalités du transport en fonction de l'Etat du patient et des informations reçues ;

- peut assurer des tâches complémentaires en lien avec la définition de l'emploi d'agent de service qualifié.

Chef d'équipe :

- à partir de directives, assure les fonctions d'animation et de coordination de l'activité d'une équipe ;

- contrôle le bon déroulement de la production en terme de quantité, qualité, coût et délais ;

- assure l'organisation du travail, le conseil et l'assistance technique ;

- s'assure du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Fait le lien avec le cadre responsable de l'activité.

Diététicien(ne) :

- veille à la qualité, au respect des règles d'hygiène et assure l'équilibre de l'alimentation de l'ensemble des malades ;

- traduit la prescription médicale en menus personnalisés, en collaboration avec l'équipe soignante ;

- contrôle la préparation et la distribution des repas spécifiques. Contribue à l'éducation et à la prévention en matière nutritionnelle participe à la formation du personnel en matière d'hygiène alimentaire, de nutrition ;

- effectue les tâches administratives inhérentes à l'activité.

Documentaliste :

- collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'informations ou des utilisateurs potentiels les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée, en vue de satisfaire leurs besoins d'information et/ou de formation ;

- gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques documentaires appropriées. Après analyse des besoins, recherche, sélectionne, traite cette information. Peut aussi réaliser, à la demande, des recherches ou des études sur des sujets spécifiques ;

- participe à la veille documentaire.

Employé(e) administratif(tive) :

- effectue diverses tâches administratives selon des consignes précises d'exécution.

Employé(e) administratif(tive) qualifié(e) :

- classe, pointe vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'établissement. Effectue l'enregistrement des données alphanumériques, numériques ou comptables, le plus souvent à l'aide d'outils informatiques en se conformant à des opérations méthodiques et à des consignes d'exécution.

Employé(e) d'archives :

- participe à la fonction logistique en assurant la réception, l'archivage, la préparation et la distribution des dossiers médicaux. Doit maîtriser l'utilisation de l'outil informatique.

Infirmier(ère) anesthésiste de :

- participe à la mise en condition, à l'anesthésie et/ou à la réanimation des malades ;

- assure la surveillance du malade et des appareils de contrôle et d'assistance. Assure la vérification de l'Etat de fonctionnement et de stérilisation du matériel ;

- effectue les tâches administratives inhérentes à l'activité.

Infirmier(ère) de :

- prévoit, organise et dispense des soins relevant de son rôle propre ou sur prescription médicale. Effectue les tâches administratives inhérentes à l'activité ;

- assure des actes de prévention, d'éducation, d'hygiène et de santé

Infirmier(ère) de bloc opératoire de :

- prévoit l'instrumentation et le matériel nécessaires au bon déroulement de chaque intervention chirurgicale ;

- accueille le malade, le prépare et assure son installation ;

- assure l'instrumentation nécessaire à l'intervention ;

- assure le contrôle du nettoyage et de la stérilisation du matériel utilisé pendant l'intervention ;

- effectue les tâches administratives inhérentes à l'activité.

Infirmier(ère) de puériculture de :

- effectue des soins infirmiers adaptés aux enfants ;

- surveille la santé et le développement psychomoteur des enfants. Etablit les relations avec les familles et participe aux actions éducatives ;

- effectue les tâches administratives inhérentes à l'activité.

Informaticien(ne) d'études :

- participe au développement et à la maintenance des applications informatiques, en assurant l'analyse fonctionnelle, la conception technique, le codage, la mise au point et la documentation de programmes dans le respect des normes, standards et procédures qualité en vigueur ;

- il participe le cas échéant aux études dès la phase de rédaction du cahier des charges et intervient en qualité d'interlocuteur de prestataires externes.

Manipulateur(trice) d'électro-radiologie médicale :

- effectue les préparations nécessaires à l'application des radiations ionisantes ou à d'autres agents physiques utilisés à des fins de diagnostic ou de traitement ;

- est responsable, par délégation, de la mise en place, de l'exposition, de l'administration des agents physiques et de la surveillance du patient ;
- participe au suivi dosimétrique ;
- participe aux actions de radioprotection ;
- effectue les tâches administratives inhérentes à cette activité.

Masseur-kinésithérapeute :

- prévoit, organise et dispense des actes de massage, de gymnastique médicale, de rééducation fonctionnelle et motrice sur prescription médicale ;
- choisit les méthodes et techniques qu'il va employer. Effectue les tâches administratives inhérentes à l'activité.

Orthophoniste :

- sur prescription médicale, choisit et met en œuvre des techniques d'évaluation et de rééducation auprès de malades atteints de troubles de la phonation, de la déglutition et du langage ;
- effectue les tâches administratives inhérentes à l'activité.

Ouvrier spécialisé :

- exécute des travaux élémentaires notamment d'entretien, de nettoyage, nécessitant un apprentissage préalable ou une pratique suffisante d'un métier selon des consignes précises d'exécution.

Ouvrier qualifié :

- exécute des travaux qualifiés dans son métier selon des consignes générales.

Ouvrier hautement qualifié :

- réalise des travaux très qualifiés, requérant des connaissances approfondies. Il définit son propre mode opératoire et adapte les moyens d'exécution.

Préparateur(trice) en pharmacie :

- sous le contrôle du pharmacien, assure la préparation des médicaments en fonction des prescriptions médicales ;
- effectue la délivrance et/ou la distribution des médicaments. Participe à la gestion des stocks pharmaceutiques et au suivi de la consommation des services.

Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie :

(Définition modifiée par avenant 2001-02 du 13 février 2001)

- sous le contrôle du pharmacien, assure la préparation des médicaments -dont des cytostatiques dans le cadre de protocoles et d'essais thérapeutiques- en fonction des prescriptions médicales. Effectue la délivrance et/ou la distribution des médicaments ;
- en plus des tâches normalement effectuées par le préparateur en pharmacie, applique des directives ou des protocoles d'analyses et manipule des appareils plus ou moins complexes.

Principalat :

- outre ses fonctions d'origine professionnelle, assure les fonctions d'animation, de coordination et de planification de l'activité d'une équipe dans les secteurs soins, médico-techniques et administratifs. Apporte aux membres de l'équipe une assistance et des conseils techniques. S'assure du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Fait le lien avec le cadre responsable de l'activité.

Secrétaire :

- effectue des travaux administratifs et de secrétariat. Assure le traitement et gère la diffusion d'informations. Maîtrise l'utilisation courante des techniques bureautiques.

Technicien(ne) :

- réalise des travaux complexes nécessitant une formation professionnelle spécialisée principalement dans des domaines techniques ;
- participe à la conception et à l'élaboration de procédés et consignes de maintenance et d'utilisation.

Technicien(ne) administratif(tive) :

- enregistre et traite des informations numériques et/ou alphabétiques, en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou législatives définies ;
- l'activité peut comporter des relations aussi bien internes qu'avec des tiers.

Technicien(ne) biologiste :

(Emploi supprimé par avenant 2002-01 du 25 mars 2002)

Technicien(ne) comptable :

- assure la tenue d'un groupe de comptes ;
- enregistre et traite les informations comptables relatives aux mouvements financiers du centre, en conformité à la réglementation ;
- collecte, classe et analyse des informations chiffrées ;
- participe à l'élaboration des comptes prévisionnels et/ou à la comptabilité analytique.

Technicien(ne) d'exploitation informatique :

- assure la conduite et la surveillance des équipements informatiques en vue de la mise en œuvre des traitements informatisés, dans le respect des dispositions et procédures en vigueur. S'occupe de la maintenance des moyens informatiques. Assure l'assistance auprès des utilisateurs dans les domaines matériels et/ou logiciel.

Technicien(ne) de laboratoire :

(Définition modifiée par avenant 2002-01 du 25 mars 2002)

- agit sur prescription et sous la responsabilité du chef de service. Prépare, effectue et/ou analyse à des fins médicales et/ou de recherche des prélèvements organiques et biologiques dans le respect des normes de qualité en vigueur ;
- contrôle le déroulement des procédures d'analyse et transmet les résultats dans le respect des délais pour validation biologique. - rédige des compte rendus d'analyses et de conclusion ;
- réalise la vérification, l'entretien et la maintenance courante du matériel utilisé ;
- met en œuvre des technologies nouvelles d'analyse et/ou d'investigation.

Technicien(ne) de maintenance biomédicale :

- assure les maintenances préventives et correctives pour le bon fonctionnement et le suivi sur le plan technique d'un groupe d'appareils médicaux en relation avec des partenaires internes et externes ;
- assure les tâches administratives de suivi du parc de matériel.

Technicien(ne) de recherche clinique :

- dans le cadre de travaux scientifiques et de protocoles de recherche médicale, participe à l'élaboration des fiches de recueils, assure la collecte, le contrôle qualité et l'enregistrement des données médicales ;

- participe au suivi des travaux et au traitement des données.

Technicien(ne) en iconographie :

- participe à la réalisation ou réalise un support de communication visuelle (dessin, graphisme, mise en page, mise en volume ...). Effectue des travaux de création, de composition, de transformation, de stockage et de mise en valeur d'informations sous une forme écrite, graphique, audiovisuelle ou digitale.

Technicien(ne) qualifié(e) :

- sous l'autorité du cadre responsable de l'activité, contribue à l'analyse des besoins dans son domaine d'activité et les secteurs avec lesquels il est en relation et à la mise au point des informations requises pour l'exercice de son activité ;

- s'assure du respect des procédures mises en place, en interne et en externe, et garantit la faisabilité des résultats ;

- est en relation avec des partenaires externes et internes.

Technicien(ne) hautement qualifié(e) :

- collecte et traite des informations spécifiques à son domaine d'activité ;

- coordonne et vérifie dans son secteur la régularité des informations et des techniques à mettre en œuvre auprès des utilisateurs ou du supérieur hiérarchique ;

- participe activement à la conception et à l'implantation de nouveaux procédés, matériels, technologies, méthodes administratives...

- veille au maintien de leurs qualités techniques, optimise leur productivité et leur emploi en procédant à leur évaluation ;

- contribue à l'organisation du service.

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

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

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 I^{er} 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

En vigueur non étendu

A-1.3.1.1. Classification des personnels non-cadres

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

Emplois	Position	Groupe
Aide de laboratoire	2	A
Agent de service	1	
Employé(e) administratif(tive)	2	
Employé(e) administratif(tive) qualifié(e)	2	B
Aide-diététicien(ne)	2	
Ouvrier spécialisé	2	
Agent de service qualifié	2	
Employé(e) d'archives	2	
Brancardier	2	
Agent d'accueil/standardiste	2	
Technicien(ne) administratif(tive)	3	C
Technicien(ne) comptable	3	
Technicien(ne)	3	
Préparateur(trice) en pharmacie	3	
Technicien(ne) en iconographie	3	
Ouvrier qualifié	3	D
Technicien(ne) d'exploitation informatique	3	
Secrétaire	3	
Ouvrier hautement qualifié	3	
Aide-soignant(e)	3	
Auxiliaire de puériculture	3	E
Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie	3	
Documentaliste	4	
Informaticien(ne) d'études	4	
Technicien(ne) de recherche clinique	3	
Technicien(ne) de maintenance biomédicale	4	
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	
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	G
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	4	
Infirmier(ère) anesthésiste d.e.	4	H
Chef d'équipe	5	
Principalat	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	6	K
Cadre supérieur 1	7	L
Cadre supérieur 2	7	M
Cadre supérieur 3	7	N

Article A-1.3.2
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 22
M	56 700
N	64 792

Chapitre IV - Grille de rémunération du personnel praticien relevant du champ de la présente ccn

Article A-1.4.1

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

En vigueur non étendu

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout médecin, pharmacien et odontologiste spécialiste des CLCC visé à l'article 2.2.1.1. de la CCN peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	64 792
Après 2 ans	2	71 265
Après 4 ans	3	73 692
Après 7 ans	4	76 930
Après 9 ans	5	80 976
Après 11 ans	6	85 021
Après 14 ans	7	88 257
Après 16 ans	8	97 158
Après 18 ans	9	99 587
Après 21 ans	10	102 016
Après 24 ans	11	103 633
Après 27 ans	12	105 250

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-1.4.3

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.

Le niveau de reclassement dans la grille mise en place par l'avenant 2006-01 est opéré de façon à ce que le niveau de rémunération dans la nouvelle grille corresponde à l'ancienneté acquise par le praticien au cours de sa carrière dans le centre selon les règles établies à l'article 2.6.2.2. de la CCN.

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	48 018
Après 2 ans	2	48 832
Après 4 ans	3	49 971
Après 7 ans	4	51 274
Après 9 ans	5	53 553
Après 11 ans	6	57 299
Après 14 ans	7	61 368
Après 16 ans	8	63 322
Après 18 ans	9	65 602
Après 21 ans	10	70 486
Après 24 ans	11	73 416
Après 27 ans	12	83 457

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^{er} ;

- 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

En vigueur non étendu

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout assistant spécialiste 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	39 162
Après 2 ans	2	44 660

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^{er}.

Article A-1.4.5

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

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 1^{er}.

Indemnités et prestations diverses - Annexe II

En vigueur non étendu

Chapitre Ier

Sujétions

Article A-2.1.1

Indice de référence

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.

A-2.1.2

Indemnités pour le personnel non-praticien

A-2.1.2.1. Travail de nuit

(Modifié par avenant 2005-05 du 14 décembre 2005)

L'indemnité de travail de nuit visée à l'article 2.5.4.1. du titre II, chapitre V est fixée à 0,45 mg par heure de travail comprise entre 21 h et 7 h.

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 amrs 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. 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 cidessus seraient majorées de 25 %.

Article A-2.1.3

Indemnités pour le personnel praticien

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

(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

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.

Règles relatives à l'application du nouveau système de classification du personnel non-praticien (avenant 99-01)

Méthodologie de classification des emplois

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est intégré au texte de la présente convention collective la méthodologie de classification des emplois en annexe 3, chapitre 1^{er} et suivants.

Principes généraux de transposition

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Utilisation de la méthodologie de classification des emplois

Sur la base des 13 critères définis dans la grille, le classement du personnel doit :

- prendre en compte d'une part les compétences et d'autre part la nature des emplois dans le centre ;
- confronter ces éléments aux définitions générales des 7 positions et 14 niveaux de la grille de rémunération et se référer à la méthodologie figurant en annexe 3, chapitre 1er et suivants ;
- se référer à la liste de classification des emplois figurant en annexe 1, chapitre III de la présente convention.

Pour le personnel présent dans l'entreprise à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification :

- dans le respect des dispositions de l'article 5.1.9.1. de la CCN du 1er janvier 1999, le reclassement ne devra pas entraîner de diminution du salaire brut ;
- la rémunération actuelle ne sera pas prise en compte pour déterminer le niveau de reclassement.

2.2. Principes à respecter

Le présent système de classification étant fondé sur des critères différents du précédent, il n'y a pas lieu de rechercher de concordance entre les anciens et les nouveaux classements.

Il conviendra de prêter une attention particulière au reclassement en tenant compte de l'acquis professionnel des salariés dans leur emploi et du poste réellement tenu.

Ainsi, l'expérience professionnelle et la qualification acquise par les salariés dans l'entreprise et reconnues par leur classement actuel sont des éléments importants qui doivent être pris en compte pour le reclassement.

Les salariés possédant la parfaite maîtrise de leur métier, et reconnue dans leur classement actuel, ne doivent pas être reclassés à des niveaux impliquant une moindre technicité.

De manière générale, et hors professions réglementées, l'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement dans l'entreprise au niveau considéré quel qu'il soit, lorsque le salarié a acquis la technicité requise par l'emploi.

Liste générale des emplois non cadres :

Classement par cotations

(Tableau modifié par avenant 2002-01 du 25 mars 2002)

Emplois	Position	Filière	Cotation
---------	----------	---------	----------

Aide de laboratoire	2	Mt	57
Agent de service	1	L	59
Employé(e) administratif(tive)	2	A	59
Employé(e) administratif(tive) qualifié(e)	2	A	67
Aide-dieteticien(ne)	2	Mt	70
Ouvrier spécialisé	2	L	72
Agent de service qualifié	2	L	74
Employé(e) d'archives	2	L	80
Brancardier	2	L	82
Agent d'accueil/standardiste	2	A	82
Technicien(ne) administratif(tive)	3	A	103
Technicien(ne) comptable	3	A	105
Technicien(ne)	3	Mt/l	107
Préparateur en pharmacie	3	Mt	110
Technicien(ne) en iconographie	3	L	114
Ouvrier qualifié	3	L	121
Technicien(ne) d'exploitation informatique	3	L	131
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
Documentaliste	4	L	161
Informaticien d'études	4	L	161
Technicien(ne) de recherche clinique	3	Mt	166
Technicien(ne) de maintenance biomédicale	4	L	168
Diététicien(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 electro-radiologie MED	4	Mt	223
Masseur-kinesitherapeute	4	Mt	229
Assistant(e) social(e)	4	Mt	234
Infirmier e d.e.	4	S	234
Infirmier e d.ede bloc operatoire	4	S	238
Infirmier e de puériculture d.e.	4	S	239
Technicien ne hautement qualifié(e)	4	Nl/mt	251
Infirmier e anesthésiste d.e.	4	S	254
Chef d'équipe	5	Nl	294
Principalat	5	S/mt	294

Emplois repères (hors emplois réglementés)

Article 3

En vigueur non étendu

Cet article définit les emplois repères (hors emplois réglementés pour lesquels la liste des tâches est précisée par la loi) répartis dans les filières suivantes : administration, logistique, médico-technique et soins.

Les exemples proposés à titre d'illustration de la méthode de classification, concernent les emplois et les tâches les plus fréquemment répertoriés dans les centres de lutte contre le cancer. Il est précisé qu'il s'agit d'une liste indicative.

Intitulé de l'emploi	Cotation	Position	Exemples de tâches
Employé(e) administratif(tive)	59	2	Effectue diverses tâches administratives selon des consignes précises d'exécution. Transcrit à l'aide d'un clavier informatique l'ensemble ou une partie des informations (lettres, factures, documents) nécessaires au fonctionnement du service ou du centre. Assure la présentation et le classement de ces informations, en référence à des normes. cet emploi concerne notamment les services direction, comptabilité, achat, gestion des ressources humaines ...
Employé(e) administratif(tive) qualifié(e)	67	2	Classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'établissement. Effectue l'enregistrement des données alphanumériques, numériques ou comptables, le plus souvent à l'aide d'outils informatiques en se conformant à des opérations méthodiques et à des consignes d'exécution. Peut aussi former aux techniques bureautiques des collaborateurs qui lui sont confiés. Cet emploi concerne notamment les services direction, comptabilité, achats, gestion des ressources humaines ...
Technicien(ne) administratif(tive)	103	3	Enregistre et traite les informations numériques et/ou alphabétiques, en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou législatives définies. L'activité peut comporter des relations aussi bien internes qu'avec des tiers. Il assure l'extraction et la mise en forme de données existantes dans le système d'information afin de réaliser les travaux ponctuels demandés en terme d'analyses et de statistiques avec des logiciels ou progiciels standards. Cet emploi concerne notamment les services de direction, comptabilité, achats, gestion des ressources humaines ...

Technicien(ne) qualifié(e)	199	4	Sous l'autorité du cadre responsable de l'activité, contribue à l'analyse des besoins dans son domaine d'activité et les secteurs avec lesquels il est en relation et à la mise au point des informations requises pour l'exercice de son activité. S'assure du respect des procédures mises en place, en interne et en externe, et garantit leur faisabilité. Est en relation avec des partenaires externes et internes. Cet emploi concerne notamment les postes de secrétaire de direction, secrétaire des Ressources humaines ...
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	251	4	Collecte et traite des informations spécifiques à son domaine d'activité. Coordonne et vérifie dans son secteur la régularité des informations et des techniques à mettre en œuvre auprès des utilisateurs ou du supérieur hiérarchique. Participe activement à la conception et à l'implantation de nouveaux procédés, matériels, technologies, méthodes administratives ... Veille au maintien de leurs qualités techniques, optimise leur productivité et leur emploi en procédant à leur évaluation. Contribue à l'organisation du service. Cet emploi concerne notamment les postes de documentaliste hautement qualifiée, technicien hautement qualifié en ressources humaines ...
Chef d'équipe	294	5	A partir de directives, assure les fonctions d'animation et de coordination de l'activité d'une équipe. Contrôle le bon déroulement de la production en terme de quantité, qualité, coût et délais. Assure l'organisation du travail, le conseil et l'assistance technique. S'assure du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Fait le lien avec le cadre responsable de l'activité. Forme ou veille à la formation des collaborateurs dont il assume la responsabilité. Cet emploi concerne notamment le poste de responsable paye ...

Filière « logistique »

Intitulé de l'emploi	Cotation	Position	Exemples de tâches
Ouvrier spécialisé	72	2	Exécute des travaux élémentaires notamment d'entretien, de nettoyage, nécessitant un apprentissage préalable ou une pratique suffisante d'un métier selon des consignes précises d'exécution. Cet emploi concerne notamment les postes d'agent d'entretien, plongeur ...
Agent de service qualifié	74	2	Effectue sur consignes d'exécution des travaux tels que nettoyage, hygiène, tâches de liaisons et manutention, restauration, entretien. Ces travaux nécessitent une qualification préalable et une pratique suffisante du métier permettant la prise d'initiative. Cet emploi concerne notamment les postes d'A.S.H. Ayant reçu une formation qualifiante de Type BEP sanitaire et social, bio-service ...
Technicien(ne)	107	3	Réalise des travaux complexes nécessitant une formation professionnelle spécialisée principalement dans des domaines techniques. Participe à la conception et à l'élaboration de procédés et consignes de maintenance et d'utilisation. Cet emploi concerne notamment les postes de technicien d'atelier, technicien de Maintenance ...
Ouvrier qualifié	121	3	Exécute des travaux qualifiés dans son métier selon des consignes générales. Dans la spécialité déployée connaît les techniques de préparation, de remise en Etat, de maintenance, de conditionnement, et/ou de petites modifications sur les ouvrages d'œuvre. Cet emploi concerne notamment les postes de peintre, maçon, plombier, cuisinier, électricien, Lingère, ouvrier de cuisine, ouvrier des services techniques ...
Ouvrier hautement qualifié	148	3	Réalise des travaux très qualifiés, requérant des connaissances approfondies. Il définit son propre mode opératoire et adapte les moyens d'exécution. Dans la spécialité déployée maîtrise les techniques de préparation, de remise en Etat, de maintenance, de conditionnement, et/ou de petites modifications sur les ouvrages d'œuvre. Cet emploi concerne notamment les postes de maître ouvrier, peintre, maçon, plombier, Cuisinier, électricien ...
Technicien(ne) qualifié(e)	199	4	Sous l'autorité du cadre responsable de l'activité, contribue à l'analyse des besoins dans son domaine d'activité et les secteurs avec lesquels il est en relation et à la mise au point des informations requises pour l'exercice de son activité. S'assure du respect des procédures mises en place, en interne et en externe, et garantit leur faisabilité. Est en relation avec des partenaires externes et internes. Cet emploi concerne notamment le poste de secrétaire service achats ...
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	251	4	Collecte et traite des informations spécifiques à son domaine d'activité. Coordonne et vérifie dans son secteur la régularité des informations et des techniques à mettre en œuvre auprès des utilisateurs ou du supérieur hiérarchique. Participe activement à la conception et à l'implantation de nouveaux procédés, matériels, technologies, méthodes administratives ... Veille au maintien de leurs qualités techniques, optimise leur productivité et leur emploi en procédant à leur évaluation. Contribue à l'organisation du service. Cet emploi concerne notamment les postes de technicien hautement qualifié en informatique, conducteur adjoint des travaux ...
Chef d'équipe	294	5	A partir de directives, assure les fonctions d'animation et de coordination de l'activité d'une équipe. Contrôle le bon déroulement de la production en terme de quantité, qualité, coût et délais. Assure l'organisation du travail, le conseil et l'assistance technique. S'assure du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Fait le lien avec le cadre responsable de l'activité. Forme ou veille à la formation des collaborateurs dont il assume la responsabilité. Cet emploi concerne notamment les postes de contremaître en cuisine, en travaux, en service généraux ...

Filière « médio-technique »

Intitulé de l'emploi	Cotation	Position	Exemples de tâches
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	251	4	Collecte et traite des informations spécifiques à son domaine d'activité. Coordonne et vérifie dans son secteur la régularité des informations et des techniques à mettre en œuvre auprès des utilisateurs ou du supérieur hiérarchique. Participe activement à la conception et à l'implantation de nouveaux procédés, matériels, technologies, méthodes administratives ... Veille au maintien de leurs qualités techniques, optimise leur productivité et leur emploi en procédant à leur évaluation. Contribue à l'organisation du service. Cet emploi concerne notamment les postes d'aide physicien, technicien hautement qualifié en radioprotection ...
Principalat	294	5	Outre ses fonctions d'origine professionnelle, assure les fonctions d'animation, de coordination et de planification de l'activité d'une équipe dans le secteur médico-technique. Apporte aux Membres de l'équipe une assistance et des conseils techniques. S'assure du respect des Règles d'hygiène et de sécurité. Fait le lien avec le cadre responsable de l'activité. Forme ou veille à la formation des collaborateurs dont il assume la responsabilité. Cet emploi concerne notamment les postes de manipulateur principal, laborantin principal ...

Intitulé de l'emploi	Cotation	Position	Exemples de tâches
Principalat	294	5	Outre ses fonctions d'origine professionnelle, assure les fonctions d'animation, de coordination et de planification de l'activité d'une équipe dans le secteur soins. Apporte aux membres de l'équipe une assistance et des conseils techniques. S'assure du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Fait le lien avec le cadre responsable de l'activité. Forme ou veille à la formation des collaborateurs dont il assume la responsabilité. Cet emploi concerne notamment le poste d'infirmier principal

Procédure de mise en oeuvre et droit des salaires

Article 4

En vigueur non étendu

Afin d'améliorer l'information individuelle du personnel non-cadre, l'article 5.1.2.2. de la CCN de 1999 est complété de la façon suivante :

Au plus tard le 30 novembre 1998, la direction du centre informe chaque salarié du projet concernant sa classification. A compter de la réception de ce courrier, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire valoir, éventuellement, ses observations auprès de la direction ou de son représentant désigné. Dans ce cas, il peut se faire assister d'un délégué du personnel.

Passé ce premier délai et au plus tard le 2 janvier 1999, la direction notifie officiellement au salarié sa position et son groupe de rémunération

Conformément à l'article 5.1.2.2., le salarié dispose d'un délai 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.

A défaut d'accord entre le salarié et la direction, le salarié peut saisir dans un délai de 3 mois, à compter de la notification, la commission nationale de qualification, classification et de classement. Il doit le faire par lettre motivée. La commission émet son avis dans un délai maximum d'un mois et le fait connaître au salarié et à la direction du centre. Dans le cas où la direction ne suit pas l'avis de la commission, elle informe le salarié par lettre motivée.

Dans le respect des dispositions propres au classement des cadres figurant à l'article 5.1.3. de la convention collective du 1^{er} janvier 1999, le délai de notification s'étend jusqu'au 31 mars 1999 au plus tard.

Adhésion

Article 5

En vigueur non étendu

La signature de cet avenant entraîne l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

Méthodologie de classification du personnel non-praticien - Annexe III

Chapitre Ier - Dispositions communes

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

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

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

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

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	Formation initiale dans l'emploi
	2	Durée de l'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	Responsabilités pour les inexactitudes matérielles
	9	Responsabilité de discrétion
	10	Responsabilité de sécurité
Relations, expertise et stratégie	10 bis	Responsabilité dans la conception et le contrôle des consignes de sécurité
	11	Relations internes
	12	Relations avec les tiers
	13	Encadrement
	13 bis	Expertise technique et scientifique
13 ter	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

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	III	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		
3.1.	Diplôme de 1 ^{er} cycle universitaire. Formation générale (bac + 2).	4	4	4	4		
3.2.	Diplôme de 1 ^{er} 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 2 nd cycle universitaire, notamment licence, maîtrise, diplôme d'ingénieur, diplôme d'école de gestion.		7	8	8	9	
5.	Doctorat, diplôme de 3 ^e 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 aisé 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	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 létales et leur famille.
-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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. Forté 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 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		
	Partagée Expertise n'amenant pas une prise de décision individuelle	Entière Expertise amenant une prise de décision individuelle non déterminante sur le plan de la stratégie de gestion, scientifique et humaine	Déterminante expertise 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 <i>ter.</i> 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

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 <i>bis.</i>	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 <i>bis.</i>	Expertise technique et scientifique	-	-	-	-	-	5	6
13 <i>ter.</i>	Dimension stratégique	-	-	-	-	-	5	6

Article A-3.2.4

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

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 1^{er}, 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 IV(Crée par accord national « ARTT non-praticien» du 30 mars 1999) (1)
Chapitre Ier - Accord national visant a mettree en oeuvre la creation d'emplois, l'aménagement et la reduction du temps de travail

En vigueur non étendu

Le présent accord national a pour but la mise en œuvre 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 1^{er} 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 œuvre 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 œuvre 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 travail 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^{er} 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 à 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 oeuvre 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 1^{er} janvier 1999.

Interprétation - Annexe V(Crée conformément à l'article 4.3.3.2.1. de la présente convention)

Chapitre Ier - vis rendus par la commission nationale paritaire d'interprétation

Article A-5.1.1

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 4.3.3.2.1. du titre IV, chapitre III, les avis rendus ciaprès 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

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article A-5.1.3

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

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article A-5.1.5

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accords de la branche sanitaire médico-sociale et sociale à but non lucratif - Annexe VI

Chapitre 1er - Liste des accords de branche (Nouvelle annexe)

Article A-6.1.1

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	1 ^{er} 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

Avenant du 21 juin 2004 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFTD ; La fédération santé-sociaux CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

La convention collective nationale des CLCC a été renégociée au 1er janvier 1999 dans un contexte de plus en plus concurrentiel mettant en péril les

emplois, voire l'existence même de certains centres, tel que l'ont consigné différents rapports publics. Cette renégociation de la CCN a notamment conduit à une redéfinition des diverses règles collectives régissant le classement et la rémunération des emplois conventionnels des centres.

Toutefois, afin de mettre en oeuvre les nouvelles dispositions conventionnelles tout en maintenant la rémunération globale des salariés présents dans les CLCC au moment de l'application de la nouvelle CCN, un différentiel d'indemnité transitoire a été mis en place pour chaque salarié dont l'objet était de lui en garantir le montant acquis au 31 décembre 1998. Ce DIT, dont le montant est spécifique à chaque salarié, est réduit, selon les termes de la CCN, au fur à mesure des augmentations générales jusqu'à son extinction totale.

Au terme de 5 années d'application de la nouvelle convention, les signataires du présent accord constatent que les facteurs menaçant la survie des CLCC, notamment le GVT résultant de l'ancienneté et l'évolution des coûts salariaux globaux, sont redevenus comparables aux tendances observées dans les autres environnements conventionnels ou statutaires du secteur de la santé, qu'ils soient publics ou privés.

Ils constatent par ailleurs que le DIT a réduit l'intérêt d'une part importante des salariés des CLCC pour la négociation salariale, la revalorisation du SMAG ne produisant d'effet réel et immédiat pour les salariés ayant du DIT que sur les accessoires de salaire.

Dans ce contexte, les signataires souhaitent prendre acte que les dispositions conventionnelles en place depuis le 1er janvier 1999 permettent aux CLCC de faire face aux enjeux de l'avenir et décident de réexaminer les dispositions transitoires liées à la rénovation de la convention collective.

Principes fondamentaux

Article 1er

En vigueur non étendu

La négociation collective future s'inscrit totalement et pour l'ensemble des salariés dans le cadre des règles fondamentales de la CCN que sont :

- le classement des emplois conventionnels selon le principe des critères classants prenant en compte les compétences exercées en situation de travail ;
- la mise en place d'une politique de gestion anticipée des compétences dans le cadre du parcours professionnel favorisant le développement professionnel de chaque salarié ;
- la mise en place d'une politique de formation professionnelle liée au développement des compétences ;
- le principe de l'évaluation de tous les salariés des centres dans leurs activités annuelles et dans leur parcours professionnel selon les règles et un dispositif conventionnels ;
- le principe d'une différenciation des rémunérations liée à l'évaluation selon des règles collectives consignées dans les accords collectifs nationaux.

Réduction du différentiel d'indemnité transitoire du fait des augmentations générales du SMAG

Article 2

En vigueur non étendu

Le différentiel d'indemnité transitoire résultant des dispositions transitoires de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 (art. 5.1.9 de la CCN, version du 1er janvier 2003) sera acquis aux salariés de tous les groupes de rémunérations qui en sont bénéficiaires selon le dispositif progressif suivant :

- fonte du DIT à hauteur de 40 % des augmentations générales de 2004, hormis les augmentations générales distribuées le 1er janvier 2004 qui le sont selon les règles de la décision d'employeurs agréée ;
- fonte du DIT à hauteur de 20 % des augmentations générales de 2005.

A compter du 1er janvier 2006, le différentiel d'indemnité transitoire (DIT) des salariés en bénéficiant sera réputé définitivement acquis à la hauteur du montant constaté à cette date.

Les augmentations générales ne font pas fondre le DIT des salariés des groupes A et B à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant et de façon définitive.

Assiette des augmentations générales

Article 3

En vigueur non étendu

Bien que ne faisant plus l'objet de réduction, le DIT garde son caractère indemnitaire. A ce titre, il n'entre pas dans l'assiette des augmentations générales et n'est pas intégré au SMAG du bénéficiaire.

Les augmentations générales s'appliqueront donc selon le calendrier progressif ci-dessus sur le salaire de base du salarié.

Réduction du complément de rémunération du fait des augmentations individuelles (promotions)

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent que, à l'occasion d'une promotion, le salarié promu se voit garantir une progression salariale.

Toutefois, elles conviennent également que le maintien des dispositions transitoires en cas de promotion ne peut conduire à modifier de façon trop forte les équilibres de la grille salariale résultant de la classification des emplois.

Dans ce but les parties signataires conviennent qu'à compter de la date de prise d'effet du présent avenant il sera garanti à tout salarié promu, après réduction de son complément de rémunération (au sens de l'avenant à la convention collective résultant de la délibération de la commission nationale d'interprétation du 2 décembre 1998), une progression salariale minimale de 6 % du SMAG de l'emploi dans lequel il est classé avant promotion, hors BIC, PPI et PEP et hors DIT, dans la limite de l'écart entre le groupe de rémunération de départ et du groupe de rémunération immédiatement supérieur.

Cette progression s'applique à raison de 6 % par groupe de rémunération franchi par promotion.

Pour les salariés des groupes A et B, le complément de rémunération ne fond pas en cas de promotion dans la limite de l'écart entre le groupe de départ et le groupe de rémunération immédiatement supérieur.

Agrément

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

Date d'application

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois suivant réception de la lettre d'agrément du ministère de tutelle.

Avenant n° 2006-03 du 22 septembre 2006 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de certains personnels

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,

Signataires

Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; La fédération santé-sociaux CFTC ; L'union nationale des syndicats des personnels des CLCC Force ouvrière,
---------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord, conformément à l'article 1er de l'accord 2005-03 du 23 mai 2005 (agrée par arrêté du 29 juillet 2005 - JO du 9 août 2005) constatent que les conditions d'abaissement du seuil d'éligibilité à la validation des acquis dans le parcours professionnel sont réunies afin d'en faire bénéficier l'ensemble des salariés visés par l'accord du 24 novembre 2003.

Le présent accord a donc pour objet d'abaisser le seuil d'éligibilité à l'évaluation des acquis professionnels à 5 ans pour tous les emplois visés à l'article 1er du présent accord.

Seuil d'éligibilité à la validation du parcours professionnel pour les salariés visés par l'accord du 24 novembre 2003

Article 1er

En vigueur non étendu

Emplois concernés :

Pour l'ensemble des emplois visés par l'accord du 24 novembre 2003 à savoir :

Filière logistique (hors emplois A et B) :

- ouvrier qualifié (C) ;
- technicien iconographe (C) ;
- ouvrier hautement qualifié (D).

Filière administrative (hors emplois A et B) :

- technicien administratif (C) ;
- technicien comptable (C) ;
- secrétaire (D) ;
- assistante de gestion (E) ;
- assistante médicale (E).

Emplois techniques :

Emplois de la filière soins et médico-technique :

- auxiliaire de puériculture de soins (D) ;
- auxiliaire de puériculture petite enfance (D) ;
- aide-soignante (D) ;
- technicien de recherche clinique (E) ;
- assistante sociale (F).

Autres emplois techniques :

- technicien d'exploitation informatique (D) ;
- technicien de maintenance bio-médicale (E) ;
- documentaliste (E) ;
- informaticien d'études (E).

Emplois génériques de techniciens :

- technicien (C) ;
- technicien qualifié (F) ;
- technicien hautement qualifié (G).

Emplois génériques de maîtrise :

- principal(e) (H) ;
- chef d'équipe (H).

Emplois génériques de cadre :

- cadre 1 (I) ;
- cadre 2 (J) ;
- cadre 3 (K).

Le seuil d'éligibilité pour l'évaluation du parcours professionnel des titulaires des emplois susvisés est abaissé à 5 ans de durée dans l'emploi occupé, soit à compter du 1er jour de la 6e année, quel que soit le mode de recrutement (accès direct ou accès par promotion) sauf si le seuil d'éligibilité résultant de l'accord du 24 novembre 2003 est plus favorable.

La durée dans l'emploi de chaque salarié est établie au 1er janvier de l'année de première évaluation du salarié, soit au 1er janvier 2007 pour la première application du présent accord aux salariés susvisés.

Agrément

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord seront présentées à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

Date d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en application le 1er jour du mois suivant réception de la lettre d'agrément du ministère de tutelle.

Accord du 21 février 2008 relatif à la négociation collective

Signataires

Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
--------------------------	----------------------------------------------------------------

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; La fédération française santé, médecine et action sociale CFE-CGC ; La fédération santé-sociaux CFTC,

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'établir un cadre pour la négociation collective de certains thèmes qui nécessitent des travaux préparatoires ayant un impact sur la méthode et le calendrier.

Thèmes de négociation concernés par le présent accord

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Accord type national de GPEC

Objectif, finalité.

Lors de la CNP du 28 novembre 2007, les partenaires sont convenus de l'utilité d'un accord type, ou de référence, sur la GPEC qui aura pour objet de consigner les points de convergence souhaitables pour les accords locaux dont la négociation va s'ouvrir en 2008. Ils conviennent toutefois d'éviter de retarder les négociations locales.

Calendrier, méthode.

La négociation d'un accord type national de GPEC sera ouverte à l'issue de la négociation des accords de PEP et du 2e palier du parcours professionnel et au plus tard en avril 2008. Elle sera opérée en format habituel de CNP.

1.2. Accord-cadre sur le pouvoir d'achat

Objectif, finalité.

La négociation d'un accord-cadre national de maintien du pouvoir d'achat sera ouverte pour favoriser les négociations locales et l'accès à des enveloppes privées et publiques d'aide au logement (accès à la location et à la propriété), à la garde d'enfants (crèches), pour accompagner les dépenses familiales (chèque emploi-service universel) et les charges liées au transport.

Les mesures de soutien de réflexions nationales entre partenaires sociaux confédéraux et les textes législatifs et réglementaires en cours d'élaboration alimenteront ces négociations.

Calendrier, méthode.

La négociation d'un accord-cadre sur le pouvoir d'achat sera ouverte à l'issue de la négociation des accords de PEP et de 2e palier du parcours professionnel et au plus tard en avril 2008.

Elle sera opérée en format habituel de CNP.

1.3. Gestion des carrières des praticiens des CLCC

Parcours professionnel

Objectif, finalité.

La CCN des CLCC a instauré le principe de la reconnaissance de la professionnalisation au cours du parcours professionnel pour tous les salariés des centres, y compris les praticiens.

En lien avec les diverses missions des praticiens de centre (soins, enseignement, recherche), y compris les fonctions managériales et de projet, et en lien avec les textes relatifs à l'EPP et à la formation médicale continue, une négociation sera ouverte sur le parcours professionnel des praticiens des CLCC au plus tard au dernier trimestre 2008.

Calendrier, méthode.

La CNP sera composée dans le même format que pour la négociation sur la permanence de soins en 2006.

1.4. Accord-cadre sur le développement de la formation et de la professionnalisation des salariés des CLCC

Objectif, finalité.

La négociation d'un accord-cadre en 2006 n'a pas abouti. Les partenaires souhaitent ouvrir à nouveau une négociation sur le thème de la formation tout au long de la vie en tenant compte des facteurs intervenus depuis, soit :

- la négociation en cours de l'accord de branche sur la formation tout au long de la vie pour la période triennale 2008-2010, qui mettra en place de nouvelles règles de mobilisation des fonds prioritaires de l'OPCA (professionnalisation et CIF) ;
- l'analyse des politiques de formation dans les CLCC (plans de formation ; actions de professionnalisation) et des besoins, notamment ceux liés aux nouvelles règles mises en place (EPP des praticiens ; formation médicale continue ; règles de l'ASN sur la radiothérapie ; conditions de travail ; gestion des âges, etc.) ;
- la réflexion qui se met en place entre partenaires sociaux confédéraux sur la formation professionnelle.

Calendrier, méthode.

Les partenaires conviennent d'initier la négociation sur ce thème à l'issue de la signature de l'accord de branche FTLV et, en cas de retard, au plus tard en mai 2008. Elle sera opérée en format habituel de CNP.

1.5. Examen de certains emplois sensibles des CLCC et de leur classification

Objectif, finalité.

La reconnaissance de la professionnalisation d'un salarié dans son emploi est organisée par les règles nationales relatives au parcours professionnel qui concerneront en 2009 tous les emplois non médicaux de la classification nationale, hors cadres supérieurs.

Parallèlement à ces mesures, les signataires relèvent que le positionnement de certains emplois dans la classification des CLCC peut être modifié sous l'effet de divers facteurs.

Il convient en conséquence d'identifier les tendances à l'oeuvre qui peuvent avoir un impact sur ces emplois, de redéfinir le contenu de ces emplois et de procéder à nouveau à leur cotation (pesée) conformément à la méthodologie qui a présidé à l'élaboration de la classification des CLCC (emploi repère ; critères classants commun à tous les emplois repères ; filières d'appartenance).

Les emplois concernés en 2008 et 2009 sont les aides-soignantes, les IDE, les infirmières spécialisées IADE et IBODE, les manipulateurs radio, les préparateurs qualifiés en pharmacie, les techniciens de laboratoire.

Compte tenu des travaux déjà opérés sur les préparateurs qualifiés en pharmacie, l'examen de cet emploi sera réalisé en priorité.

Calendrier, méthode.

Un travail préalable pour chaque emploi concerné sera conduit en CNQCC (dont c'est l'objet principal). Celle-ci communiquera ses travaux à la CNP, qui est l'instance de négociation et de signature des accords.

Afin d'éviter les redondances avec des études déjà opérées dans le secteur public pour ces emplois, les partenaires conviennent qu'elles seront utilisées chaque fois que pertinentes pour la négociation dans les CLCC.

L'ouverture de la négociation sur la classification des emplois sensibles des CLCC s'ouvrira donc en lien avec les travaux en cours dans le secteur public et au plus tard à la fin du dernier trimestre 2008.

Pour répondre au caractère spécifique de ce thème, des séances de travail de la CNP pourront être réunies préalablement aux séances plénières. Chaque délégation syndicale sera limitée à 3 membres pour ces séances préalables. Un accord de moyens exceptionnels sera négocié à cet effet.

1.6. Négociation sur l'amélioration des conditions de travail, la prévention de l'usure, la gestion des âges et la pénibilité

L'ouverture de la négociation sur ce champ est étroitement liée aux négociations en cours entre partenaires confédéraux et à l'éventualité d'une négociation d'un accord de branche.

Les partenaires conviennent que la négociation en CNP des CLCC sur ce thème devra intervenir au plus tard le 30 juin 2009.

Moyens exceptionnels dédiés

Article 2

En vigueur non étendu

Selon le thème concerné, un accord de moyens exceptionnel pour la négociation pourra être mis en place.

Avenant n° 2008-02 du 21 février 2008 relatif au parcours professionnel pour le personnel non médical

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFTD ; La fédération santé-sociaux CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Le protocole hospitalier du 19 octobre 2006 pour la période 2007-2009 met en place un ensemble de mesures sociales visant entre autres à améliorer la fluidité et l'attractivité des carrières hospitalières, parmi lesquelles des revalorisations de carrières.

Ce protocole est transposable aux établissements PSPH, dont les CLCC, sachant que, comme pour le protocole hospitalier 2001-2002, cette transposition s'opère selon les règles conventionnelles relatives au déroulement de carrière dans les CLCC.

Suite à l'opposition majoritaire exprimée sur l'avenant n° 2007-01 du 30 mars 2007 qui visait à transposer aux CLCC le protocole, une nouvelle négociation a été menée en commission nationale paritaire, convoquée selon les règles conventionnelles, en 2 séances plénières les 28 novembre 2007 et 15 janvier 2008.

A l'issue de cette nouvelle négociation, il a été convenu, pour répondre à un des motifs de l'opposition, de présenter à la signature 2 accords distincts sur l'amélioration des carrières mais d'en rendre la signature synchrone.

Le présent accord a pour objet d'améliorer le déroulement de carrière des salariés non médicaux des CLCC selon les principes du parcours professionnel mis en place dans les CLCC par les avenants des 23 mars 2002 et 24 novembre 2003 :

- en créant un deuxième palier de qualification dans le parcours pour tous les emplois non médicaux, hors les groupes A et B ;
- en créant un premier palier de qualification pour les emplois du groupe B qui avaient bénéficié d'une revalorisation de leur RMAG de 3 % par avenant du 24 novembre 2003 en lieu et place du parcours ;
- en stipulant les conditions nationales de passage du groupe A au groupe B.

La validation des compétences dans le parcours professionnel est valorisée par des paliers de qualification exprimés en niveaux de RMAG dans l'emploi occupé, exclusivement créés à cet effet.

En raison du financement du protocole hospitalier public dans les tarifs sur la période échelonnée 2008-2009, les dispositions du présent accord seront mises en oeuvre selon les échéances suivantes :

Au 1er juillet 2008 :

- mise en place du deuxième palier du parcours professionnel pour les emplois visés par l'avenant du 23 mars 2002 (11 emplois de la filière soins et médico-techniques) (art. 1er, partie II du présent accord) ;
- mise en place du premier palier du parcours professionnel des emplois du groupe B (art. 2, partie II du présent accord) ;
- mise en place des conditions de passage du groupe A au groupe B (art. 3, partie II du présent accord).

Au 1er juillet 2009 :

- mise en place du deuxième palier du parcours professionnel pour les emplois visés par l'avenant du 24 novembre 2003, à l'exception des emplois du groupe A et B traités en 2008 (art. 1er, partie III du présent accord).

Le présent accord a pour objet :

- de réviser les modalités conventionnelles relatives à la validation des acquis professionnels par la création de 2 paliers de qualification dans le parcours professionnel pour les emplois non médicaux de la classification nationale valorisés en niveaux de RMAG exclusivement créés à cet effet. Ces dispositions emportent modification des dispositions conventionnelles nationales et prennent la forme d'un avenant de révision à la convention collective des CLCC du 1er janvier 1999 (Partie I) ;
- de modifier les conditions d'éligibilité au premier palier du parcours professionnel des préparateurs qualifiés des préparateurs en pharmacie (Partie II) ;
- de définir les populations éligibles aux nouvelles mesures du parcours professionnel en 2008 : modalités communes de mise en place du deuxième palier pour les personnels relevant de l'avenant du 23 mars 2002 ; modalités de mise en place d'un premier palier pour les personnels occupant des emplois du groupe B ; modalités de passage du groupe A au groupe B ; grilles conventionnelles avec RMAG de qualification (Partie II) ;
- d'établir les modalités spécifiques et exceptionnelles de valorisation du parcours professionnel pour la première application de ces mesures (mesures de première fois) pour les salariés éligibles en 2008 (Partie II) ;
- de définir les populations éligibles aux nouvelles mesures du parcours professionnel en 2009 : modalités communes de mise en place du deuxième palier pour les personnels relevant de l'avenant du 24 novembre 2003 ; grilles conventionnelles avec RMAG de qualification (Partie III) ;
- d'établir les modalités spécifiques et exceptionnelles de valorisation du parcours professionnel pour la première application de ces mesures (mesures de première fois) pour les salariés éligibles en 2009 (Partie III).

PARTIE I

Parcours professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

1. 1. Titre II, chapitre IX

« Formation professionnelle continue et gestion des compétences »

Le titre du titre II chapitre IX est modifié comme suit : « Formation professionnelle continue et gestion des compétences dans le parcours professionnel ».

L'article 2. 9. 1 « Dispositions communes » est modifié comme suit :

« Article 2. 9. 1

Validation du parcours professionnel : dispositions communes

2. 9. 1. 1. Principes généraux :

- les 2 premiers paragraphes : inchangés ;
- les 5 derniers paragraphes sont remplacés comme suit :

« 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. »

L'article 2. 9. 1. 2 « Validation des acquis professionnels et des compétences » est modifié comme suit :

« 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. »

Le reste de l'article : sans changement (« Les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions... » : cf. avenant n° 2003-03 « Déroulement salarial et de carrière des représentants du personnel et salariés détenant des mandats syndicaux »).

1. 2. Rémunération

L'article 2. 5. 2. 1, titre II, chapitre V « Rémunération » de la CCN est modifié comme suit :

« 2. 5. 2. 1. Rémunération minimale annuelle garantie et validation des compétences acquises dans le parcours. »

Les 2 premiers paragraphes inchangés.

« La validation des compétences dans le parcours professionnel est valorisée par des paliers de qualification dans l'emploi occupé exprimés en niveaux de RMAG, exclusivement créés à cet effet.

Elle entre en conséquence dans la base de calcul de la PEP et de la BIC ainsi que des heures supplémentaires et ne fait pas fondre le DIT.

Il est créé à cet effet 3 niveaux de RMAG dans chaque emploi de la classification nationale :

- RMAG : RMAG de l'emploi occupé selon le niveau de diplôme, de formation et de classification requis par la CCN des CLCC ;
- RMAG 1 : RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du premier palier de parcours ;
- RMAG 2 : RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du deuxième palier de parcours.

L'application des mesures salariales liées à la validation du parcours s'opère au 1er janvier de l'année de validation des compétences dans chaque palier du parcours.

Dans le cas où un salarié est promu dans un emploi du groupe de rémunération immédiatement supérieur et que le RMAG de cet emploi est inférieur au RMAG perçu dans l'emploi précédemment occupé, la rémunération est maintenue par une indemnité individuelle. Elle entre dans le calcul de la PEP, de la BIC et des heures supplémentaires.

Cette indemnité est résorbée dans le RMAG 1 lors de la validation du premier palier de parcours dans le nouvel emploi. »

Les 3 derniers paragraphes inchangés.

PARTIE II RÉVISION DES RÈGLES DE PREMIER PALIER DES PRÉPARATEURS QUALIFIÉS EN PHARMACIE DES CLCC, CRÉATION D'UN DEUXIÈME PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS DU SOIN ET MÉDICO-TECHNIQUES, CRÉATION D'UN PREMIER PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS DU GROUPE B, RÈGLES DE PASSAGE DU GROUPE A AU GROUPE B

Révision des règles de mise en oeuvre du premier palier pour les préparateurs qualifiés en pharmacie

Article 1er

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord prennent acte du référentiel de formation décrivant le contenu et les modalités d'acquisition des compétences complémentaires à la formation initiale des préparateurs en pharmacie des CLCC (brevet professionnel) pour l'exercice de cet emploi dans les CLCC.

Ils décident, dans le respect des dispositions de l'article 2. 9. 1. 12 révisé par la partie I du présent accord, de valoriser cette acquisition de compétences en modifiant les critères d'éligibilité au premier palier du parcours professionnel des préparateurs qualifiés des CLCC présents dans le centre à la date d'entrée en vigueur du présent accord, comme suit :

« Après une durée de 4 ans dans l'emploi, soit le 1er jour de la 5e année suivant son embauche, le préparateur qualifié en pharmacie des CLCC ayant suivi les formations du référentiel de formation fédéral est éligible à l'évaluation du premier palier de son parcours professionnel.

A défaut d'une formation disponible telle que formalisée dans le référentiel fédéral, l'évaluation des compétences pour accéder au premier palier devra tenir compte des formations internes et / ou externes suivies à la date d'éligibilité ainsi que des divers postes occupés.

La validation du premier palier de parcours professionnel du préparateur qualifié en pharmacie des CLCC est valorisée par le RMAG 1 de l'emploi, tel qu'établi par la grille salariale à l'article 2. 4 de la partie II du présent accord. »

Création d'un deuxième palier du parcours professionnel pour les emplois du soin et médico-techniques relevant de l'avenant du 23 mars 2002

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Emplois concernés

Emplois infirmiers : IDE, IBODE, IADE, puéricultrice.

Emplois médico-techniques : manipulateur d'électroradiologie médicale ; diététicien ; technicien de laboratoire ; préparateur en pharmacie qualifié ; masseur-kinésithérapeute ; orthophoniste.

2.2. Dispositions communes de mise en oeuvre du deuxième palier pour les emplois visés à l'article 1.1 du présent accord

La durée dans l'emploi pour être éligible à l'évaluation du deuxième palier du parcours est établie au 1er janvier de l'année.

Date d'application des mesures salariales liées à la validation du deuxième palier dans le parcours : 1er janvier de chaque année.

Éligibilité à l'évaluation des compétences du deuxième palier du parcours :

- ne sont éligibles à l'évaluation des compétences du deuxième palier que les salariés validés dans le premier palier du parcours dans l'emploi occupé ;
- en cas de validation du premier palier du parcours après plan de progrès, il est instauré une durée minimale de 5 ans pleins dans l'emploi occupé entre la validation dans le 1er palier et l'éligibilité à l'évaluation dans le deuxième palier. Cette mesure peut donc conduire à relever le seuil d'éligibilité du deuxième palier à une durée supérieure à celle prévue dans l'article 2.3 ci-après :
- exemple 1 : une IDE ayant validé le premier palier du parcours suite à un plan de progrès après 6 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du deuxième palier interviendra comme le prévoit le présent accord après 12 années dans l'emploi (6 + 6) ;
- exemple 2 : une IDE ayant validé le premier palier suite du parcours suite à un plan de progrès après 8 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du deuxième palier interviendra après 13 années dans l'emploi (8 + 5).

Validation des compétences dans le parcours professionnel :

- l'évaluation des compétences 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 (ex. : enseignant de l'école professionnelle). La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise ;
- l'évaluation des compétences est opérée sur la base du référentiel des compétences national de l'emploi occupé par le salarié bénéficiant de l'évaluation ;
- la validation des compétences fait l'objet d'une décision de la direction.

Un avis motivé est donné au salarié dont les compétences ne sont pas validées. Il 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 bénéficie d'un plan de progrès afin d'accéder dans les meilleures conditions à la validation ultérieure de son parcours dans un délai maximum de 12 mois. 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 condition de durée à l'intérieur d'un même palier.

Sont soustraites du calcul de la durée dans l'emploi pour être éligible au deuxième palier toutes les absences causant une suspension du contrat de travail supérieure à 90 jours continus, hors maternité, accidents de travail et maladies professionnelles.

2.3. Éligibilité et valorisation salariale

Dans le respect des dispositions communes visées à l'article 2.2 ci dessus, les conditions d'éligibilité et de valorisation de la validation des compétences dans le deuxième palier du parcours sont :

Pour les emplois IBODE, IADE, puéricultrice :

- à compter du premier jour de la 11e année dans l'emploi, un salarié occupant l'un des emplois ci-dessus bénéficie d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés au cours du premier palier de son parcours professionnel ;
- la validation des compétences est valorisée par le passage au RMAG 2 tel qu'établi dans les grilles conventionnelles nationales.

Pour les emplois d'IDE, manipulateur d'électroradiologie médicale, masseur-kinésithérapeute, orthophoniste, diététicien, technicien de laboratoire, préparateur qualifié en pharmacie :

- à compter du premier jour de la 13e année dans l'emploi, un salarié occupant l'un des emplois ci-dessus bénéficie d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés au cours du premier palier de son parcours professionnel ;
- la validation des compétences est valorisée par le passage au RMAG 2 tel qu'établi dans les grilles conventionnelles nationales.

2.4. Grilles de rémunération applicables aux emplois visés par la partie II du présent accord

(En euros.)

EMPLOI	RMAG d'entrée	RMAG 1 (après 5 ans sauf IBODE, PUER et IADE : 3 ans et préparateur 4 ans)	RMAG 2 (après 12 ans sauf IBODE PUER et IADE : 10 ans)		
			Soit valorisation en % du RMAG d'entrée		Soit valorisation en % du RMAG 1
Préparateur(trice) qualifié en pharmacie	22 420	23 093	3,00	23 786	3,00
Diététicien(ne)	22 420	23 093	3,00	23 786	3,00
Technicien(ne) de laboratoire	22 420	23 093	3,00	23 786	3,00

Technicien(ne) biologiste (d'extinction)	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Orthophoniste	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Masseur-kinésithérapeute	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Infirmier(ère) DE	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Infirmière-puéricultrice	26 394	27 584	4,51	28 412	3,00
Infirmier(ère) de bloc opératoire DE	26 394	27 584	4,51	28 412	3,00
Infirmier(ère) anesthésiste DE	27 584	28 534	3,44	29 390	3,00

Création d'un premier palier du parcours professionnel pour les emplois du groupe B

Article 3

En vigueur non étendu

Les titulaires des emplois classés au groupe B sont éligibles aux nouvelles dispositions relatives au parcours professionnel dans le respect des dispositions de l'article 2.9.1 communes à tous les emplois non médicaux de la CCN des CLCC révisé par la partie I du présent accord.

Prenant acte de la mesure spécifique mise en place pour ces personnels par avenant du 24 novembre 2003 (revalorisation du RMAG de 3 % pour tous les emplois du groupe), les signataires conviennent, dans un premier temps, de mettre en place les dispositions relatives au premier palier.

A compter du premier jour de la 6e année dans l'emploi, les titulaires des emplois classés au groupe B bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés pendant leur parcours, quel que soit le mode d'accès à leur emploi (accès direct ou accès par promotion).

La validation des compétences est valorisée par le passage au RMAG 1 de l'emploi tel qu'établi dans les grilles conventionnelles nationales ci après.

(En euros.)

EMPLOIS	RMAG d'entrée	RMAG 1 (après 5 ans)	
			Soit valorisation en % du RMAG d'entrée
Employé(e) administratif(tive) qualifié(e)	15 512	15 977	3
Aide-diététicien(ne)	15 512	15 977	3
Ouvrier spécialisé	15 512	15 977	3
Agent de service qualifié	15 512	15 977	3
Employé(e) d'archives	15 512	15 977	3
Brancardier	15 512	15 977	3
Agent d'accueil/standardiste	15 512	15 977	3

Dispositions relatives au passage du groupe A au groupe B

Article 4

En vigueur non étendu

Les titulaires des emplois classés au groupe A recrutés, hors contrats aidés, sont éligibles à une promotion au premier niveau de RMAG du groupe B (soit 15 512 € annuels bruts) dans un délai maximum de 12 mois, ce délai pouvant être minoré par accord de GPEC local.

Modalités spécifiques et exceptionnelles en 2008 de mise en place des nouvelles mesures de parcours professionnel de la partie II du présent accord

Article 5

En vigueur non étendu

En 2008, à titre exceptionnel, 50 % minimum des titulaires des emplois visés à l'article 2.1 et 4 de la partie II du présent accord, et remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi, bénéficieront d'une validation de leurs compétences et du RMAG correspondant.

Garantie minimale

Article 6

En vigueur non étendu

A compter de 2009, chaque année, 30 % au minimum des salariés du centre remplissant les conditions d'éligibilité dans leur emploi au deuxième palier bénéficient de la validation de leurs acquis professionnels.

Date d'application des mesures du parcours professionnel en 2008

Article 7

En vigueur non étendu

Sous réserve de validation du parcours, les mesures salariales de valorisation du parcours professionnel (application des RMAG) pour les emplois de la partie II du présent accord sont mises en oeuvre au 1er juillet 2008.

Dans l'hypothèse où la procédure de notification/opposition conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail aurait un terme postérieur à cette date, le présent accord entrera en vigueur dans tous les centres de lutte contre le cancer au 1er juillet 2008.

A compter du 1er janvier 2009, la valorisation du parcours professionnel des titulaires des emplois visés à la partie II du présent accord prendra effet au 1er janvier de chaque année.

Portée de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (art. L. 132-5 et L. 135-2) et de l'article 1.1.1 de la CCN des CLCC définissant son champ d'application s'appliquent directement.

PARTIE III CRÉATION D'UN DEUXIÈME PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS RELEVANT DE L'AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2003

Emplois concernés et dispositions communes relatives au deuxième palier du parcours professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Emplois concernés

La partie III du présent accord s'applique aux emplois visés par l'accord du 24 novembre 2003, à savoir :

Filière logistique (hors emplois A et B) :

- ouvrier qualifié (C) ;
- technicien iconographe (C) ;
- ouvrier hautement qualifié (D).

Filière administrative (hors emplois A et B) :

- technicien administratif (C) ;
- technicien comptable (C) ;
- secrétaire (D) ;
- assistante de gestion (E) ;
- assistante médicale (E).

Emplois techniques :

Emplois de la filière soins et médico-technique :

- auxiliaire de puériculture de soins (D) ;
- auxiliaire de puériculture petite enfance (D) ;
- aide-soignante (D) ;
- technicien de recherche clinique (E) ;
- assistante sociale (F).

Autres emplois techniques :

- technicien d'exploitation informatique (D) ;
- technicien de maintenance bio-médicale (E) ;
- documentaliste (E) ;
- informaticien d'études (E).

Emplois génériques de techniciens :

- technicien (C) ;
- technicien qualifié (F) ;
- technicien hautement qualifié (G).

Emplois génériques de maîtrise :

- principal(e) (H) ;
- chef d'équipe (H).

Emplois génériques de cadre :

- cadre 1 (I) ;
- cadre 2 (J) ;
- cadre 3 (K).

1.2. Dispositions communes de mise en oeuvre du deuxième palier pour les emplois visés à l'article 1.1 de la partie III du présent accord

La durée dans l'emploi pour être éligible à l'évaluation du deuxième palier du parcours est établie au 1er janvier de l'année.

Date d'application des mesures salariales liées à la validation du deuxième palier dans le parcours : 1er janvier de chaque année.

Éligibilité à l'évaluation des compétences du deuxième palier du parcours.

Ne sont éligibles à l'évaluation des compétences du deuxième palier que les salariés validés dans le premier palier du parcours dans l'emploi occupé.

En cas de validation du premier palier du parcours après plan de progrès, il est instauré une durée minimale de 5 ans pleins dans l'emploi occupé entre la validation dans le premier palier et l'éligibilité à l'évaluation dans le deuxième palier. Cette mesure peut donc conduire à relever le seuil d'éligibilité du deuxième palier à une durée supérieure à celle prévue dans l'article 1.3 ci-après :

- exemple 1 : une assistante médicale ayant validé le premier palier du parcours suite à un plan de progrès après 6 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du deuxième palier interviendra comme le prévoit le présent accord après 12 années dans l'emploi (6 + 6) ;

- exemple 2 : une assistante médicale ayant validé le premier palier suite du parcours suite à un plan de progrès après 8 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du deuxième palier interviendra après 13 années dans l'emploi (8 + 5).

Validation des compétences dans le parcours professionnel

L'évaluation des compétences 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 (ex. : enseignant de l'école professionnelle). La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise.

L'évaluation des compétences est opérée sur la base du référentiel des compétences national de l'emploi occupé par le salarié bénéficiant de l'évaluation.

La validation des compétences fait l'objet d'une décision de la direction.

Un avis motivé est donné au salarié dont les compétences ne sont pas validées. Il 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 bénéficie d'un plan de progrès afin d'accéder dans les meilleures conditions à la validation ultérieure de son parcours dans un délai maximum de 12 mois. 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 condition de durée à l'intérieur d'un même palier.

Sont soustraites du calcul de la durée dans l'emploi pour être éligible au deuxième palier toutes les absences causant une suspension du contrat de travail supérieure à 90 jours continus, hors maternité, accidents de travail et maladies professionnelles.

1.3. Éligibilité et valorisation salariale

Dans le respect des dispositions communes visées à l'article 1.2 ci dessus, les conditions d'éligibilité et de valorisation de la validation des compétences dans le deuxième palier du parcours sont :

- à compter du premier jour de la 13e année dans l'emploi, un salarié occupant l'un des emplois ci-dessus bénéficie d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés au cours du premier palier de son parcours professionnel ;

- la validation des compétences est valorisée par le passage au RMAG 2 tel qu'établi dans les grilles conventionnelles nationales ci-après.

1.4. Grilles de rémunération applicables aux emplois visés par la partie III du présent accord

(En euros.)

EMPLOI	RMAG d'entrée	RMAG 1 (après 4 ou 5 ans)	RMAG 2 (après 12 ans)		
			Soit valorisation en % du RMAG d'entrée		Soit valorisation en % du RMAG 1
Technicien(ne) administratif(tive)	16 280	17 094	5	17 607	3
Technicien(ne) comptable	16 280	17 094	5	17 607	3
Technicien(ne)	16 208	17 094	5	17 607	3
Technicien(ne) en iconographie	16 208	17 094	5	17 607	3
Ouvrier qualifié	16 208	17 094	5	17 607	3
Technicien(ne) d'exploitation informatique	19 767	20 360	3	20 971	3
Secrétaire	19 767	20 162	2	20 767	3
Ouvrier hautement qualifié	19 767	20 162	2	20 767	3
Aide-soignant(e)	19 767	20 360	3	20 971	3
Auxiliaire de puériculture	19 767	20 360	3	20 971	3
Documentaliste	22 420	23 093	3	23 786	3
Informaticien(ne) d'études	22 420	23 093	3	23 786	3
Technicien(ne) de recherche clinique	22 420	23 093	3	23 786	3
Technicien(ne) de maintenance biomédicale	22 420	23 093	3	23 786	3
Assistant(e) de gestion	22 420	22 868	2	23 554	3
Assistant(e) médical(e)	22 420	22 868	2	23 554	3
Technicien(ne) qualifié(e)	26 394	27 186	3	28 002	3
Assistant(e) social(e)	26 394	27 186	3	28 002	3
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	27 584	28 412	3	29 264	3
Chef d'équipe	28 534	29 961	5	30 860	3
Principalat	28 534	29 961	5	30 860	3
Cadre 1	31 614	32 562	3	33 539	3
Cadre 2	38 896	39 674	2	40 864	3
Cadre 3	46 989	47 929	2	49 367	3

Modalités spécifiques et exceptionnelles en 2009 de mise en place des nouvelles mesures de parcours professionnel de la partie III du présent accord

Article 2

En vigueur non étendu

En 2009, à titre exceptionnel, 50 % minimum des titulaires des emplois visés à la partie III du présent accord, et remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi, bénéficieront d'une validation de leurs compétences et du RMAG correspondant.

Date d'application des mesures du parcours professionnel en 2009

Article 3

En vigueur non étendu

Sous réserve de validation du parcours, les mesures salariales de valorisation du parcours professionnel (application des RMAG) pour les emplois de la partie III du présent accord sont mises en oeuvre au 1er juillet 2009.

A compter du 1er janvier 2010, la valorisation du parcours professionnel des titulaires des emplois visés à la partie III du présent accord prendra effet au 1er janvier de chaque année.

Garantie minimale

Article 4

En vigueur non étendu

A compter de 2010, chaque année, 30 % au minimum des salariés du centre remplissant les conditions d'éligibilité dans leur emploi au 2e palier bénéficient de la validation de leurs acquis professionnels.

Portée de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (art. L. 132-5 et L. 135-2) et de l'article 1.1.1 de la CCN des CLCC définissant son champ d'application, s'appliquent directement.

Avenant n° 2005-01 du 23 mai 2005 relatif à la retraite et au licenciement

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération santé-sociaux CFTC ; L'union nationale des syndicats des personnels des CLCC Force ouvrière, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet la modification de certains articles de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier

1999 afin de mettre le texte en conformité avec les nouvelles dispositions légales issues de :

- la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (Journal officiel du 22 août 2003) portant réforme des retraites ;

- l'accord de branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la mise à la retraite du 28 avril 2004 (arrêté d'agrément du 9 août 2004 - Journal officiel du 26 août 2004) ;

- l'ordonnance n 2004-602 du 24 juin 2004 (Journal officiel du 26 juin 2004) relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Retraite

Article 1er

En vigueur non étendu

Modification de l'article 3.1.1 « Circonstances et modalités » (Démission. - Licenciement. - Retraite)

Article 1-1

En vigueur non étendu

L'article 3. 1. 1 de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999est modifié comme suit :

« 3. 1. 1. Circonstances et modalités

3. 1. 1. La démission, le licenciement, la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail à durée indéterminée.

3. 1. 1.A partir de 60 ans, le salarié pourra mettre fin à son contrat de travail, à son initiative. Cette rupture s'analysera comme un départ à la retraite.

3. 1. 1. Entre 60 et 65 ans, l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail pour mettre à la retraite un salarié doit respecter 2 conditions préalables :

3. 1. 1. - s'assurer que le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein ;

3. 1. 1. - convoquer le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, à un entretien préalable à la mise à la retraite avec l'assistance d'une personne de son choix appartenant au personnel du centre.

3. 1. 1. La mise à la retraite est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par l'employeur et au plus tot 1 jour franc après l'entretien préalable, sous réserve de dispositions spécifiques aux salariés protégés, avec un préavis fixé selon les dispositions conventionnelles.

3. 1. 1. Cette notification précise au salarié la possibilité de refuser la décision de l'employeur. Cette opposition doit être faite par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge) dans le mois à compter de la première présentation de la lettre notifiant sa mise à la retraite, laquelle deviendra sans effet.

3. 1. 1. En cas d'acceptation du salarié, le centre maintiendra les effectifs en équivalent temps plein garantis par l'embauche en contrat à durée indéterminée et / ou par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité.

3. 1. 1.L'âge limite d'activité est fixée à 65 ans. Dans ce cas, les salariés sont prévenus de la cessation de leur activité au moins 3 mois avant d'atteindre l'âge limite. »

Modification de l'article 3.1.6.1 « Définition » (départ en retraite)

Article 1-2

En vigueur non étendu

L'article 3. 1. 6. 1 de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999est modifié comme suit :

« 3. 1. 6. 1. Définition

3. 1. 6. 1. Article modifié par avenant n 2004-01 du 26 avril 2004.

3. 1. 6. 1. Le salarié qui quitte le centre,

3. 1. 6. 1. - soit de sa propre initiative, à partir de 60 ans ;

3. 1. 6. 1. - soit du fait de l'employeur, entre 60 et 65 ans, selon les modalités décrites à l'article 3. 1. 1 ci-avant, modalités qui, par exception à l'article 3. 1. 7, s'appliquent aux hospitalo-universitaires ;

3. 1. 6. 1. - soit dans le cadre d'un départ anticipé conformément à la loi n 2003-775 du 21 août 2003 (longues carrières et salariés handicapés), reçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est calculé en fonction de la présence totale effectuée dans le centre ou les centres. »

Licenciement

Article 2

En vigueur non étendu

Modification de l'article 3.1.2.3.1 « Licenciement individuel économique »

Article 2.1

En vigueur non étendu

Le 5e paragraphe de l'article 3. 1. 2. 3. 1 de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 est modifié comme suit :

« 3. 1. 2. 3. 1. Licenciement individuel économique

3. 1. 2. 3. 1. (Paragraphe 1 à 4 sans changement)

3. 1. 2. 3. 1. Le licenciement doit être notifié à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée moins de 7 jours ouvrables à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable, et de 15 jours ouvrables, s'il s'agit d'un cadre. »

3. 1. 2. 3. 1. (Paragraphe suivants sans changement).

Agrément

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant seront présentées à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

Date d'application

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en application le 1er jour du mois suivant réception de la lettre d'agrément du ministère de tutelle.

Adhésion

Article 5

En vigueur non étendu

La signature de cet avenant entraîne l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

Avenant n° 2005-03 du 23 mai 2005 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; L'union nationale des syndicats Force ouvrière des personnels des CLCC ; La CFTC,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont pris connaissance en CNP de juin 2004 et février 2005 des résultats de la validation des acquis dans le cadre du parcours professionnel des personnels visés à l'accord du 25 mars 2002.

Afin d'améliorer l'attractivité des CLCC auprès de ces jeunes professionnels, particulièrement sensibles à leur développement professionnel au cours de leur parcours, le présent accord a pour objet d'abaisser le seuil d'éligibilité à l'évaluation des acquis professionnels à 5 ans pour tous les emplois visés à l'article 1er du présent accord.

Seuil d'éligibilité à la validation du parcours professionnel pour les salariés visés par l'accord du 25 mars 2002

Article 1er

En vigueur non étendu

Emplois concernés.

Emplois de soins : IDE, puéricultrice.

Emplois médico-techniques :

Manipulateur d'électroradiologie médicale ; diététicien (E) et (F) ; technicien de laboratoire (E) ; ex-technicien biologiste (F) ; technicien qualifié (F) travaillant en laboratoire ; préparateur en pharmacie qualifié (E) ; masseur-kinésithérapeute ; orthophoniste.

Le seuil d'éligibilité pour l'évaluation du parcours professionnel des titulaires des emplois susvisés est abaissé à 5 ans de durée dans l'emploi occupé, soit à compter du 1er jour de la 6e année.

La durée dans l'emploi de chaque salarié est établie au 1er janvier de l'année de première évaluation du salarié, soit au 1er janvier 2005 pour la première application du présent accord aux salariés susvisés.

Les autres conditions de mise en oeuvre restent identiques.

Les IBODE et les IADE conservent leur seuil d'éligibilité à 3 ans.

Les signataires conviennent d'examiner l'abaissement du seuil d'éligibilité à la validation des acquis à 5 ans pour les salariés visés par l'accord du 24 novembre 2003 dès que les conditions seront favorables.

Agrément

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord seront présentées à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

Date d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois suivant réception de la lettre d'agrément du ministère de tutelle.

Avenant n° 2005-04 du 14 décembre 2005 relatif aux frais de fonctionnement des organisations syndicales

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; La fédération santé-sociaux CFTC,

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet la modification de l'article 4.3.2.4. de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 afin d'augmenter le montant de l'indemnité annuelle forfaitaire à savoir :

Frais de fonctionnement des organisations syndicales représentatives et négociatrices

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4.3.2.4. de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999 est modifié comme suit :

« 4.3.2.4. Frais de fonctionnement des organisations syndicales représentatives et négociatrices

La FNCLCC prendra à sa charge, de façon forfaitaire, les frais de documentation, de recherche et de secrétariat de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national et négociatrices de la convention collective nationale. Cette indemnité annuelle forfaitaire d'un montant de 644 MG (minimum garanti) fera l'objet de 2 versements, effectués par la FNCLCC à la fin de chaque semestre. »

Date d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le financement de cet avenant étant pris en charge par la FNCLCC, cet avenant ne sera pas soumis à agrément auprès des autorités de tutelle pour financement mais fera l'objet de dépôt prévu par la réglementation en vigueur auprès de la DDTE et du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant entrera en application lors du premier versement de l'année 2006.

Avenant n° 2005-05 du 14 décembre 2005 portant modification de l'article 2.5.4.1 « travail de nuit »

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,

Signataires

Organisations de salariés	La fédération de la santé publique privée et de l'éducation spécialisée CGT ; La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; La fédération santé-socials CFTC,
---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet la modification de l'article 2. 5. 4. 1 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 afin de le mettre en conformité avec l'accord de branche 2002-01 du 17 avril 2002 (agrée par arrêté du 23 juin 2003, Journal officiel du 9 juillet 2003) et de préciser les modalités de calcul des heures supplémentaires pour travailleurs de nuit, à savoir :

Modification de l'article 2.5.4.1 « Travail de nuit »

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2.5.4.1 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« Les dispositions qui suivent s'appliquent exclusivement aux travailleurs de nuit répondant à la définition de l'article 2, chapitre 1er, 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 1er, de l'accord de branche 2002-01 du 17 avril 2002, ouvre droit à une indemnité forfaitaire spéciale, au prorata du temps de travail effectué durant cette période, fixée en annexe II Indemnités et prestations diverses.

Pour les travailleurs de nuit répondant à la définition de l'article 2, chapitre 1er, 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. »

Agrément

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

Date d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois suivant réception de la lettre d'agrément du ministère de tutelle.

Accord du 9 février 2006 relatif au financement de l'ARTT

Signataires

Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération de la santé publique privée et de l'éducation spécialisée CGT ; La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; L'union nationale des syndicats Force ouvrière des personnels des CLCC ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération Sud santé sociaux,

En vigueur non étendu

Rappel du contexte

La négociation de l'ARTT dans les centres de lutte contre le cancer a pris place dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, tant en ce qui concerne le dispositif de négociation que le dispositif de financement.

Une négociation nationale a donc été conduite dans les CLCC, parallèlement à la nécessaire négociation d'un accord pour la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, accord qui a été signé le 1er avril 1999 et intégré dans toutes ses dispositions à l'accord CLCC par son article 2.

Deux accords nationaux ont été signés pour les CLCC définissant, d'une part, les nouvelles règles d'organisation du temps de travail et, d'autre part, le financement de l'ARTT entre l'Etat - par les aides attribuées - et les salariés :

- le 30 mars 1999 pour le personnel non praticien. Aux termes de l'article 9 de cet accord, un gel des augmentations générales a été organisé pour les années 1999 et 2000, à l'exception des salariés du groupe de rémunération A ;

- le 22 novembre 1999 pour le personnel praticien. Aux termes de cet accord, l'effort consenti pour financer la réduction du temps de travail (art. 5) prend la forme soit d'une participation financière de 2, 15 % du salaire brut annuel pendant 2 ans, à mettre en oeuvre à l'occasion de la prochaine prise d'échelon dans un délai maximal de 5 ans, soit - pour les praticiens ayant atteint l'échelon maximal - d'une participation de 4, 30 % du salaire brut annuel résultant d'un gel des augmentations générales sur une période maximum de 5 ans.

Certains des accords locaux ARTT négociés dans chaque centre dans le cadre des 2 accords nationaux ont mis en place des mesures complémentaires de contribution des salariés au financement de l'ARTT « en fonction de leur état des lieux », comme stipulé à l'article 9. 2 de l'accord national du 30 mars 1999. Compte tenu de la grande diversité de ces accords, de leur inscription dans des conventions pluriannuelles de financement avec les autorités locales de santé et de l'emploi et des clauses de retour à bonne fortune qu'ils comportent, le présent accord national s'attache uniquement aux dispositions nationales.

Les parties signataires du présent accord constatent :

- que l'évolution des rémunérations des personnels de CLCC au cours des 5 dernières années a été faible en raison, d'une part, des taux d'augmentations générales mis en oeuvre et, d'autre part, de l'effort salarial consenti en 1999 et 2000 ;

- que les conditions de mise en oeuvre de l'ARTT dans l'hôpital public n'ont pas fait appel à l'effort salarial de salariés de ce secteur, créant ainsi une différence de traitement qui ne peut perdurer ;

- que les modalités de financement des emplois créés dans le secteur public hospitalier pour compenser l'ARTT ont été plus favorables que dans le secteur PSPH.

En conséquence, conformément à l'article 2 de l'accord salarial 2005 (arrêté d'agrément du 29 juillet 2005, JO du 9 août 2005), les parties signataires du présent accord conviennent de prendre les dispositions de rattrapage du gel salarial consenti par les salariés des CLCC conformément aux termes des accords nationaux des CLCC.

Compte tenu des mesures appliquées en 1999 et 2000, le calcul du rattrapage du gel salarial dans les CLCC se monte à 11 075 000 € chargés.

Le rattrapage du gel salarial s'appliquant sur les barèmes nationaux en cours, la traduction de ce rattrapage de 11 075 000 € s'exprime en pourcentage de la masse salariale brute chargée en année pleine, tel que l'établit la fiche en annexe.

Rattrapage du gel salarial des années 1999 et 2000

Article 1er

En vigueur non étendu
Personnel non praticien

Les barèmes salariaux nationaux conventionnels de tous les groupes de rémunération des personnels non praticiens, à l'exception du groupe A, sont revalorisés de 1,62 % à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les personnels présents dans les centres à la date de l'entrée en vigueur de l'accord bénéficient de cette mesure dans la mesure où les clauses de l'accord national ARTT du 30 mars 1999 leur ont été appliquées.

Personnel praticien

Les modalités de financement de l'ARTT mises en place dans les centres en application de l'accord national du 23 novembre 1999 relatif aux praticiens prennent fin à compter de l'entrée en vigueur du présent accord conformément aux dispositifs prévus à l'article 5.2.1 et 5.2.2 de l'accord.

Agrément

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord sera présenté à l'agrément pour son financement dans les conditions fixées à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

Date d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois suivant réception de la lettre d'agrément du ministère de tutelle.

Avenant n° 2006-01 du 27 mars 2006 concernant la révision de certains articles relatifs aux praticiens

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFTD ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération santé-sociaux CFTC,

Titre Ier « Dispositions générales » Chapitre Ier « Champ d'application »

Article 1er

En vigueur non étendu

Modification de l'article 1.1.3.2 « Personnel praticien »

Article 1.1

En vigueur non étendu

L'article 1.1.3.2. « Personnel praticien » est modifié comme suit :

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.

Modification de l'article 1.1.3.2.1 « Principe d'exercice »

Article 1.2

En vigueur non étendu

L'article 1.1.3.2.1 « Principe d'exercice » est modifié comme suit :

1.1.3.2.1. Principe d'exercice

Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC, à temps plein ou à temps partiel, visés à l'article 2.2.1.1, renoncent à tout exercice médical libéral rémunéré à l'acte, aussi bien dans le centre de lutte contre le cancer que hors centre. Ce renoncement conditionne leur nomination et leur recrutement.

Cette modalité d'exercice est dénommée : exercice exclusif.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC, visés à l'article 2.2.1.2, peuvent, lorsqu'il n'exercent pas à temps plein dans le centre, utiliser leur temps disponible pour un exercice médical libéral sur honoraires, hors du centre et hors d'une structure dans laquelle le centre a des intérêts économiques par convention. Dans cette hypothèse, ils ne sont pas éligibles à l'indemnité d'exercice exclusif visée à l'article 2.6.2.1.

Titre Ier « Dispositions générales » Chapitre 2 « Missions. - Fonctions du personnel praticien »

Article 2

En vigueur non étendu

Modification de l'article 1.2.1.1 « Cadre général »

Article 2.1

En vigueur non étendu

L'article 1.2.1.1 « Cadre général » est modifié comme suit :

1.2.1.1. Cadre général

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 2, chapitre 2, 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.

Modification de l'article 1.2.1.3 « La recherche »

Article 2.2

En vigueur non étendu

L'article 1.2.1.3 « La recherche » est modifié comme suit :

1.2.1.3. La recherche

Les praticiens de centre visés au titre 2, chapitre 2, 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.

Modification de l'article 1.2.1.4 « L'enseignement »

Article 2.3

En vigueur non étendu

L'article 1.2.1.4 « L'enseignement » est modifié comme suit :

1.2.1.4. L'enseignement

Les praticiens de centre visés au titre 2, chapitre 2, 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.

Modification de l'article 1.2.1.5 « La prévention et le dépistage »

Article 2.4

En vigueur non étendu

L'article 1.2.1.5. « La prévention et le dépistage » est modifié comme suit :

1.2.1.5. La prévention et le dépistage

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.

Suppression des 2 derniers paragraphes.

Modification de l'article 1.2.1.6 « Une mission de référent en cancérologie au titre de l'intérêt général »

Article 2.5

En vigueur non étendu

L'article 1.2.1.6 « Une mission de référent en cancérologie au titre de l'intérêt général » est modifié comme suit :

1.2.1.6. Une mission de référent en cancérologie

au titre de l'intérêt général

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.

Modification de l'article 1.2.2.1 « Définition »

Article 2.6

En vigueur non étendu

L'article 1.2.2.1 « Définition » est modifié comme suit :

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 élue.

Modification de l'article 1.2.2.3 « Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction »

Article 2.7

En vigueur non étendu

L'article 1.2.2.3 « Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction » est modifié comme suit :

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 élue 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 directeur de déterminer, éventuellement renouvelable après entretien et bilan entre le supérieur hiérarchique et le praticien.

Modification de l'article 1.2.2.4 « Indemnités de fonction »

Article 2.8

En vigueur non étendu

L'article 1.2.2.4 « Indemnités de fonction » est modifié comme suit :

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 élue. Elles ne sont pas cumulables. Elles ne peuvent pas dépasser, par an, 5 % de la rémunération brute annuelle. Ces indemnités bénéficient des augmentations générales.

Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre Ier « Formalités d'embauche »

Article 3

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.1.2 « Dispositions spécifiques au personnel praticien »

Article 3.1

En vigueur non étendu

L'article 2.1.2 « Dispositions spécifiques au personnel praticien » est modifié comme suit :

2.1.2 Dispositions spécifiques au personnel praticien

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

Modification de l'article 2.1.2.1 « Contrat de travail »

Article 3.2

En vigueur non étendu

L'article 2.1.2.1 « Contrat de travail » est modifié comme suit :

2.1.2.1. Contrat de travail

Pour les personnels en poste au moment de la mise en oeuvre 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.

Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre II « Recrutement du personnel praticien »

Article 4

En vigueur non étendu

Modification de l'intitulé du chapitre II « Recrutement du personnel praticien »

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'intitulé du chapitre II « Recrutement du personnel praticien » est modifié comme suit :

Chapitre II. - Catégories conventionnelles

et recrutement du personnel praticien

Modification de l'article 2.2.1 « Recrutement des praticiens spécialistes des CLCC »

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'article 2.2.1 est modifié comme suit :

2.2.1. Mobilité entre les centres

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, odontologistes spécialistes, il n'y a pas lieu de se représenter à un nouveau concours en cas de mobilité intercentres.

La nomination est prononcée par le directeur général du centre.

Modification de l'article 2.2.1.1 « Recrutement des médecins spécialistes des CLCC »

Article 4.3

En vigueur non étendu

L'article 2.2.1.1 « Recrutement des médecins spécialistes des CLCC » s'intitule désormais « Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC » et est rédigée comme suit :

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, pour ses propres besoins, ou organisés en commun par plusieurs centres.

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) D'assistant spécialiste ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- c) De la possession du DESC de cancérologie ;

d) D'un DEA et d'une justification d'un stage ou d'une mobilité de 6 mois à 1 an au titre d'un projet de recherche.

Dans l'examen des titres et travaux des candidats au concours de pharmaciens et odontologistes spécialistes, il sera particulièrement tenu compte d'un DEA et d'une justification d'un stage ou d'une mobilité au titre d'un projet de recherche.

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

3° Pour les candidats, relevant de l'article 2.2.1.2, 1er tiret, qui se présenteront au concours de médecin, pharmacien ou odontologiste spécialiste des CLCC, il sera particulièrement tenu compte d'une formation initiale complémentaire adaptée au profil du poste ouvert au recrutement et du parcours professionnel au sein du centre.

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. Le directeur général procède au recrutement définitif après une période probatoire de 6 mois renouvelable 1 fois, après consultation de la commission médicale élue et délibération du conseil d'administration. Pour les médecins, pharmaciens et odontologistes cités à l'article 2.2.1.2, 2e tiret, qui accèdent au titre de spécialiste après une période d'attente d'ouverture du concours, la période probatoire est supprimée, sauf durée d'exercice professionnel inférieure à 12 mois.

5° Le jury du concours est constitué par décision du directeur général ou par décision conjointe des directeurs généraux en cas de concours commun à plusieurs centres.

6° La publicité du concours est organisée sur une base nationale par le ou les centres pour lesquels le ou les postes sont ouverts.

Modification de l'article 2.2.1.2 « Recrutement des pharmaciens spécialistes des CLCC »

Article 4.4

En vigueur non étendu

L'article 2.2.1.2 « Recrutement des pharmaciens spécialistes des CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.1 présenté ci-dessus.

Modification de l'article 2.2.1.3 « Recrutement des odontologistes spécialistes des CLCC »

Article 4.5

En vigueur non étendu

L'article 2.2.1.3 « Recrutement des odontologistes spécialistes des CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.1 présenté ci-dessus.

Modification de l'article 2.2.2 « Recrutement des praticiens de CLCC »

Article 4.6

En vigueur non étendu

L'article 2.2.2 « Recrutement des praticiens de CLCC » devient l'article 2.2.1.2 et s'intitule désormais « Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC » et est rédigé comme suit :

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 3e 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 1 fois, après consultation de la commission médicale élue et délibération du conseil d'administration.

Modification de l'article 2.2.2.1 « Recrutement des médecins de CLCC »

Article 4.7

En vigueur non étendu

L'article 2.2.2.1 « Recrutement des médecins de CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.2 présenté ci-dessus.

Modification de l'article 2.2.2.2 « Recrutement des pharmaciens de CLCC »

Article 4.8

En vigueur non étendu

L'article 2.2.2.2 « Recrutement des pharmaciens de CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.2 présenté ci-dessus.

Modification de l'article 2.2.2.3 « Recrutement des odontologistes de CLCC »

Article 4.9

En vigueur non étendu

L'article 2.2.2.3 « Recrutement des odontologistes de CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.2 présenté ci-dessus.

Modification de l'article 2.2.3 « Recrutement des praticiens assistants spécialistes de CLCC »

Article 4.10

En vigueur non étendu

L'article 2.2.3 « Recrutement des praticiens assistants spécialistes de CLCC » devient l'article 2.2.1.3 et s'intitule désormais « Recrutement des assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC » et est rédigé comme suit :

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 par contrat à durée déterminée pour un maximum de 4 ans.

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.

Modification de l'article 2.2.4 « Recrutement des praticiens assistants de CLCC »

Article 4.11

En vigueur non étendu

L'article 2.2.4 « Recrutement des praticiens assistants de CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.3 présenté ci-dessus.

Ajout de l'article 2.2.1.4 « Recrutement des consultants de CLCC »

Article 4.12

Un nouvel article 2.2.1.4 « Recrutement des consultants de CLCC » est ajouté et rédigé comme suit :

2.2.1.4. Recrutement des consultants de CLCC

Les médecins, pharmaciens, odontologues, 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.

Modification de l'article 2.2.5 « Organisation des concours »

Article 4.13

En vigueur non étendu

L'article 2.2.5 « Organisation des concours » et les sous-articles subséquents sont renumérotés articles 2.2.2, 2.2.2.1 et 2.2.2.2. Leur contenu n'est pas modifié, si ce n'est la référence aux articles.

Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre VI « Rémunération du personnel praticien »

Article 5

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.6.2.1 « Barèmes »

Article 5.1

En vigueur non étendu

L'article 2.6.2.1 « Barèmes » est modifié comme suit :

2.6.2.1. Barèmes

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

Les médecins, pharmaciens et odontologues 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 5 655 bruts par an au prorata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième.

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

Modification de l'article 2.6.2.2 « Reprise d'ancienneté »

Article 5.2

En vigueur non étendu

L'article 2.6.2.2 « Reprise d'ancienneté » est modifié comme suit :

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 pratiques 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 I, 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-universitaire (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.

Modification de l'article 2.6.2.3 « Expérimentation d'une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs »

Article 5.3

En vigueur non étendu

L'article 2.6.2.3 « Expérimentation d'une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs » est modifié comme suit :

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 organisation(s) syndicale(s) peuvent 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.

Modification de l'article 2.6.3 « Indemnités et primes pour sujétions particulières »

Article 5.4

En vigueur non étendu

L'intitulé de l'article 2.6.3 « Indemnités et primes pour sujétions particulières » est modifié comme suit :

2.6.3. Indemnités et primes pour sujétions particulières du personnel praticien des centres

Modification de l'article 2.6.3.1 « Astreintes »

Article 5.5

En vigueur non étendu

L'intitulé de l'article 2.6.3.1 « Astreintes » est modifié comme suit :

2.6.3.1. Astreintes du personnel praticien des centres

Modification de l'article 2.6.1.1 « Définition »

Article 5.6

En vigueur non étendu

L'article 2.6.3.1.1 « Définition » est modifié comme suit :

2.6.3.1.1. Définition

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 maximale 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.

Modification de l'article 2.6.3.1.2 « Indemnisation du service d'astreinte »

Article 5.7

En vigueur non étendu

L'article 2.6.3.1.2 « Indemnisation du service d'astreinte » est modifié comme suit :

2.3.3.1.2. Indemnisation du service d'astreinte

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 II, chapitre 1er.

L'indemnisation des temps travaillés sur rappel pendant une période d'astreinte et des déplacements afférents - et non récupérés - est déterminée par référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre 1er.

Ces indemnisations 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 rémunération forfaitaire afin de prendre en compte toute particularité locale de l'organisation de la permanence des soins.

Modification de l'article 2.6.3.2 « Gardes »

Article 5.8

En vigueur non étendu

L'intitulé de l'article 2.6.3.2 « Gardes » et sa rédaction sont modifiés comme suit :

2.6.3.2. Gardes sur place du personnel praticien des CLCC

Malgré l'analogie des obligations en matière de continuité des soins, les signataires de l'avenant n° 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 additionnels 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 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.

Modification de l'article 2.6.3.2.1 « Définition »

Article 5.9

En vigueur non étendu

L'intitulé de l'article 2.6.3.2.1 « Définition » et sa rédaction sont modifiés comme suit :

2.6.3.2.1. Définition de la garde sur place

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.

Modification de l'article 2.6.3.2.2 « Indemnisation du service de garde »

Article 5.10

En vigueur non étendu

L'intitulé de l'article 2.6.3.2.2 « Indemnisation du service de garde » et sa rédaction sont modifiés comme suit :

2.6.3.2.2. Organisation et indemnisation des gardes sur place

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 maximale 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'indemnité 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 II, chapitre 1er.

Ces indemnisations 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.

Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre VII « Entretiens d'appréciation individuels et collectifs du personnel praticien »

Article 6

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.7.1 « Définition et objectifs »

Article 6.1

En vigueur non étendu

L'article 2.7.1 « Définition et objectifs » est modifié comme suit :

2.7.1. Définition et objectifs

Les entretiens d'appréciation individuels et collectifs prévus dans le présent texte relèvent d'une démarche de qualité visant la valorisation et la gestion optimale 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 tripleobjectif :

- 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 l'hospitalisation ;
- 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

Modification de l'article 2.7.3 « Entretien d'appréciation collectif »

Article 6.2

En vigueur non étendu

L'article 2.7.3 « Entretien d'appréciation collectif » est modifié comme suit :

2.7.2. Entretien d'appréciation collectif

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 laquelle est impliqué le praticien.

Pour ce faire, les directions de centre devront mettre en oeuvre 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.

Modification de l'article 2.7.2 « Entretien d'appréciation individuel »

Article 6.3

En vigueur non étendu

L'article 2.7.2 « Entretien d'appréciation individuel » est modifié comme suit :

2.7.3. Entretien d'appréciation individuel

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 dupersonnel) des critères d'appréciation retenus.

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

Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre X « Développement professionnel des praticiens »

Article 7

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle »

Article 7.1

En vigueur non étendu

L'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle » est modifié comme suit :

2.10.2. Congé pour formation individuelle

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. L'intéressé devra avoir moins de 57 ans au jour du démarrage de la formation.

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 élue 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.

Titre III « Cessation du contrat de travail » Chapitre Ier « Démission. - Licenciement. - Retraite »

Article 8

En vigueur non étendu

Modification de l'article 3.1.2.2.1 « Cause du licenciement »

Article 8.1

En vigueur non étendu

L'article 3.1.2.2.1 « Cause du licenciement » est modifié comme suit :

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.

Suppression de la dernière phrase.

Titre V « Dispositions transitoires » Chapitre II « Modalités de mise en oeuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000 : situation sociale des praticiens des CLCC »

Article 9

En vigueur non étendu

Modification du titre V « Dispositions transitoires », chapitre II « Modalités de mise en oeuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000 : situation sociale des praticiens des CLCC »

Article 9.1

En vigueur non étendu

L'intégralité du titre V, chapitre II « Modalités de mise en oeuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000 : situation sociale des praticiens des CLCC » est supprimé à l'exception du contenu du 2e paragraphe de l'article 5.2.3 reporté à l'article A-1.4.1.2, 2e alinéa.

Annexe I « Grille des salaires » Chapitre IV

Article 10

En vigueur non étendu

Modification de la présentation des grilles de rémunération des différentes catégories de praticiens

Article 10.1

En vigueur non étendu

L'annexe I, chapitre IV, est modifiée comme suit :

Annexe I « Grilles des salaires »

Chapitre IV « Grilles de rémunération du personnel praticien

relevant du champ de la présente CCN »

A-1.4.1. Dispositions communes

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 leur 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 1 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 oeuvre 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.

A-1.4.2. Grille de rémunération des médecins,

pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima conventionnels auxquels tout médecin, pharmacien et odontologiste spécialiste des CLCC visé à l'article 2.2.1.1 de la CCN peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(Valeur au 15 mars 2006. - En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	63 904
Après 2 ans	2	70 294
Après 4 ans	3	72 690
Après 7 ans	4	75 886
Après 9 ans	5	79 880
Après 11 ans	6	83 873
Après 14 ans	7	87 068
Après 16 ans	8	95 854
Après 18 ans	9	98 252
Après 21 ans	10	100 649
Après 24 ans	11	102 246
Après 27 ans	12	103 842

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 II, chapitre 1er.

A-1.4.3. Grille de rémunération des médecins,

pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima 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.

Le niveau de reclassement dans la grille mise en place par l'avenant 2006-01 est opéré de façon que le niveau de rémunération dans la nouvelle grille corresponde à l'ancienneté acquise par le praticien au cours de sa carrière dans le centre selon les règles établies à l'article 2.6.2.2 de la CCN.

(Valeur au 15 mars 2006. - En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	47 346
Après 1 an	2	48 149
Après 2 ans	3	49 274
Après 4 ans	4	50 560
Après 6 ans	5	52 810
Après 8 ans	6	56 507
Après 10 ans	7	60 524
Après 12 ans	8	62 453
Après 14 ans	9	64 703
Après 16 ans	10	69 525
Après 18 ans	11	72 417
Après 20 ans	12	82 329
Après 24 ans	13	85 974

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 II, chapitre 1er ;

- 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.

A-1.4.4. Grille de rémunération des praticiens

assistants spécialistes des CLC

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima conventionnels auxquels tout assistant spécialiste des 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.

(Valeur au 15 mars 2006. - En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	38 604
Après 2 ans	2	44 032

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 II, chapitre 1er.

A-1.4.5. Grille de rémunération des praticiens

assistants généralistes des CLCC

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima conventionnels auxquels tout assistant généraliste des 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.

(Valeur au 15 mars 2006. - En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	26 560
Après 2 ans	2	30 589

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 II, chapitre 1er.

A-1.4.6. Grille de rémunération des consultants de CLCC

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima conventionnels auxquels tout consultant de CLCC peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(Valeur au 15 mars 2006. - En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	31 219
Après 1 an	2	31 777
Après 2 ans	3	32 561
Après 4 ans	4	33 455
Après 6 ans	5	35 021
Après 8 ans	6	37 593
Après 10 ans	7	40 388
Après 12 ans	8	41 731
Après 14 ans	9	43 297
Après 16 ans	10	46 651
Après 18 ans	11	48 664
Après 20 ans	12	55 563
Après 24 ans	13	58 098

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 II, chapitre Ier.

Modification des chapitres V, VI et VII de l'annexe I « Grilles des salaires »

Article 10.2

En vigueur non étendu

Les chapitres V « Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes de CLCC », VI « Grille de rémunération des praticiens de CLCC » et VII « Grille de rémunération des praticiens spécialistes des CLCC » de l'annexe I « Grille des salaires » sont supprimés du fait de la fusion de leur contenu dans le chapitre IV présenté ci-dessus.

Annexe II « Indemnités et prestations diverses »

Article 11

En vigueur non étendu

Modification de l'article A-2.1.3 « Indemnités pour le personnel praticien »

Article 11.1

En vigueur non étendu

L'article A-2.1.3 « Indemnités pour le personnel praticien » est modifié comme suit :

A-2.1.3.1. Gardes sur place du personnel praticien des CLCC

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 de signature de l'avenant 2006-01 ces montants sont les suivants :

- indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies de jour du lundi matin au samedi après-midi inclus :

- 306,96 pour une période ;

- 153,48 pour une demi-période ;

- indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies la nuit, le dimanche ou un jour férié :

- 458,14 pour une période ;

- 229,07 pour une demi-période ;

- indemnité forfaitaire pour déplacement exceptionnel :

- 63,23 .

A-2.1.3.2. Astreintes du personnel praticien des CLCC

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 de signature de l'avenant 2006-01 ces montants sont les suivants :

Indemnité forfaitaire de l'astreinte :

- indemnité forfaitaire pour astreinte opérationnelle :

- 40,72 pour une nuit ou 2 demi-journées ;

- 20,36 pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié ;

- indemnité forfaitaire pour astreinte de sécurité :

- 29,52 pour une nuit ou 2 demi-journées ;

- 14,76 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 : 63,23 ;

- à compter du 2e déplacement : 71,27 .

Indemnité forfaitaire pour les temps travaillés sur rappel pendant une astreinte :

- pour un temps travaillé inférieur à une demi-journée :

- 153,48 éventuellement indemnité forfaitaire pour déplacement ci-dessus ;

- pour un temps travaillé supérieur à une demi-journée :

- 229,07 comprenant le déplacement.

Modification de l'article A-2.1.4 « Indemnités. - Dispositions communes » et suivant

Article 11.2

En vigueur non étendu

L'article A-2.1.4 « Indemnités. - Dispositions communes » est supprimé. L'article A-2.1.4.1 « Astreintes » est renuméroté A-2.1.2.4 à la suite des indemnités pour le personnel non praticien.

Les articles A-2.1.5 et A-2.1.6 et suivants sont renumérotés en conséquence.

Agrément

Article 12

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant à la convention collective nationale des CLCC seront présentées à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

Date d'application

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois suivant réception de la lettre d'agrément du ministère de tutelle.

Avenant n° 2009-03 du 10 juillet 2009 relatif à la détermination de l'expérience professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La FNCLC,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC,

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet la prise en compte, dans la détermination de l'expérience professionnelle, des périodes travaillées sous contrat à durée déterminée.

Modification des articles 2.5.2.4.2 et 2.5.3.4.2 « Détermination de l'expérience professionnelle »

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2. 5. 2. 4. 2 « Détermination de l'expérience professionnelle » pour le personnel non cadre est modifié comme suit :

« 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 ; ».

Le reste de l'article sans changement.

Date d'application de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur dans tous les centres de lutte contre le cancer le premier jour du mois suivant l'épuisement de délai d'opposition.

Portée de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (art.L. 132-5 et L. 135-2) et de l'article 1. 1. 1 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer définissant son champ d'application s'appliquent directement à la date d'application prévue à l'article 5.

Avenant n° 2010-01 du 8 avril 2010 relatif à la classification du personnel non médical

Signataires	
Organisations patronales	FNCLC.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

L'accord de méthode du 21 février 2008 a posé le principe d'une négociation spécifique sur certains emplois de la nomenclature nationale des centres de lutte contre le cancer ayant constaté que leur positionnement dans la classification pouvait avoir été modifié depuis 1999 sous l'effet de divers facteurs liés à l'évolution des pratiques professionnelles notamment.

Les emplois identifiés comme « sensibles » par l'accord de méthode sont les aides-soignantes ; les IDE ; les infirmières spécialisées IADE, IBODE et de puériculture ; les manipulateurs d'électroradiologie médicale ; les préparateurs qualifiés en pharmacie ; les techniciens de laboratoire.

Les préparateurs qualifiés en pharmacie ont fait l'objet de l'accord n° 2009-02 du 10 juillet 2009 en cours d'application.

A l'issue d'une négociation nationale qui s'est déroulée en commission nationale paritaire les 20 janvier, 25 février et 18 mars 2010, les signataires posent par le présent accord le principe :

- du reclassement dans la convention collective nationale de l'emploi IADE en groupe H, sous condition de diplôme ;
- du reclassement dans la convention collective nationale des emplois IBODE et infirmier de puériculture en groupe G, sous condition de diplôme ;
- de l'ouverture du déroulement de carrière des IDE et des manipulateurs d'électroradiologie médicale sur 2 niveaux de classification, en leur permettant d'accéder au niveau de classification supérieur dès lors qu'ils atteignent un niveau d'expertise sur la base des 4 critères énoncés à l'article 3 du présent accord ;
- de l'ouverture du déroulement de carrière des techniciens de laboratoire classés en groupe E sur un niveau de classification E1 : « technicien de laboratoire expert » dès lors qu'ils atteignent un niveau d'expertise sur la base des 4 critères énoncés aux articles 3 et 4 du présent accord.

Classement de l'emploi IADE et indemnité

Article 1er

En vigueur non étendu

Ayant constaté l'élévation du niveau de formation initiale réglementaire des IADE depuis la mise en place de la convention collective nationale au 1er janvier 1999 et l'évolution importante des pratiques professionnelles des IADE dans les centres de lutte contre le cancer, les infirmiers anesthésistes diplômés d'Etat sont positionnés dans le groupe de rémunération H.

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 : une IADE ayant atteint le 1er palier du G (RMAG 1) depuis 4 ans est reclassée au 1er palier du groupe H (RMAG 1) et conserve 4 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du H.

L'indemnité d'exercice attribuée par l'avenant du 25 mars 2002 aux infirmiers anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'Etat et occupant un poste en anesthésie est résorbée. S'y substitue une indemnité de 5 % du RMAG.

Classement des emplois IBODE et puéricultrice et indemnité

Article 2

En vigueur non étendu

Ayant constaté l'élévation du niveau de formation initiale réglementaire des IBODE et des puéricultrices depuis la mise en place de la convention collective nationale le 1er janvier 1999 et l'évolution importante des pratiques professionnelles de ces professionnels dans les centres de lutte contre le cancer :

- les infirmiers de bloc opératoire diplômés d'Etat sont positionnés dans le groupe de rémunération G, sous condition de posséder le diplôme et d'occuper un poste au bloc ;

- les puéricultrices sont positionnées dans le groupe de rémunération G, sous condition de posséder le diplôme et d'occuper un poste dans un service de cancérologie pédiatrique.

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 IBODE ayant atteint le 1er palier du 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.

L'indemnité d'exercice attribuée par l'avenant du 25 mars 2002 aux IBODE et aux puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'Etat et occupant un poste au bloc ou dans un service de cancérologie pédiatrique est maintenue dans les termes de l'avenant susvisé.

Déroulement de carrière des emplois IDE et manipulateurs en électrologie médicale sur 2 niveaux de classification

Article 3

En vigueur non étendu

Sur observation d'un ou de plusieurs des facteurs ci après :

- délégations de tâches, pratiques avancées et/ou coopérations entre professionnels dans le cadre de l'arrêté du 31 décembre 2009 relatif à la procédure applicable aux protocoles de coopération entre les professionnels de santé ;

- technicité/expertise ;

- normes de qualité requises dans l'exercice du métier ;

- niveaux de responsabilité,

les salariés occupant les emplois d'IDE et de manipulateurs d'électroradiologie médicale peuvent accéder au niveau de classification supérieur G en qualité d'expert dans leur métier.

Pourront être qualifiés d'experts les IDE et manipulateurs d'électroradiologie médicale dont la pratique de leur métier implique :

- le développement et la mise en œuvre de pratiques résultant de décisions de délégations de tâches ou de pratiques avancées selon l'arrêté du 31 décembre 2009 ;

- la mise en œuvre de processus sans référence à des situations antérieures et qui pourront constituer des innovations de méthode, d'analyse et/ou d'organisation de la conduite des activités ;

- la prise de responsabilité directe dans des processus de qualité et/ou de prévention des risques ;

- la capacité de transmettre des savoirs et/ou de formaliser de nouvelles pratiques sous des formes qui peuvent être la publication, la formation et le tutorat sur les aspects les plus complexes du savoir-faire ;

- la participation à des travaux de recherche et/ou d'essais cliniques.

Les salariés IDE et manipulateurs d'électroradiologie médicale éligibles à cette mesure sont les salariés ayant atteint a minima le 1er palier du groupe F (RMAG 1 et RMAG 2).

L'observation des critères ci-dessus est opérée sur la base du dossier établi pour l'évaluation de ses compétences dans le cadre du parcours professionnel.

Le niveau de parcours professionnel acquis par ces salariés 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 IDE ou un manipulateur d'électroradiologie médicale ayant atteint le 1er palier du F (RMAG 1) depuis 6 ans est reclassé au 1er palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 6 ans au titre de la future éligibilité au 2e palier du G.

Déroulement de carrière de l'emploi de technicien de laboratoire sur 2 niveaux de classification

Article 4

En vigueur non étendu

Sur observation d'un ou de plusieurs des facteurs ci après :

- délégations de tâches, pratiques avancées et/ou coopérations entre professionnels dans le cadre de l'arrêté du 31 décembre 2009 relatif à la procédure applicable aux protocoles de coopération entre les professionnels de santé ;

- technicité/expertise, notamment sur des process complexes non automatisés ;

- normes de qualité requises dans l'exercice du métier ;

- niveaux de responsabilité notamment en lien avec la phase de diagnostic,

les salariés occupant l'emploi de technicien de laboratoire peuvent accéder au niveau de classification E1 en qualité d'expert dans leur métier (technicien de laboratoire expert).

Les salariés technicien de laboratoire éligibles à cette mesure sont les salariés ayant atteint a minima le 1er palier du groupe E (RMAG 1 et RMAG 2). L'observation des pratiques professionnelles énoncées ci-dessus est opérée sur la base du dossier établi pour l'évaluation de ses compétences dans le cadre du parcours professionnel.

Le barème salarial du niveau de classification E1 est le suivant :

(En euros.)

Groupes	RMAG d'entrée	RMAG 1	RMAG 2
E1	24 300	25 029	25 780

Le niveau de parcours professionnel acquis par ces salariés 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.

Emploi aide-soignant

Article 5

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent qu'une négociation spécifique sera ouverte sur le positionnement de l'emploi d'aide-soignant dès lors que l'impact de la mise en place du dispositif LMD des IDE sur leurs pratiques professionnelles et les coopérations avec les aides-soignants sera analysé dans le secteur public hospitalier.

L'impact des conditions de travail et de la pénibilité de cet emploi sera également pris en compte dans la négociation.

Date d'application de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Les mesures énoncées au présent accord prennent effet à compter du 1er juillet 2010.

La mise en œuvre des mesures d'évolution de carrière pour les emplois visés aux articles 3 et 4 du présent accord devra intervenir au plus tard le 31 décembre 2010. La valorisation salariale afférente sera attribuée à la date du 1er juillet 2010.

Une commission de suivi de l'application de l'accord sera réunie au plus tard le 30 janvier 2011.

Portée de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (art.L. 132-5 et L. 135-2) et de l'article 1.1.1 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer définissant son champ d'application s'appliquent directement.

Article 8

En vigueur non étendu

Adhésion

La signature de cet avenant n'entraîne pas l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

Avenant n° 2012-01 du 15 octobre 2012 modifiant la convention

Signataires	
Organisations patronales	FNCLC.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Des évolutions législatives et réglementaires sont intervenues depuis plusieurs années et la convention collective nationale doit être mise à jour pour en tenir compte.

Les partenaires sociaux sont donc convenus d'examiner ces modifications et de discuter de leurs conséquences sur les relations collectives et individuelles de travail.

Dans ce contexte, après discussion sur les thèmes période d'essai, préavis, autorisation d'absence exceptionnelle pour événements familiaux, il a été convenu de modifier les dispositions de la convention collective nationale comme suit :

Période d'essai

Article 1er

En vigueur non étendu

Au titre II « Vie du contrat de travail », chapitre III « Période d'essai », la durée de la période d'essai mentionnée à l'alinéa 1 de l'article 2.3.2 est modifiée comme suit :

« - 2 mois pour les salariés des positions 1 et 2 ;

- 3 mois pour les salariés des positions 3 et 4 ;

- 3 mois pour les salariés de la position 5 ;

- 4 mois pour les salariés de la position 6. »

Les autres dispositions du 1er alinéa de l'article 2.3.2 sont inchangées.

L'alinéa 2 est désormais rédigé ainsi :

« 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, 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. »

Concernant le personnel praticien, la possibilité de renouvellement de la période d'essai mentionnée au 3e alinéa est supprimée.

Renouvellement de la période d'essai

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2.3.3 relatif au renouvellement de la période d'essai est supprimé.

Rupture de la période d'essai

Article 3

En vigueur non étendu

Les 1er et 3e alinéas de l'article 2.3.4 sont supprimés.

L'article 2.3.4 est complété du 1er alinéa suivant :

« 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.

Le 4e alinéa est inchangé.

Absences pour événements familiaux

Article 4

En vigueur non étendu

Le bénéficiaire de certaines autorisations d'absence pour événements familiaux accordées au salarié marié est étendu au salarié lié par un Pacs ou à un concubin déclaré.

En conséquence, l'article 2.4.3 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 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.

Sauf circonstances particulières, ces jours sont pris consécutivement dans une période raisonnable par rapport à l'événement (dans les 15 jours calendaires).

Ces absences n'entraînent aucune réduction de la rémunération. »

L'article 2.4.3.1 « Mariage » est complété de l'alinéa suivant :

« Les jours d'autorisation d'absence accordés pour le mariage du salarié sont accordés dans les mêmes conditions de durée et d'ancienneté lors de la conclusion d'un Pacs par le salarié.

Toutefois, un salarié ayant conclu un Pacs et ayant bénéficié, à ce titre, de jours d'autorisation d'absence exceptionnels ne saurait être bénéficiaire, à nouveau, de ces jours de congés exceptionnels en raison d'un mariage ayant succédé au Pacs avec la même personne. »

L'article 2.4.3.3 « Décès » est désormais rédigé ainsi :

« - décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré : 6 jours ouvrables ;

- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré : 5 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré : 2 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 : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré : 2 jours ouvrables ».

Ordre des départs

Article 5

En vigueur non étendu

Le second tiret de l'article 2.11.1.5 est désormais rédigé comme suit :

« - de la période de congé annuel du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré. »

Droit à congés simultanés

Article 6

En vigueur non étendu

Il est ajouté un article 2.11.1.8 « Droits à congés simultanés » rédigé comme suit :

« Tous les conjoints, les partenaires liés par un Pacs et les concubins déclarés travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. »

Date d'application

Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions visées aux articles 1er à 6 du présent accord entreront en vigueur le 1er du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Dispositions diverses

Article 8

En vigueur non étendu

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 2018-01 du 10 janvier 2018 modifiant la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FNCLC,
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet la modification de certains articles de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999, afin de mettre le texte en conformité avec les nouvelles dispositions légales.

Personnels concernés par la CCN des CLCC du 1er janvier 1999

Article 1er

En vigueur non étendu

Modification de l'article 1.1.3.2.1 « Principes d'exercices » (Personnels praticiens)

Article 1.1

En vigueur non étendu

L'article 1.1.3.2.1 « Principes d'exercice » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Modification de l'article 1.1.3.2.2 « Personnels hors champ » (Personnels praticiens)

Article 1.2

En vigueur non étendu

L'article 1.1.3.2.2 « Personnels hors champs » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Suppression des articles 1.1.3.2.3, 1.1.3.2.4 et 1.1.3.2.5 de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999

Article 1.3

En vigueur non étendu

Les articles 1.1.3.2.3, 1.1.3.2.4 et 1.1.3.2.5 sont supprimés.

Durée - Révision - Dénonciation

Article 2

En vigueur non étendu

Le chapitre 3 « Durée - Révision - Dénonciation » du titre 1 est désormais rédigé comme suit :

« 1.3.1. Durée

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

1.3.2. Révision

La présente convention collective est révisable à tout moment dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

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.

1.3.3. Dénonciation

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. »

Convention et accords antérieurs

Article 3

En vigueur non étendu

Les 1er et 2e alinéas de l'article 1.4.5 « Publicité » sont désormais rédigés comme suit :

« 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. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Formalités d'embauche

Article 4

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.1.1.1.1 « Type de contrat »

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'article 2.1.1.1.1 est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Modification de l'article 2.1.1.1.2 « Contrat de travail »

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'article 2.1.1.1.2 « Contrat de travail » est désormais rédigé comme suit :

« 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.

Modification de l'article 2.1.2.2 « Type de contrat »

Article 4.3

En vigueur non étendu

L'article 2.1.2.2 « Type de contrat » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Modification de l'article 2.1.6.2 « Dispositions obligatoires » (règlement intérieur) »

Article 4.4

En vigueur non étendu

Le 1er alinéa de l'article 2.1.6.2 « Dispositions obligatoires » est désormais rédigé comme suit :

« Le règlement intérieur comporte, notamment, les dispositions concernant : »

Est substitué le syntagme « mise à pied disciplinaire » à « mise à pied ».

Sont rajoutés après la dernière puce :

- « 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. »

Catégories conventionnelles et recrutement du personnel praticien

Article 5

En vigueur non étendu

Le 1er alinéa de l'article 2.2.1.3 « Recrutement des assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »
Le reste de l'article demeure inchangé.

Suspension du contrat de travail

Article 6

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.4.2.6 « Congé paternité »

Article 6.1

En vigueur non étendu

Le 1er alinéa de l'article 2.4.2.6 « Congé paternité » est désormais rédigé comme suit :

« 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 bénéficiaire, s'il est salarié du centre, d'un congé paternité selon les dispositions légales en vigueur. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Modification de l'article 2.4.3 « Autorisation d'absence pour événements familiaux »

Article 6.2

En vigueur non étendu

Le 3e alinéa de l'article 2.4.3 « Autorisation d'absence pour événements familiaux » est désormais rédigé comme suit :

« 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 »

Modification de l'article 2.4.3.1 « Mariage »

Article 6.3

En vigueur non étendu

L'article 2.4.3.1 désormais intitulé « Mariage et Pacs » est rédigé comme suit :

- mariage ou Pacs du salarié avant 1 an d'ancienneté : 4 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs du salarié après 1 an d'ancienneté : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- mariage des parents : 1 jour ouvrable ».

Modification de l'article 2.4.3.2 « Naissance »

Article 6.4

En vigueur non étendu

La puce de l'article 2.4.3.2 « Naissance » est désormais rédigée comme suit :

« - 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 ; »

Modification de l'article 2.4.3.3 « Décès »

Article 6.5

En vigueur non étendu

L'article 2.4.3.3 « Décès » est désormais rédigé comme suit :

- décès du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 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 ;
- 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 ».

Ajout d'un article 2.4.3.4 intitulé « Handicap »

Article 6.6

En vigueur non étendu

Est ajouté après l'article 2.4.3.3, un article 2.4.3.4 intitulé « Handicap » rédigé comme suit :

« 2.4.3.4 Handicap

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

Les articles actuels 2.4.3.4 et 2.4.3.5 sont respectivement renumérotés 2.4.3.5 et 2.4.3.6.

Rémunération du personnel non praticien

Article 7

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.5.2.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » (BIC non cadres)

Article 7.1

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 2.5.2.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Modification de l'article 2.5.3.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » (BIC cadres)

Article 7.2

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 2.5.3.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Modification de l'article 2.5.3.5.2 « Modalités de mise en œuvre » (PPI)

Article 7.3

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 2.5.3.5.2 « Modalités de mise en œuvre » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Modification de l'article 2.5.5.3 « Promotion interne »

Article 7.4

En vigueur non étendu

L'article 2.5.5.3 « Promotion interne » est désormais rédigé comme suit :

« 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.). »

Modification de l'article 2.6.2.3 « part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs »

Article 8

En vigueur non étendu

Est inséré après le dernier alinéa de l'article 2.6.2.3 « Part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs » un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« 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. »

Rémunération. - Dispositions communes

Article 9

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.8.2.3 « Travail à temps partiel »

Article 9.1

En vigueur non étendu

Le 2e alinéa de l'article 2.8.2.3 « Travail à temps partiel » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Modification de l'article 2.8.4 « Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié »

Article 9.2

En vigueur non étendu

L'article 2.8.4 « Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié » est supprimé.

Formation professionnelle continue et gestion des compétences dans le parcours professionnel

Article 10

En vigueur non étendu

Est inséré après l'article 2.9.2.2, un article 2.9.2.3 intitulé « Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires des emplois », rédigé de la manière suivante :

« 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. »

L'article 2.9.2.3 intitulé « Correction de l'insuffisance professionnelle » est renuméroté 2.9.2.4.

Développement professionnel des praticiens

Article 11

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle »

Article 11.1

En vigueur non étendu

Le 4e alinéa de l'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Insertion d'un article 2.10.4 « Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires »

Article 11.2

En vigueur non étendu

Est inséré après l'article 2.10.3, un article 2.10.4 intitulé « Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires », rédigé de la manière suivante :

« 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. »

L'article 2.10.4 intitulé « Correction de l'insuffisance professionnelle » est renuméroté 2.10.5.

Congés. - Jours fériés. - Absences pour événements familiaux

Article 12

En vigueur non étendu

Modification de l'article 2.11.1.5 « Ordre des départs »

Article 12.1

En vigueur non étendu

La 2e puce de l'article 2.11.1.5 « Ordre des départs » est désormais rédigée comme suit :

« - de la période de congé annuel du conjoint ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement ; »

Modification de l'article 2.11.1.7 « Personnel originaire des DOM-TOM »

Article 12.2

En vigueur non étendu

L'article 2.11.1.7 « Personnel originaire des DOM-TOM » désormais intitulé « Personnel originaire des DROM-COM » est rédigé comme suit :

« 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. »

Modification de l'article 2.11.1.8 « Droits à congés simultanés »

Article 12.3

En vigueur non étendu

L'article 2.11.1.8 « Droits à congés simultanés » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Insertion de l'article 2.11.5 « Don de jours de repos »

Article 12.4

En vigueur non étendu

Après l'article 2.11.4 « Absences pour événements familiaux », il est inséré un article 2.11.5 intitulé « Don de jours de repos » rédigé comme suit :

« 2.11.5. Don de jours de repos

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. »

Modification de l'article 2.11.5 « Compte épargne-temps »

Article 12.5

En vigueur non étendu

L'article 2.11.5 « Compte épargne-temps » est désormais numéroté 2.11.6.

Modification de l'article 2.12.3.2 « Incapacité temporaire de travail »

Article 13

En vigueur non étendu

L'article 2.12.3.2 « Incapacité temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Démission. - Licenciement. - Retraite

Article 14

En vigueur non étendu

Modification de l'article 3.1.1 « Circonstances et modalités »

Article 14.1

En vigueur non étendu

L'article 3.1.1 « Circonstances et modalités » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Modification de l'article 3.1.2.1.4 « Délais et modalités de saisine »

Article 14.2

En vigueur non étendu

Est supprimée à l'article 3.1.2.1.4 « Délais et modalités de saisine » la dernière phrase du dernier alinéa : « Par dérogation à l'article 2.1.6.2 du titre 2, chapitre 1er, la mise à pied éventuelle peut être supérieure à 5 jours ».

Modification de l'article 3.1.2.3. « Dispositions communes Licenciement pour motif économique »

Article 14.3

En vigueur non étendu

L'article 3.1.2.3 est désormais rédigé comme suit :

« 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 ».

Modification de l'article 3.1.3 « Préavis »

Article 14.4

En vigueur non étendu

Le 3e alinéa de l'article 3.1.3 « Préavis » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Modification de l'article 3.1.6 « Départ en retraite »

Article 14.5

En vigueur non étendu

L'article 3.1.6 « Départ en retraite » désormais intitulé « Départ et mise à la retraite » est rédigé comme suit :

« 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. »

Suppression de l'article 3.1.6.3 « Retraite progressive »

Article 14.6

En vigueur non étendu

L'article 3.1.6.3 « Retraite progressive » est supprimé.

Modification de l'article 4.2.4.5 « congé de formation économique, sociale et syndicale »

Article 15

En vigueur non étendu

L'article 4.2.4.5 « Congé de formation économique, sociale et syndicale » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Dialogue social au niveau national

Article 16

En vigueur non étendu

Article 16.1

En vigueur non étendu

Modification de l'article 4.3.1 « Préambule ».

Le 3e alinéa de l'article 4.3.1 « Préambule » est désormais rédigé comme suit :

« 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) ;
- comité national de la formation professionnelle (CNFP). »

Modification de l'article 4.3.2 « Commission nationale paritaire de négociation »

Article 16.2

En vigueur non étendu

L'article 4.3.2 « Commission nationale paritaire de négociation » désormais intitulé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est rédigé comme suit :

« 4.3.2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 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. 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. »

Suppression de l'article 4.3.3 « Commission nationale paritaire d'interprétation »

Article 16.3

En vigueur non étendu

L'article 4.3.3 « Commission nationale paritaire d'interprétation » est supprimé.

Les articles actuels 4.3.4, 4.3.5 et 4.3.6 sont respectivement renumérotés 4.3.3, 4.3.4 et 4.3.5.

Modification de l'article 4.3.5.3 « Fonctionnement » (comité social de concertation)

Article 16.4

En vigueur non étendu

Le 2e alinéa de l'article 4.3.5.3 « Fonctionnement » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Modification de syntagmes (1) dans plusieurs dispositions de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999 (1) Unité syntaxique intermédiaire entre le mot et la phrase.

Article 17

En vigueur non étendu

Modifications du syntagme « Commission médicale élue »

Article 17.1

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de remplacer le syntagme « Commission médicale élue » par « commission médicale d'établissement » aux articles actuels 1.2.2.1,1.2.2.3,1.2.2.4,2.2.1.1,2.2.1.2 et 2.10.2 de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999.

Modifications du syntagme « Agence régionale de l'hospitalisation »

Article 17.2

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de remplacer le syntagme « Agence régionale de l'hospitalisation » par « Agence régionale de santé » à l'article actuel 2.7.1 de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999.

Recodification et renumérotation de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999

Article 18

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de procéder à la recodification des articles du code du travail visés dans la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999.

La convention collective nationale des CLCC sera par ailleurs renumérotée si nécessaire, pour tenir compte des modifications apportées par le présent avenant.

Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Article 19

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Adhésion

Article 20

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 et non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires du présent avenant.

Révision et dénonciation

Article 21

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant 1 an.

Dépôt et publicité

Article 22

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.

Accord n° 2018-02 du 22 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO « Santé »)

Signataires	
Organisations patronales	FNCLC,

Signataires	
Organisations de salariés	FO ; SUD santé sociaux ; FSAS CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les actuels organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO).

L'actuel OPCA UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif, est concerné par cette transformation.

Dans cette perspective de transformation des OPCA, la ministre du travail a confié en mai 2018 une mission à Jean-Marie Marx et René Bagorski, leur demandant de proposer différents scénarii de périmètres d'intervention des opérateurs de compétences. Ces périmètres devant répondre à l'exigence d'opérateurs structurés par une forte cohérence de leur champ d'intervention selon une logique sectorielle ou de filière économique.

La lettre de mission de la ministre précisant que les scénarii proposés doivent permettre « d'accompagner les partenaires sociaux des branches dans la construction d'opérateurs de compétences cohérents et efficaces, et d'éclairer l'État dans les décisions éventuelles qu'il devra prendre à défaut d'accord de branche », les recommandations émises dans le rapport constitueront la feuille de route du gouvernement.

Les rapporteurs ont remis leurs recommandations le 5 septembre 2018.

Le schéma proposé repose sur une volonté de regroupement et de cohérence des métiers, des compétences et de filière, d'enjeux communs de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

La mission Marx et Bagorski recommande la création de 11 opérateurs de compétences autour de 11 grands secteurs économiques, dont celui de la santé. Les rapporteurs préconisent ainsi la création d'un OPCO « Santé » regroupant les professions de la santé et du médico-social.

Pour justifier cette proposition, le rapport liste les arguments justifiant de la pertinence d'un OPCO « Santé » :

- « - une forte cohérence de métier, de filière, d'enjeux de société, autour de la même activité du soin, quel que soit le statut (public, privé, associatif, lucratif ou non lucratif, en établissement ou indépendant) ;
- le défi du vieillissement de la population ; des enjeux du développement de la e-santé ;
- une mobilité forte et de nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs ;
- l'importance de la réglementation, des professions réglementées, des financements publics ;
- des métiers communs, marqués par des difficultés de recrutement, des pénuries croissantes dans certains métiers et certains territoires ; des certifications communes. »

Un calendrier pour la transformation des OPCA en opérateurs de compétences est fixé par la loi :

- 31 décembre 2018 : date limite de transmission à l'autorité administrative d'un accord de constitution de l'opérateur de compétences et de la demande d'agrément.

Les branches devront donc avant cette date avoir désigné leur opérateur de compétences de rattachement, et négocié un accord constitutif avec les autres branches relevant des secteurs regroupés au sein des 11 opérateurs de compétences ;

- 1er avril 2019 : date des agréments des nouveaux opérateurs de compétences.

Dans ce contexte, les organisations syndicales représentatives au sein de la branche ainsi que la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) se sont réunies afin de désigner l'opérateur de compétence de rattachement de la branche des centres de lutte contre le cancer.

Les organisations syndicales représentatives et la FNCLCC ont décidé ce qui suit :

Désignation de l'opérateur de compétences de rattachement

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche des centres de lutte contre le cancer (IDCC 2046) décident de son rattachement à l'opérateur de compétences « Santé ».

Date d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions visées à l'article 1er du présent accord entrent en vigueur le lendemain de l'expiration du délai d'opposition.

Dépôt et publicité

Article 3

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 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 également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer 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.

En outre un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Avenant n° 2005-02 du 23 mai 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFTD ; La fédération santé-sociaux CFTC ; La CGT-FO,

En vigueur non étendu

Conformément à L. 132-12 du code du travail, une négociation a été ouverte le 25 février 2005 sur les augmentations générales annuelles dans les CLCC et certaines mesures spécifiques. La négociation s'est poursuivie lors de la séance du 21 avril 2005.

Le présent accord établit le niveau des augmentations générales pour les personnels des CLCC en 2005 ainsi que certaines mesures spécifiques - étant établi que, dans l'hypothèse où des mesures complémentaires interviendraient dans la fonction publique pour 2005, une CNP serait convoquée sans délais pour compléter les mesures du présent accord.

Les augmentations concernant 2006 seront négociées en CNP dès que le cadrage budgétaire des pouvoirs publics, en fonction des négociations menées

dans le secteur public, le permettra.

Les mesures salariales générales visent à :

- améliorer le niveau de rémunération des 3 premiers groupes salariaux de la classification (groupes A et B et C) en leur attribuant 2,6 % d'AG en 2005 avec une augmentation de 1,7 % en juillet en raison de l'augmentation importante du SMIC à cette date ;
- revaloriser la rémunération des chefs d'équipe et principaux (+ 1,4 % au 1er juillet 2005 au lieu de 0,9 % pour les autres groupes) qui prennent en charge la régulation et l'organisation des activités opérationnelles des centres ainsi que l'animation des équipes.

Par ailleurs, 2 mesures spécifiques aux CLCC déjà mises en place sont finalisées en faisant référence aux mesures catégorielles du secteur public :

- le DIT est définitivement gelé au 1er janvier 2005 au lieu du 1er janvier 2006 pour tous les salariés non médicaux, ce qui aura pour effet de ne pas faire fondre les AG de 2005 de 20 % comme prévu antérieurement ;
- la 5e tranche de 1 % du RMAG est attribué aux salariés ayant atteint leur plafond d'ancienneté au 1er janvier 1999.

Augmentations salariales 2005 des personnels des CLCC

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions salariales ci-après s'appliquent dans le respect des accords locaux signés et agréés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois, tant pour le personnel médical que non médical.

Leur mise en oeuvre sera donc soumise aux clauses en vigueur dans ces accords.

1. Augmentations salariales générales :

- 0,9 % au 1er juillet 2005 pour tous les salariés des centres à l'exception des groupes A, B, C et H qui se voient attribuer un taux d'augmentation spécifique à cette date (voir ci-dessous) ;
- 0,9 % au 1er septembre 2005 pour tous les salariés de CLCC.

2. Augmentations particulières :

- 1,7 % au 1er juillet 2005 pour les salariés des groupes A, B et C ;
- 1,4 % au 1er juillet 2005 pour les salariés du groupe H.

Les grilles salariales des SMAG des CLCC par groupe de rémunération seront révisées en conformité avec les mesures du présent article.

Rattrapage de la modération salariale consentie lors de la mise en place de l'ARTT dans les CLCC

Article 2

En vigueur non étendu

En sus des mesures salariales du présent accord, les signataires conviennent que les salariés des CLCC doivent être compensés de l'effort de modération salariale consenti lors de la transposition dans les centres de l'accord de branche UNIFED de 1999 sur la mise en oeuvre de l'ARTT.

Ils prennent acte de la négociation qui s'engage dans la branche visant à la signature d'un accord-cadre de rattrapage des mesures de modération salariale mises en place dans les divers environnements conventionnels de la branche.

Ils conviennent d'ouvrir sans délais la négociation de mise en oeuvre dans les CLCC de cet accord de branche dès son agrément.

Dans l'hypothèse où la signature d'un tel accord ne serait pas intervenue au 30 septembre 2005, l'accord de rattrapage salarial du 9 juillet 2004 serait à nouveau présenté à l'agrément.

Dans tous les cas de figure, le coût des dispositions de rattrapage de la modération salariale fera l'objet d'une demande de financement distincte des mesures salariales 2005 visées à l'article 1er du présent accord.

Mesures spécifiques

Article 3

En vigueur non étendu

Gel du DIT au 1er janvier 2005

Le différentiel d'indemnité transitoire résultant des dispositions transitoires de la convention collective nationale du CLCC du 1er janvier 1999 (art. 5. 1. 9 de la CCN version du 1er janvier 2003) sera acquis aux salariés de tous les groupes de rémunération qui en sont bénéficiaires au 1er janvier 2005.

A compter de cette date, le différentiel d'indemnité transitoire (DIT) leur sera réputé définitivement acquis à la hauteur du montant constaté à cette date.

Reprise d'ancienneté des plus de 25 ans au 1er janvier 1999

Les dispositions du présent article sont arrêtées dans le respect des accords locaux signés et agréés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois.

Leur mise en oeuvre sera donc soumise aux clauses en vigueur dans ces accords, notamment en ce qui concerne les mesures spécifiques de gel ou de grilles locales.

Dans la poursuite de l'accord salarial 2001 / 2002, et conformément aux termes de la déclaration commune signée par les mêmes signataires le 4 novembre 2002, il est établi que les salariés des centres qui avaient atteint au 1er janvier 1999 une ancienneté de 25 ans ou plus, c'est-à-dire qui avaient atteint le plafond de la prime d'expérience professionnelle au titre de la CCN 1999, se verront attribuer une indemnité à compter du 1er janvier 2005 de 1 % de leur RMAG valeur 2003.

Cette mesure sera incrémentée à « l'indemnité spécifique accord salarial 2001 / 2002 » créée dans le cadre de cet accord à titre exceptionnel. Elle ne fait pas fondre le DIT.

Cette indemnité est versée jusqu'à la date de départ du salarié du centre.

Remise à niveau des barèmes résultant des accord locaux de mise en oeuvre de l'accord de branche ARTT

Article 4

En vigueur non étendu

A l'exception des centres de lutte contre le cancer dont les grilles salariales ont été proratisées dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail à une durée inférieure à 35 heures hebdomadaires en moyenne, la fédération des centres de lutte contre le cancer recommande aux CLCC qui appliquent des barèmes salariaux locaux inférieurs aux barèmes nationaux de les remettre au niveau des barèmes nationaux, particulièrement en cas d'obtention par leurs autorités régionales de la compensation des aides au financement de l'ARTT prévue dans la campagne budgétaire 2005 au titre du soutien aux établissements de santé non lucratifs.

Agrément

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord seront présentées à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

Date d'application

Article 6

Le présent accord entrera en application le 1er jour du mois suivant réception de la lettre d'agrément du ministère de tutelle.

En cas d'agrément postérieur à la date de mise en oeuvre des augmentations salariales telle que stipulée à l'article 1er du présent accord, les augmentations seront appliquées de façon rétroactive aux dates de l'accord.

Avenant n° 2008-05 du 26 mai 2008 relatif aux barèmes des salaires des groupes a, b et c

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT,

Augmentation des barèmes des groupes de rémunération a, b et c

Article 1er

En vigueur non étendu

Les grilles salariales des rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) des centres de lutte contre le cancer des groupes de rémunération suivants sont modifiées comme suit :

- groupe A : 15 707 € ;
- groupe B : 15 862 € ;
- groupe C : 16 646 €.

Les dispositions salariales ci-dessus s'appliquent dans le respect des accords locaux signés et agréés dans les centres de lutte contre le cancer en matière de réduction du temps de travail et de création d'emplois pour le personnel non médical.

Article 2

En vigueur non étendu

La modification des barèmes évoquée dans l'article 1er ci-dessus entrera en application à compter du 1er juin 2008.

Accord du 1er avril 2009 relatif à la revalorisation des groupes B et C au 1er mars 2009

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; La fédération française santé, médecine et action sociale CFE-CGC ; La fédération santé-sociaux CFTC ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; L'union nationale des syndicats des personnels des CLCC FO ; La fédération santé-sociaux SUD, il a été convenu ce qui suit.

Revalorisation des RMAG des groupes B ET C

Article 1er

En vigueur non étendu

Les RMAG des salariés des CLCC appartenant aux groupes de rémunération B et C sont modifiées comme suit :

(En euros.)

GROUPE	RMAG d'entrée	RMAG 1
B	16 700	17 201
		17 201
		17 201
		17 201
		17 201
		17 201
		17 201
C	17 674	18 558
		18 558
		18 558
		18 558
		18 558
		18 558

Les dispositions salariales ci-avant s'appliquent dans le respect des accords locaux signés et agréés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois pour le personnel non médical.

Date d'application

Article 2

En vigueur non étendu

La modification des RMAG nationales évoquée dans l'article 1er ci-dessus entrera en application à compter du 1er mars 2009.

Avenant n° 2009-02 du 10 juillet 2009 relatif aux préparateurs qualifiés en pharmacie

Signataires	
Organisations patronales	FNCLC.

Signataires	
Organisations de salariés	CFTC.

Préparateur qualifié en pharmacie titulaire du diplôme « Préparateur en pharmacie hospitalière »

Article 1er

En vigueur non étendu

Les préparateurs qualifiés en pharmacie titulaires du diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière (niveau III), recrutés dans les CLCC en groupe de rémunération E, seront promus, au terme d'une année d'exercice, dans l'emploi de technicien qualifié (4 F).

Révision des dispositions relatives au deuxième palier du parcours pour les préparateurs qualifiés en pharmacie

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions communes énoncées à l'article 2. 2, partie II, de l'avenant n° 2008-02 du 21 février 2008 (Conditions d'éligibilité au deuxième palier du parcours professionnel pour les emplois visés dans ledit accord), les dispositions des articles 2. 3 et 2. 4 relatives à la valorisation de la validation des compétences dans le deuxième palier du parcours sont révisées, pour les préparateurs qualifiés en pharmacie, exclusivement comme suit :

1. 1. Eligibilité et valorisation salariale des préparateurs en pharmacie

A compter du premier jour de la 11e année dans l'emploi, un préparateur qualifié en pharmacie des CLCC bénéficie d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés à compter de la validation du premier palier de son parcours professionnel.

La validation des compétences est valorisée, sur décision locale du centre, soit :

- par le RMAG 2 de l'emploi tel qu'établi dans les grilles conventionnelles nationales (groupe E) ;
- soit par le premier niveau de RMAG du groupe de classification F, les conditions d'attribution de cette valorisation faisant l'objet :
- d'un accord local signé ;
- précisant les éléments locaux d'organisation de l'activité (par exemple, PUI), d'organisation du travail (par exemple, travail posté) et les contraintes de production et de technologie exigeant des compétences spécifiques dans la tenue du poste.

1. 2. Grilles de rémunération applicable aux préparateurs qualifiés en pharmacie visés par la partie II de l'avenant n° 2008-02

EMPLOI	RMAG d'entrée (*)	RMAG 1 (*) (après 4 ans sous condition du référentiel de formation)	RMAG 2 (*) (après 10 ans révolus)		
		(en €)	Soit valorisation en % du RMAG d'entrée	(en €)	Soit valorisation en % du RMAG 1
Préparateur qualifié en pharmacie	22 713	23 394	3, 00	24 096	3, 00
				ou 26 739	14, 30

(*) Valeur avril 2009.

Date d'application des mesures relatives au deuxième palier du parcours professionnel des préparateurs qualifiés en pharmacie

Article 3

En vigueur non étendu

Sous réserve de validation du parcours, les mesures salariales de valorisation du parcours professionnel pour l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie sont mises en oeuvre le premier jour du mois suivant l'épuisement du délai légal d'opposition.

Portée de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (art.L. 132-5 et L. 135-2) et de l'article 1. 1. 1 de la convention des CLCC définissant son champ d'application s'appliquent directement.

Accord du 8 avril 2010 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	La FNCLC,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CFTC,

Revalorisation des RMAG des groupes B, C et D

Article 1er

En vigueur non étendu

Les RMAG des salariés des centres de lutte contre le cancer appartenant aux groupes de rémunération B, C et D sont revalorisés au titre des augmentations générales 2010 comme suit.

(En euros.)

Groupe	Emploi	RMAG d'entrée	RMAG 1	RMAG 2
--------	--------	---------------	--------	--------

B	Employé administratif qualifié	17 234	17 751	
	Aide-diététicien		17 751	
	Ouvrier spécialisé		17 751	
	Agent de service qualifié		17 751	
	Employé d'archives		17 751	
	Brancardier		17 751	
	Agent d'accueil/standardiste		17 751	
C	Technicien administratif	18 215	19 126	19 700
	Technicien comptable		19 126	19 700
	Technicien		19 126	19 700
	Préparateur en pharmacie			
	Technicien en iconographie		19 126	19 700
	Ouvrier qualifié		19 126	19 700
D	Technicien d'exploitation informatique	20 486	21 101	21 734
	Secrétaire		20 896	21 523
	Ouvrier hautement qualifié		20 896	21 523
	Aide-soignant		21 101	21 734
	Auxiliaire de puériculture		21 101	21 734

Sauf mesures exceptionnelles prises dans le secteur hospitalier public, ces dispositions salariales nationales prennent effet pour toute l'année 2010. Dans l'hypothèse où des mesures salariales exceptionnelles seraient prises dans le secteur hospitalier public, des négociations seront ouvertes.

Elles s'appliquent dans le respect des accords locaux signés et agréés dans les centres de lutte contre le cancer en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois pour le personnel non médical.

Revalorisation des RMAG des groupes H et I

Article 2

En vigueur non étendu

Les RMAG des salariés des centres de lutte contre le cancer appartenant aux groupes de rémunération H et I sont revalorisées au titre des augmentations générales 2010 comme suit.

Groupe	Emploi	RMAG d'entrée	RMAG 1	RMAG 2
H	Chef d'équipe	30 444	31 966	32 925
	Principalat		31 966	32 925
I	Cadre 1	33 728	34 740	35 782

Sauf mesures exceptionnelles prises dans le secteur hospitalier public, ces dispositions salariales prennent effet pour toute l'année 2010. Dans l'hypothèse où des mesures salariales exceptionnelles seraient prises dans le secteur hospitalier public, des négociations seront ouvertes.

Elles s'appliquent dans le respect des accords locaux signés et agréés dans les centres de lutte contre le cancer en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois pour le personnel non médical.

Revalorisation des RMAG des autres groupes de rémunération

Article 3

En vigueur non étendu

Les salariés des centres de lutte contre le cancer, à l'exception :

- des salariés appartenant aux groupes B, C et D visés à l'article 1er du présent accord ;
- des salariés appartenant aux groupes H et I visés à l'article 2 du présent accord,

bénéficient des mesures salariales suivantes : augmentations salariales pour l'année 2010 de 0,5 %.

Les grilles salariales des SMAG des groupes A, E, F, G, J, K L, M, N et des praticiens des centres de lutte contre le cancer seront révisées en conséquence.

Dans l'hypothèse où des mesures salariales supérieures à 0,5 % applicables au 1er juillet 2010 seraient prises dans le secteur hospitalier public, une négociation sera ouverte pour les groupes de rémunération visés dans cet article.

Ces mesures salariales s'appliquent dans le respect des accords locaux signés et agréés dans les centres de lutte contre le cancer en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois pour le personnel non médical et médical.

Il est rappelé que le DIT est gelé pour tous les salariés des centres en bénéficiant.

Date d'application

Article 4

En vigueur non étendu

La modification des RMAG nationales visées à l'article 1er (groupes B, C et D) du présent accord entrera en vigueur au 1er avril 2010.

La modification des RMAG nationales et l'augmentation générale de 0,5 % visés aux articles 2 et 3 du présent accord entreront en application à compter du 1er juillet 2010.

Avenant n° 2011-01 du 1er juin 2011 relatif à la revalorisation des RMAG

Signataires	
Organisations patronales	FNCLC.
Organisations de salariés	FFSAS CFE-CGC ; FSS CFTC ; FNSS CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales représentatives ont adressé à la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer des demandes de négociation portant

sur une augmentation générale des salaires.

La fédération a exposé le contexte général de l'assurance maladie, les contraintes économiques liées à la campagne tarifaire 2011 et les résultats 2010 des CLCC puis a rappelé les politiques menées dans les environnements proches comparables.

Néanmoins pour conforter l'attractivité des CLCC, il a été convenu, à l'issue de la discussion, ce qui suit.

Augmentations générales

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Revalorisation des RMAG des groupes B et C

Les RMAG des salariés des CLCC appartenant aux groupes de rémunération B et C sont revalorisés de 1 %.

Les grilles salariales seront révisées en conséquence.

1.2. Revalorisation des RMAG d'autres groupes de rémunération

Les salariés des groupes D à N d'une part, et des praticiens des CLCC, d'autre part, bénéficient d'une augmentation salariale de 0,5 %.

Les grilles salariales seront révisées en conséquence.

Il est rappelé que le DIT est gelé pour tous les salariés des centres en bénéficiant.

Dispositions communes

Article 2

En vigueur non étendu

Ces mesures salariales s'appliquent dans le respect des accords locaux négociés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois pour le personnel non médical et médical.

Date d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions visées à l'article 1.1 et 1.2 du présent accord entreront en vigueur le 1er du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Dispositions diverses

Article 4

En vigueur non étendu

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 2011-02 du 1er juin 2011 relatif à la revalorisation des RMAG d'aide-soignant

Signataires	
Organisations patronales	FNCLC.
Organisations de salariés	FFSAS CFE-CGC ; FSS CFTC ; FNSS CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales représentatives ont adressé à la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer une demande de négociation portant sur le positionnement de l'emploi d'aide-soignant, notamment en application de l'engagement pris dans l'avenant n° 2010-01 relatif aux emplois sensibles.

La fédération entend ces revendications et rappelle le contexte général de l'assurance maladie, les contraintes économiques liées à la campagne tarifaire 2011 et les résultats 2010 des CLCC. Elle expose également que par rapport aux environnements proches, les rémunérations des CLCC supportent la comparaison.

Néanmoins pour conforter l'attractivité des CLCC sur le marché, il a été convenu, à l'issue de la discussion, ce qui suit.

Revalorisation des RMAG aide-soignant du groupe D

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions diverses

Article 2

En vigueur non étendu

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 2012-01 du 10 juillet 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Signataires	
Organisations patronales	FNCLC.
Organisations de salariés	FNSS CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales représentatives ont demandé à la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer l'ouverture de la négociation portant revalorisation des salaires minimaux conventionnels.

La fédération a rappelé, d'une part, la situation budgétaire des centres et leurs résultats 2011 et, d'autre part, les perspectives 2012 dans un contexte d'évolutions tarifaires impactant directement les centres en raison, notamment, de baisse des tarifs, des MERRI et du gel des MIGAC.

Néanmoins, la fédération, soucieuse de maintenir l'attractivité des CLCC, a négocié, avec les organisations syndicales représentatives, ce qui suit.

Revalorisation de la grille des salaires minimaux conventionnels praticiens et non-praticiens

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions communes

Article 2

En vigueur non étendu

Ces mesures salariales s'appliquent dans le respect des accords locaux négociés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois pour le personnel non médical et médical.

Date d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions visées à l'article 1er du présent accord entreront en vigueur le 1er du mois suivant l'expiration du délai d'opposition, soit le 1er août 2012.

Dispositions diverses

Article 4

En vigueur non étendu

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord professionnel du 11 octobre 1993 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	U.N.I.F.E.D. ;
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux C.F.D.T. ; Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux C.F.T.C. ; Fédération française des professions de santé et de l'action sociale C.F.E.-C.G.C.. Fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière ; Fédération de la santé et de l'action sociale C.G.T..

Préambule

En vigueur non étendu

Il a été préalablement exposé :

- que les organisations d'employeurs représentatives du ' secteur sanitaire, médico-social et social privé sans but lucratif ' sont signataires de trois conventions collectives qui concernent plus de 400 000 salariés ;
- qu'elles sont attachées à la négociation des évolutions nécessaires des emplois dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;
- que ces organisations ont créé et gèrent avec les organisations syndicales de salariés deux fonds d'assurance formation : Promofaf et Uniformation, chargé chacun en ce qui le concerne de la mise en oeuvre des accords pris dans le cadre de la présente Commission paritaire nationale de l'emploi ;
- que les organisations signataires ont conclu des accords pour la mise en oeuvre, dans le secteur, des dispositions légales et réglementaires relatives au congé individuel de formation et à la formation en alternance des jeunes demandeurs d'emploi dont elles entendent assurer la gestion et l'adaptation dans le cadre de la présente commission,

il est ensuite convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et 3 juillet 1991 dont les attributions sont les suivantes :

- information réciproque des organisations signataires et étude sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel ;
- production d'un rapport annuel sur l'emploi ;
- étude des conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :
- aux données économiques générales et de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter et les nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers ;
- suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- promotion, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, de la politique de formation dans le secteur d'activité ;
- information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, participation à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés.

Article 2

En vigueur non étendu

La commission comprend 20 membres : 10 représentants de l'Unifed et 10 représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire désigne 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants.

La commission est présidée de manière alternée à chaque réunion par le président de l'Unifed ou par le président du collège des organisations de salariés.

Les mandats de président sont de 2 années.

L'Unifed en assure le secrétariat (convocations et diffusions des délibérations).

Article 3

En vigueur non étendu

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre l'Unifed et le collège des organisations de salariés. Cet accord est formalisé

par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

En cas de non-accord, le constat en est établi, motivé, signé et rendu public par le secrétariat.

Article 4

En vigueur non étendu

Le nombre de réunions est fixé à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le président de l'Unifed et le président du collège des organisations de salariés peuvent décider de la convocation de la commission.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi et signées par le président de l'Unifed et le président du collège des organisations de salariés.

Article 5

En vigueur non étendu

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des représentants donneront lieu à une indemnisation forfaitaire pour chaque réunion correspondant à la valeur de 55 points de la convention de 1951 (FEHAP) par organisation syndicale de salariés. Cette indemnité forfaitaire fera l'objet d'un versement annuel par l'Unifed à chaque organisation syndicale de salariés à la date anniversaire de signature du présent accord.

Article 6

En vigueur non étendu

Les salaires des représentants des organisations syndicales de salariés sont maintenus pour la durée de la réunion de la commission lorsque celle-ci se tient pendant les heures de travail.

De même, le temps passé en trajet pour se rendre à une réunion de la commission lorsqu'il se situe pendant les heures de travail ne peut donner lieu à réduction de salaire.

En outre, chaque organisation syndicale signataire du présent accord aura droit à un forfait annuel de 6 demi-journées à prendre selon des modalités à définir en accord avec les chefs d'établissement concernés et donnant lieu à maintien de la rémunération des salariés en bénéficiant.

Pour la mise en oeuvre de la présente disposition, chaque organisation syndicale indiquera à l'Unifed la raison sociale des employeurs de ses représentants et la répartition de ce forfait annuel entre eux. L'Unifed signifiera cette répartition aux employeurs concernés.

La couverture accident du travail des membres de la commission est assurée dans les conditions légales.

Révision

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi 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 d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

Dénonciation

Article 8

En vigueur non étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois par l'une des parties signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires en cause par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de l'envoi de la dénonciation.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets.

Accord professionnel du 26 février 2019 relatif à la création d'un OPCO (Santé)

Signataires	
Organisations patronales	FEHAP ; UNISSS ; FNCLC ; SYNERPA ; FHP ; USPO ; NEXEM ; PRESANCE,
Organisations de salariés	CGT ; FO,

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création, à compter du 1er avril 2019, d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Les signataires du présent accord conviennent, conformément aux dispositions légales et réglementaires et en cohérence avec les préconisations du rapport de J. - M. Marx et R. Bagorski, de créer un opérateur de compétences de la santé, du médico-social et du social tel qu'il est couvert par les organisations signataires.

Cet opérateur de compétences a vocation à rassembler largement les branches professionnelles qui ont des métiers en commun, relèvent du même cadre d'action réglementé ou constituent des périmètres communs aux parcours professionnels des salariés, dès lors que ces dernières adhèrent au présent accord.

Il pourrait également accueillir, conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux préconisations du rapport de J.-M. Marx et R. Bagorski, les entreprises et organismes non couverts par une convention collective mais qui exercent leurs activités dans le champ couvert par l'OPCO Santé.

Par ailleurs, les parties signataires de cet accord constitutif se sont efforcées d'élaborer un mode de gouvernance à la fois simplifié, adapté aux nouvelles missions des OPCO et à la priorité donnée aux TPE/PME et à l'alternance. Cette gouvernance intègre toutes les parties prenantes, à différents niveaux, et permet un pilotage efficace par les branches professionnelles et les interbranches.

Les signataires du présent accord s'engagent sur :

- le renforcement d'une politique d'alternance en fonction des besoins des branches professionnelles ;

- le déploiement de formations notamment aux savoirs de base, au numérique pour les salariés les plus fragiles afin de sécuriser leur parcours professionnel ;
- l'accès à la qualification pour les diplômés des emplois réglementés ;
- la mise en place d'une politique de certification en lien avec les autorités de contrôle et de tarification ;
- une proximité technique de l'OPCO Santé, en région, qui assurera la mise en œuvre des politiques des branches ;
- la mise en place d'un observatoire unique sur le périmètre de l'OPCO Santé, dont les modalités de saisine et de fonctionnement sont définies dans les statuts de l'OPCO.

Les signataires s'engagent à promouvoir et valoriser les métiers en direction des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'intervention de l'OPCO Santé.

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des accords collectifs conclus par les branches signataires relatives aux OPCA à la date du 1er avril 2019.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'OPCO Santé est constitué sous la forme d'une association selon la loi de 1901. Les statuts sont élaborés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un règlement intérieur sera élaboré et soumis à approbation du conseil d'administration.

Article 2

En vigueur non étendu

L'OPCO Santé exerce son action en France métropolitaine et dans les DOM-COM dans le champ des branches signataires du présent accord dont la liste des IDCC figure en annexe et auprès de toutes les branches pour lesquelles il a été agréé par l'État, ainsi qu'auprès des branches professionnelles qui adhèreraient postérieurement, relevant du champ de l'OPCO tel que défini dans le préambule. Les entreprises relevant du champ et ne disposant pas d'un IDCC, ou qui ne sont pas rattachées à une convention collective, pourront se rattacher à l'OPCO Santé par accord collectif d'entreprise ou par convention d'adhésion.

Une seconde annexe répertorie les branches professionnelles ayant pris un accord de désignation.

Article 3

En vigueur non étendu

L'OPCO Santé a pour mission de contribuer au développement de l'emploi, des compétences, des parcours professionnels, dans son champ tel que défini dans le préambule.

Il exerce les missions légales et réglementaires attachées à la qualité d'opérateur de compétences, et notamment :

- la promotion, le développement et le financement de l'alternance, selon les niveaux définis par les branches professionnelles ;
- le développement de la formation professionnelle dans les TPE/PME de moins de 50 salariés ;
- l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi qui souhaitent intégrer les secteurs couverts par l'OPCO Santé ;
- la mise à disposition des branches professionnelles d'une expertise technique en matière de certification, de démarche qualité, d'observation, de veille et de prévision sur les besoins d'emploi et de compétences et de GPEC territoriale ;
- un appui technique auprès des branches professionnelles dans l'élaboration et le suivi des coûts contrat d'apprentissage et de professionnalisation ;
- un service de proximité au bénéfice des TPE/PME permettant d'améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle des salariés et accompagnant ces entreprises et leurs salariés dans l'élaboration de leurs besoins techniques ;
- l'élaboration d'outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin de faciliter, pour les TPE/PME, la GPEC territoriale.

L'OPCO Santé met en œuvre les activités d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par les branches dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Il a capacité, dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, à mener toute action décidée par son conseil d'administration, notamment en direction des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans son champ d'intervention.

L'OPCO Santé a également pour mission de travailler en étroite collaboration avec des OPCO ayant une proximité « filières métiers », notamment en termes de certification, de parcours et mobilités professionnelles.

Les branches professionnelles qui le souhaitent s'engagent à mettre en place la meilleure organisation permettant de mener une politique en matière de formation professionnelle, d'apprentissage, d'accès à la formation des salariés des TPE/PME, de GPEC, à un échelon territorial en s'assurant de leur mise en œuvre par les services déconcentrés de l'OPCO au plus près des entreprises et des salariés, ainsi que des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle en région.

Article 4

En vigueur non étendu

Les modalités d'exercice des fonctions des membres siégeant aux différentes instances de l'OPCO Santé sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Ces modalités sont opposables aux employeurs relevant du périmètre de l'OPCO Santé au même titre qu'un accord collectif de travail.

Elles comprennent notamment :

- les modalités de remboursements des frais de déplacement, d'hébergement, de restauration ;
- les temps de déplacements ;
- les temps de préparation et de présence aux réunions ;
- les temps de formation liés à l'exercice des fonctions ;
- la qualification du temps passé.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Composition

L'assemblée plénière de l'OPCO Santé est composée de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés dont la représentativité est reconnue dans au moins une des branches professionnelles telles que visées à l'article 2 du présent accord.

L'assemblée plénière est composée, paritaire, d'un nombre de sièges fixé selon les modalités suivantes :

- 3 sièges par organisation professionnelle d'employeurs représentative dans une des branches visées à l'article 2 ;
- et d'autant de sièges pour les organisations syndicales de salariés représentatives, répartis comme suit :
 - 1 siège est attribué à chaque organisation syndicale de salariés dès lors qu'elle est représentative dans une des branches visées à l'article 2 du présent accord ;
 - 1 siège supplémentaire est attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO). Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des

pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO ;

-- au-delà du premier siège, les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO) proportionnellement à leur pourcentage de représentativité. Ce solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

5.2. Attributions

L'assemblée plénière donne chaque année son avis sur le bilan d'activité de l'OPCO Santé.

Elle donne quitus aux membres du conseil d'administration de leur gestion et se prononce sur le rapport financier présenté par le trésorier.

Elle est informée et débat des projets de l'année à venir de l'OPCO Santé.

Elle peut formuler toutes propositions, recommandations ou résolutions prises à la majorité des trois-quarts des voix des personnes physiques présentes ou représentées ; un siège correspondant à une voix.

En cas d'empêchement, tout membre de l'assemblée plénière peut se faire représenter aux réunions en donnant un pouvoir à un autre membre appartenant au même collège. Un membre présent ne peut disposer que d'un pouvoir.

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCO Santé est composé de 40 membres titulaires et 20 membres suppléants. Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations d'employeurs et syndicales représentatives au sein des branches professionnelles du périmètre de l'OPCO Santé tel que défini dans le préambule du présent accord.

Les membres titulaires sont répartis en 2 collèges :

- un collège des organisations représentatives des employeurs (20 membres) ;
- un collège des organisations représentatives de salariés (20 membres).

Les membres suppléants siègent au conseil d'administration lorsqu'ils remplacent un titulaire.

Le nombre de sièges pourra être modifié en fonction des branches qui pourraient être amenées à rejoindre l'OPCO Santé.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative.

6.1.1. Composition du collège salarié

Les sièges sont répartis selon les modalités suivantes :

- 1 siège est attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO. Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO ;

- au-delà du premier siège, les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO) proportionnellement à leur pourcentage de représentativité. Ce solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

6.1.2. Composition du collège employeur

Les sièges du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont attribués de la manière suivante : chaque branche est représentée au conseil d'administration.

La répartition des sièges se fait par un vote au sein du collège employeur dont les résultats sont communiqués au conseil d'administration.

6.2. Désignation. - Durée du mandat

Chaque organisation représentative, membre du conseil d'administration, désigne ses représentants pour une durée de 4 ans.

Le premier mandat prend fin au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont publiés la totalité des arrêtés de représentativité des branches professionnelles du périmètre de l'OPCO Santé.

En cas de vacance d'un poste du conseil d'administration, il est pourvu au remplacement dudit poste par l'organisation d'employeurs ou de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

6.3. Modalités de décision

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou valablement représentés.

En cas d'empêchement, tout membre du conseil d'administration peut se faire représenter aux séances du conseil d'administration en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège. Un administrateur présent ne peut disposer que d'un pouvoir.

Les décisions sont prises à la majorité des trois-quarts des voix des administrateurs présents ou représentés ; un siège correspondant à une voix.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou valablement représentés.

6.4. Attributions

Le conseil d'administration de l'OPCO Santé est doté des compétences les plus étendues pour tout ce qui concerne l'organisation, l'administration, la gestion et le fonctionnement de l'OPCO Santé dans les conditions prévues par les statuts.

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Composition

L'OPCO Santé est doté d'un bureau composé de 12 membres dont :

- 6 représentants des organisations représentatives des employeurs ;
- 6 représentants des organisations représentatives de salariés.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés sont désignés de la manière suivante :

Les membres du bureau sont nécessairement choisis parmi les membres titulaires du conseil d'administration.

Les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO). Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO Santé.

Le solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche

composant le périmètre de l'OPCO.

Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont désignés par un vote au sein du collège employeur dont les résultats sont communiqués au conseil d'administration.

7.2. Désignation et fonctions

Les membres du bureau sont désignés pour 4 ans par leurs organisations respectives.

Le mandat est renouvelable.

Les mandats peuvent toutefois avoir une durée plus courte, notamment dans les cas prévus à l'article 13.

Le bureau désigne en son sein lors de sa première réunion :

- 1 président ;
- 1 vice-président ;
- 1 trésorier ;
- 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire ;
- 1 secrétaire adjoint ;
- 6 membres.

Le président, le secrétaire et le trésorier adjoint appartiennent au même collège ; le vice-président, le trésorier et le secrétaire adjoint appartenant à l'autre collège.

Au terme de 2 années, le vice-président et le président, le trésorier et le trésorier adjoint, ainsi que le secrétaire et le secrétaire adjoint intervertissent leurs fonctions.

7.3. Modalités de décision

Les décisions du bureau sont prises à la majorité des trois-quarts des voix des membres présents ou représentés. Un membre du bureau ne peut disposer que d'un pouvoir.

7.4. Attributions

Le bureau est chargé de la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration.

Il peut également prendre, dans le champ de compétences du conseil d'administration et par délégation expresse, des décisions qui sont immédiatement exécutoires et dont le conseil d'administration sera informé lors de sa réunion la plus proche.

Article 8

En vigueur non étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par décision du conseil d'administration sur demande d'une ou de plusieurs branches professionnelles, ou à sa propre initiative.

Le conseil d'administration peut également convenir de dissoudre une ou plusieurs SPP en tant que de besoin.

Cette demande doit être accompagnée d'une note paritaire détaillant les motivations de la création de la SPP et le rôle qu'elle pourrait jouer au profit de la ou des branches.

Les SPP sont composées des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations représentatives d'employeurs sur le champ de la ou des conventions collectives concernées.

Les modalités de répartition des sièges et des voix au sein de chaque SPP sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Les missions des SPP s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la SPP. À ce titre, les branches professionnelles constituant une SPP peuvent décider en commun de travaux à confier à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications.

La SPP a également pour mission de contribuer à la mission générale de l'OPCO Santé dans l'accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO Santé mais également des travaux entre OPCO.

Les SPP veillent à la mise en œuvre des accords de branche par l'OPCO Santé et peuvent formuler toute proposition de décision au conseil d'administration pour la mise en œuvre de la politique de la branche professionnelle ou des branches professionnelles qu'elles représentent.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Missions

Il est créé au sein de l'OPCO Santé des commissions qui ont pour objet de conduire un travail spécialisé dans leur champ de compétence et de formuler des propositions d'action au conseil d'administration. Elles s'appuient sur la structure technique de l'OPCO Santé pour mener leurs travaux.

L'OPCO Santé est doté de commissions, notamment des suivantes :

Commission pour la promotion et le développement de l'alternance :

Elle a pour objet de définir les conditions et moyens du développement des formations en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, professionnalisation en alternance).

Commission pour l'accès à la formation des publics prioritaires (notamment TPE/PME, demandeurs d'emploi) :

Cette commission détermine les conditions favorisant l'accès à la formation professionnelle pour les publics qui en sont les plus éloignés : salariés des TPE/PME, demandeurs d'emploi, personnes les moins qualifiés.

Elle formule toute proposition d'action ou d'expérimentation qui favoriserait le développement des compétences et l'insertion durable dans l'emploi de ces publics.

Ces commissions se fondent sur un principe de transversalité dans la représentation des branches afin d'aborder au mieux l'alternance et l'accompagnement des TPE/PME.

Les branches s'efforceront de trouver des convergences, que ce soit en termes de politique de formation mais également de vision prospective, que ce soit pour les enveloppes qui sont confiées à l'opérateur par France Compétences ou pour les fonds conventionnels.

Commission de coordination des politiques emploi/formation des branches professionnelles :

La commission est un lieu de partage des politiques de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation et de leur déclinaison dans les régions administratives. Elle permet d'identifier les actions conduites par chaque branche, d'envisager des actions communes et de diffuser les bonnes pratiques sur les territoires.

Elle pilote l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications instituées au sein de l'OPCO Santé et veille également à l'articulation de ces travaux entre le niveau de la branche et du territoire.

L'OPCO Santé peut par ailleurs se doter d'autres commissions en fonction des besoins identifiés par le conseil d'administration.

9.2. Composition et fonctionnement

Les modalités de répartition des sièges et des voix au sein de chaque commission sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Chaque collège désigne librement ses représentants au sein des commissions.

Les commissions se réunissent au minimum 3 fois par an.

Les commissions peuvent inviter toute personne, toute organisation, toute branche à participer à certaines de ses réunions.

Article 10

En vigueur non étendu

Il est constitué un observatoire piloté par la commission de coordination des politiques emploi/formation des branches professionnelles. Il a vocation à réaliser les travaux dédiés par le conseil d'administration et les branches professionnelles.

Les demandes des branches professionnelles se font via leur instance paritaire compétente (CPPNI ou CPNE-FP), soit via les SPP pour des travaux communs avec d'autres branches.

L'observatoire mutualise et partage les résultats des différents travaux.

Il est force de proposition quant à l'analyse de ces résultats et aux préconisations qui en découleraient.

Article 11

En vigueur non étendu

Comité d'audit et de contrôle interne :

Le comité des risques et d'audit est chargé, notamment, de suivre les processus d'élaboration des informations comptables et financières, l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ainsi que le contrôle légal des comptes.

Ses missions sont plus spécifiquement précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO Santé.

Comité des finances :

Le comité prépare les orientations financières et budgétaires de l'OPCO Santé, préalablement à leurs présentations au conseil d'administration paritaire.

Il assure également le suivi des activités financières de l'OPCO Santé, examine et donne un avis sur les modalités de mise en œuvre de la politique de l'association dans son champ de compétence.

Il peut également être saisi pour avis par le conseil d'administration paritaire sur tout projet relatif à l'évolution de la politique budgétaire et financière de l'association.

Il a également une mission d'alerte budgétaire auprès du conseil d'administration paritaire.

Comité de recours :

Son objet et ses modalités de saisine et de fonctionnement sont définis dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO Santé.

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Fonds gérés par l'OPCO Santé

Pour réaliser ses missions, l'OPCO Santé dispose des ressources prévues par la loi et les dispositions réglementaires ainsi que des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche, ainsi que des contributions versées librement par les entreprises dans le cadre des services rendus par l'OPCO Santé pour le développement des compétences et le développement de la formation professionnelle de leurs salariés.

L'OPCO Santé peut conclure, notamment avec l'État, les collectivités territoriales, l'Union européenne, la Caisse des dépôts et consignations, les partenaires publics ou privés, toute convention financière lui permettant la réalisation de ses missions.

12.2. Frais de gestion

Les frais de gestion sont déterminés par la convention d'objectifs et de moyens, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 13

En vigueur non étendu

Une branche peut adhérer au présent accord si ses activités entrent dans le champ de l'OPCO Santé tel que défini dans le préambule du présent accord.

Une branche peut également intégrer l'OPCO Santé par désignation des pouvoirs publics.

En cas d'adhésion ou de désignation d'office par les pouvoirs publics d'une branche nouvelle au présent accord constitutif, chaque collège modifie la répartition de ses sièges selon les règles qui lui sont applicables.

L'adhésion d'une branche ou la désignation d'office par les pouvoirs publics fait l'objet d'un enregistrement par le conseil d'administration.

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'agrément de l'OPCO Santé en France métropolitaine et dans les DOM-COM par le ministère en charge du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Cet accord fera également l'objet de la procédure d'agrément dans les conditions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 15

En vigueur non étendu

Toute demande de révision du présent accord s'opérera selon les modalités légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance de toutes les organisations représentatives dans le champ d'application du présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision à l'exception d'un élargissement du champ ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations consécutives à une demande de révision devront s'ouvrir dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum, et ne pourra prendre effet qu'à l'issue du délai de 12 mois qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 17

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministre en charge du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Liste des branches ayant signé l'accord constitutif

Branche de l'hospitalisation privée - IDCC 2264.

Branche des centres de lutte contre le cancer - IDCC 2046.

Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs - IDCC 0029.

Branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées - IDCC 0413.

Branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale - IDCC 0783.

Branche des services de santé au travail interentreprises - IDCC 0897.

Branche des établissements médico-sociaux de l'UNISS - IDCC 0405.

Branche des pharmacies d'officine - IDCC 1996.

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des branches ayant pris un accord de désignation de l'OPCO Santé

Branche de l'hospitalisation privée - IDCC 2264.

Branche des centres de lutte contre le cancer - IDCC 2046.

Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs - IDCC 0029.

Branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées - IDCC 0413.

Branche des services de santé au travail interentreprises - IDCC 0897.

Branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale - IDCC 0783.

Branche des établissements médico-sociaux de l'UNISS - IDCC 0405.

Branche des pharmacies d'officine - IDCC 1996.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AHU	Assistants hospitalo-universitaires
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASN	
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIC	Bonification individuelle de carrière
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCA	Chefs de clinique-assistants
CET	Compte épargne temps
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CLCC	Centres de lutte contre le cancer
CNFP	Comité national de la formation professionnelle
CNN	Convention nationale collective
CNP	Commission nationale paritaire
CNQCC	Commission nationale de qualification, de classification et de classement
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CSC	Comité social de concertation
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DEA	Diplôme d'études approfondies
DESC	Diplômes d'études spécialisées complémentaires
DIT	Différentiel d'indemnité transitoire
FEHAP	Fédération des Etablissements Hospitaliers
FMC	Formation médicale continue
FNCLCC	Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GVT	Glissement vieillissement technicité
IADE	Infirmier Anesthésiste Diplômé d'Etat
IBODE	Infirmier de bloc opératoire
IDCC	Identifiant de convention collective
IDE	Infirmier Diplômé d'Etat
JO	Journal officiel
LMD	Licence, mastère, doctorat
MCU	Maître de conférence d'université
MG	Minimum garanti
OIT	Organisation internationale du travail
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PEP	Ecole supérieure de plasturgie
PME	Petites et moyennes entreprises
PPI	Plan particulier d'intervention
PSPH	Participant au Service Public Hospitalier
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RMAG	Rémunérations minimales annuelles garanties
SMAG	Salaires minimum annuel garanti
SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
SPP	Section professionnelle paritaire
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
TRC	Technicien recherche clinique
UNIFED	Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs
VAP	Validation des acquis dans le parcours

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie et accident (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.12.1	19
	Maladie et accident (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.12.1	19
Arrêt de travail, Maladie	Maladie et accident (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.12.1	19
	Régime de prévoyance (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.12.3	20
Astreintes	(Modifié par avenant 2006-01 du 27 mars 2006) (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.6.3.	12
	Indemnités et prestations diverses - Annexe II (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)		39
	Indemnités et primes pour sujétions particulières (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.5.4.	10
	Modification de l'article 2.6.1.1 « Définition » (Avenant n° 2006-01 du 27 mars 2006 concernant la révision de certains articles relatifs aux praticiens)	Article 5.6	71
	Modification de l'article 2.6.3.1.2 « Indemnisation du service d'astreinte » (Avenant n° 2006-01 du 27 mars 2006 concernant la révision de certains articles relatifs aux praticiens)	Article 5.7	72
	Modification de l'article A-2.1.3 « Indemnités pour le personnel praticien » (Avenant n° 2006-01 du 27 mars 2006 concernant la révision de certains articles relatifs aux praticiens)	Article 11.1	76
Champ d'application	Entreprises concernées (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 1.1.1	1
Maternité, Adoption	Autorisation d'absence pour événements familiaux (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.4.3	9
	Incidence de certaines absences sur le contrat de travail (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.4.2.	8
	Maternité (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.12.2	20
Paternité	Incidence de certaines absences sur le contrat de travail (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.4.2.	8
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 3.1.3	22
	Rupture de la période d'essai (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.3.4	8
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avis d'interprétation du 11 janvier 2000 (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article A-5.1.4	54
	Avis d'interprétation du 14 janvier 2000 (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article A-5.1.5	54
	Avis d'interprétations du 2 décembre 1998 (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article A-5.1.2	53
	Différentiel d'indemnité transitoire (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 5.1.9	29
	Intéressement collectif (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.8.1.	14
	Part variable liée a la performance individuelle (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 5.1.7	29
	Rémunération des personnels cadres (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.5.3.	10
	Rémunération des personnels non-cadres (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.5.2.	10
Salaires	Augmentation des barèmes des groupes de rémunération a, b et c (Avenant n° 2008-05 du 26 mai 2008 relatif aux barèmes des salaires des groupes a, b et c)	Article 1	92
	Déroulement de carrière de l'emploi de technicien de laboratoire sur 2 niveaux de classification (Avenant n° 2010-01 du 8 avril 2010 relatif à la classification du personnel non médical)	Article 4	78
	Revalorisation de la grille des salaires minimaux conventionnels praticiens et non-praticiens (Avenant n° 2012-01 du 10 juillet 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties)	Article 1er	95
	Revalorisation des RMAG aide-soignant du groupe D (Avenant n° 2011-02 du 1er juin 2011 relatif à la revalorisation des RMAG d'aide-soignant)	Article 1er	95
	Revalorisation des RMAG des groupes B ET C (Accord du 1er avril 2009 relatif à la revalorisation des groupes B et C au 1er mars 2009)	Article 1	92
	Revalorisation des RMAG des groupes B, C et D (Accord du 8 avril 2010 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2010)	Article 1er	93
	Revalorisation des RMAG des groupes H et I (Accord du 8 avril 2010 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2010)	Article 2	94
	Révision des dispositions relatives au deuxième palier du parcours pour les préparateurs qualifiés en pharmacie (Avenant n° 2009-02 du 10 juillet 2009 relatif aux préparateurs qualifiés en pharmacie)	Article 2	93
Sanctions	Réglement intérieur (Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999)	Article 2.1.6.	6

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1993-10-11	Accord professionnel du 11 octobre 1993 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	96
1999-01-01	Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999	1
2004-06-21	Avenant du 21 juin 2004 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux	54
2005-05-23	Avenant n° 2005-01 du 23 mai 2005 relatif à la retraite et au licenciement	63
	Avenant n° 2005-02 du 23 mai 2005 relatif aux salaires	90
	Avenant n° 2005-03 du 23 mai 2005 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)	64
2005-12-14	Avenant n° 2005-04 du 14 décembre 2005 relatif aux frais de fonctionnement des organisations syndicales	65
	Avenant n° 2005-05 du 14 décembre 2005 portant modification de l'article 2.5.4.1 « travail de nuit »	65
2006-02-09	Accord du 9 février 2006 relatif au financement de l'ARTT	66
2006-03-27	Avenant n° 2006-01 du 27 mars 2006 concernant la révision de certains articles relatifs aux praticiens	67
2006-09-22	Avenant n° 2006-03 du 22 septembre 2006 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de certains personnels	55
2008-02-21	Accord du 21 février 2008 relatif à la négociation collective	56
	Avenant n° 2008-02 du 21 février 2008 relatif au parcours professionnel pour le personnel non médical	58
2008-05-26	Avenant n° 2008-05 du 26 mai 2008 relatif aux barèmes des salaires des groupes a, b et c	92
2009-04-01	Accord du 1er avril 2009 relatif à la revalorisation des groupes B et C au 1er mars 2009	92
2009-07-10	Avenant n° 2009-02 du 10 juillet 2009 relatif aux préparateurs qualifiés en pharmacie	92
	Avenant n° 2009-03 du 10 juillet 2009 relatif à la détermination de l'expérience professionnelle	77
2010-04-08	Accord du 8 avril 2010 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2010	93
	Avenant n° 2010-01 du 8 avril 2010 relatif à la classification du personnel non médical	77
2011-06-01	Avenant n° 2011-01 du 1er juin 2011 relatif à la revalorisation des RMAG	94
	Avenant n° 2011-02 du 1er juin 2011 relatif à la revalorisation des RMAG d'aide-soignant	95
2012-07-10	Avenant n° 2012-01 du 10 juillet 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties	95
2012-10-15	Avenant n° 2012-01 du 15 octobre 2012 modifiant la convention	79
2018-01-10	Avenant n° 2018-01 du 10 janvier 2018 modifiant la convention collective	80
2018-11-22	Accord n° 2018-02 du 22 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO « Santé »)	89
2019-02-26	Accord professionnel du 26 février 2019 relatif à la création d'un OPCO (Santé)	97

Index alphabétique

-
- Dispositions communes 43
- Dispositions spécifiques aux cadres 48
- Grille de classification des emplois, grille de rémunération du personnel non-praticien 36
- Grille de rémunération du personnel praticien relevant du champ de la présente ccn 37
- Les critères classants 44
- :
- Catégories conventionnelles et recrutement du personnel praticien (Créé par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000) 7

A

- Absence exceptionnelle pour déménagement du salarié 18
- Absence pour recherche d'emploi 22
- Absences pour événements familiaux 18, 80
- Accident - Décès (Maladie - Maternité - Accident - Décès) 19
- Accord de branche 50
- Accord du 1er avril 2009 relatif à la revalorisation des groupes B et C au 1er mars 2009 92
- Accord du 21 février 2008 relatif à la négociation collective 56
- Accord du 8 avril 2010 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2010 93
- Accord du 9 février 2006 relatif au financement de l'ARTT 66
- Accord n° 2018-02 du 22 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO « Santé ») 89
- Accord professionnel du 11 octobre 1993 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi 96
- Accord professionnel du 26 février 2019 relatif à la création d'un OPCO (Santé) 97
- Accords de la branche sanitaire médico-sociale et sociale à but non lucratif - Annexe VI 54
- Adhésion 43, 53, 64, 89
- Accord 55, 56, 77, 91
- Accord, durée, révision, 53
- Ajout d'un article 2.4.3.4 intitulé « Handicap » 83
- Ajout de l'article 2.2.1.4 « Recrutement des consultants de CLCC » 70
- Annexe 102
- Annexe I (Classification et grilles de salaires - Annexe I) 30
- Annexe I « Grille des salaires » Chapitre IV 74
- Annexe II (Indemnités et prestations diverses - Annexe II) 37, 39
- Annexe II « Indemnités et prestations diverses » 76
- Annexe III (Méthodologie de classification du personnel non-praticien - Annexe III) 43
- Annexes 30
- Artt pour le personnel non-praticien - Annexe IV (Créée par accord national « ARTT non-praticien » du 30 mars 1999) (1) 49
- Assiette des augmentations générales 55
- Augmentation des barèmes des groupes de rémunération a, b et c 92
- Augmentations générales 95
- Augmentations salariales 2005 des personnels des CLCC 91
- Autorisation d'absence pour événements familiaux 9
- Avantages acquis 5
- Avenant du 21 juin 2004 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux 54
- Avenant n° 2005-01 du 23 mai 2005 relatif à la retraite et au licenciement 63
- Avenant n° 2005-02 du 23 mai 2005 relatif aux salaires 90
- Avenant n° 2005-03 du 23 mai 2005 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) 65
- Avenant n° 2005-04 du 14 décembre 2005 relatif aux frais de fonctionnement des organisations syndicales 65
- Avenant n° 2005-05 du 14 décembre 2005 portant modification de l'article 2.5.4.1 « travail de nuit » 65
- Avenant n° 2006-01 du 27 mars 2006 concernant la révision de certains articles relatifs aux praticiens 67
- Avenant n° 2006-03 du 22 septembre 2006 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de certains personnels 55
- Avenant n° 2008-02 du 21 février 2008 relatif au parcours professionnel pour le personnel non médical 58
- Avenant n° 2008-05 du 26 mai 2008 relatif aux barèmes des salaires des groupes a, b et c 92
- Avenant n° 2009-02 du 10 juillet 2009 relatif aux préparateurs qualifiés en pharmacie 92
- Avenant n° 2009-03 du 10 juillet 2009 relatif à la détermination de l'expérience professionnelle 77
- Avenant n° 2010-01 du 8 avril 2010 relatif à la classification du personnel non médical 77
- Avenant n° 2011-01 du 1er juin 2011 relatif à la revalorisation des RMAG 94
- Avenant n° 2011-02 du 1er juin 2011 relatif à la revalorisation des RMAG d'aide-soignant 95
- Avenant n° 2012-01 du 10 juillet 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties 95
- Avenant n° 2012-01 du 15 octobre 2012 modifiant la convention 79
- Avenant n° 2018-01 du 10 janvier 2018 modifiant la convention collective 80

B

- Bilan professionnel 17

C

- Catégories conventionnelles et recrutement du personnel praticien 82
- Cessation du contrat de travail 21
- Champ d'application 1
- Chapitre 1er - Liste des accords de branche (Nouvelle annexe) 54
- Chapitre 1er
 - Démission. - Licenciement. - Retraite 21
 - Modalités de mise en œuvre de la convention collective du 1er janvier 1999 28
- Chapitre 1er - Accord national visant à mettre en œuvre la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail 49
- Chapitre 1er - Dispositions communes 43
- Chapitre 1er - vis rendus par la commission nationale paritaire d'interprétation 53
- Chapitre 1er
 - Champ d'application 1
 - Formalités d'embauche 5
 - Preamble 22

Chapitre Ier Classification- Definition des emplois du personnel non-praticien	30
Chapitre II - Les criteres classants	44
Chapitre II	
- Dialogue social au niveau des centres de lue contre le cancer	23
- Missions - Fonctions du personnel praticien	3
- Categories conventionnelles et recrutement du personnel praticien(Cree par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)	7
Chapitre II Document d'accompagnement definition des criteres classants du personnel non-praticien	35
Chapitre III - Dispositions specifiques aux cadres	48
Chapitre III - Grille de classification des emplois, grille de remuneration du personnel non-praticien	36
Chapitre III	
- Dialogue social au niveau national	25
- Duree - Revision. - Renonciation	4
- Periode d'essai	8
Chapitre IV - Grille de remuneration du personnel praticien relevant du champ de la presente ccn	37
Chapitre IV	
- Convention et accords anterieurs	4
- Suspension du contrat de travail	8
Chapitre IX	
- Formation professionnelle continue et gestion des competences dans le parcours professionnel	14
Chapitre V	
- Remuneration du personnel non praticien	10
Chapitre VI	
- Remuneration du personnel praticien	11
Chapitre VII	
- Entretiens d'appréciation individuels et collectifs du personnel praticien(Nouveau chapitre cree par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)	13
Chapitre VIII	
- Remuneration - dispositions communes	14
Chapitre X	
- Developpement professionnel des praticiens(Cree par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000)	16
Chapitre XI	
- Conges, jours feriers, absences pour evenements familiaux	17
Chapitre XII	
- Maladie - Maternite - Accident - Deces	19
Circonstances et modalites	21
Classement de l'emploi IADE et indemnité	77
Classement des emplois IBODE et puericultrice et indemnité	78
Classification du personnel non medical	77
Classification et grilles de salaires - Annexe I	30
Classification- Definition des emplois du personnel non-praticien	30
Comite national de la formation professionnelle	27
Comite social de concertation	27
Commission nationale de qualification,de classification et de classement	27
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation	25
Compte epargne temps	18
Conge pour formation individuelle	17
Conges payes	17
Conges, jours feriers, absences pour evenements familiaux	17
Conges. - Jours feriers. - Absences pour evenements familiaux	85
Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999	1
Convention collective nationale du 1er janvier 1999	1
Convention et accords anterieurs	4, 81
Correction de l'insuffisance professionnelle	17
Creation d'un deuxieme palier du parcours professionnel pour les emplois du soin et medico-techniques relevant de l'avenant du 23 mars 2002	60
Creation d'un OPCO (Sante)	97
Creation d'un premier palier du parcours professionnel pour les emplois du groupe B	61
Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi	96

D

Date d'application	55, 56, 77, 80, 94-96
Date d'application de l'accord	77, 79
Date d'application des mesures du parcours professionnel en 2008	61
Date d'application des mesures du parcours professionnel en 2009	63
Date d'application des mesures relatives au deuxieme palier du parcours professionnel des prepareteurs qualifies en pharmacie	93
Deces (Maladie - Maternite - Accident - Deces)	19
Definition de la periode d'essai	8
Definition et objectifs	13
Definition. - Generalite	10, 11
Delegues du personnel	23
Demission. - Licenciement. - Retraite	21, 85
Denomination	1
Denonciation	4, 97
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation)	80
Denonciation partielle	20
Depart et mise a la retraite	22
Depot	5
Depot et publicite	89, 90
Deroulement de carriere de l'emploi de technicien de laboratoire sur 2 niveaux de classification	78
Deroulement de carriere des emplois IDE et manipulateurs en electrologie medicale sur 2 niveaux de classification	78
Designation de l'operateur de competences de rattachement	90
Detachement	6
Determination de l'experience professionnelle	77
Developpement professionnel des praticiens	85

Developpement professionnel des praticiens(Cree par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000) 16
Dialogue social 22
Dialogue social au niveau des centres de lune contre le cancer 23
Dialogue social au niveau national 25, 87
Differentiel d'indemnité transitoire 29
Dispositions communes 5, 95, 96
Dispositions communes (Remuneration - dispositions communes) 14
Dispositions communes (Validation du parcours professionnel - dispositions communes) 14
Dispositions communes » et suivant (Modification de l'article A-2.1.4 « Indemnités. - Dispositions communes » et suivant) 76
Dispositions diverses 80, 95, 96
Dispositions generales 1, 8
Dispositions particulieres au personnel non-praticien 16
Dispositions relatives au passage du groupe A au groupe B 61
Dispositions specifiques a certaines categories de personnes 6
Dispositions specifiques au personnel praticien 6
Dispositions specifiques au travail a temps reduit 51
Dispositions specifiques aux cadres 52
Dispositions specifiques aux nouveaux embauches 52
Document d'accompagnement definition des criteres classants du personnel non-praticien 35
Don de jours de repos 18
Droit a congés simultanes 80
Droits syndicaux 24
Duree 4
Duree - Revision. - Renonciation 4
Duree de l'avenant et entree en vigueur 89
Duree de la periode d'essai 8
Duree. - Revision. - Denonciation 81

E

Egalite de salaire et d'emploi. - Travailleurs handicapes. - Travail a temps partiel 14
Emploi aide-soignant 79
Emplois concernes et dispositions communes relatives au deuxieme palier du parcours professionnel 61
Emplois reperes (hors emplois reglementes) 41
Entreprises concernees 1
Entretien d'appréciation collectif 13
Entretien d'appréciation individuel 13
Entretiens d'appréciation individuels et collectifs du personnel praticien(Nouveau chapitre cree par avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000) 13

F

Financement de l'ARTT 66
Financement de l'emploi par la reduction du temps de travail 52
Fonctions 4
Fonctions du personnel praticien (Missions - Fonctions du personnel praticien) 3
Fonctions du personnel praticien » (« Dispositions generales » Chapitre 2 « Missions. - Fonctions du personnel praticien ») 67
Formalites d'embauche 5, 82
Formation 52
Formation en cas de mutations technologiques ou d'evolutions reglementaires 17
Formation professionnelle continue et gestion des competences dans le parcours professionnel 14, 84
Frais de fonctionnement des organisations syndicales 65
Frais de fonctionnement des organisations syndicales representatives et negociatrices 65

G

Garantie minimale 61, 63
Generalite (Definition. - Generalite) 9-11

H

Horaire collectif de travail 50
Hospitalo-universitaires 22

I

Incidence de certaines absences sur le contrat de travail 8
Indemnité de rupture 22
Indemnités et prestations diverses - Annexe II 39
Indemnités et primes pour sujétions particulieres 10
Indemnités et primes pour sujétions particulieres du personnel praticien des centres 12
Insertion d'un article 2.10.4 « Formation en cas de mutations technologiques ou d'evolutions reglementaires » 85
Insertion de l'article 2.11.5 « Don de jours de repos » 85
Interessement collectif 14
Interpretation - Annexe V(Creee conformement a l'article 4.3.3.2.1. de la presente convention) 53

J

Jours feriers 18

L

Liberte d'opinion 22
Licenciement 21, 64
Licenciement. - Retraite (Demission. - Licenciement. - Retraite) 21
Licenciement. - Retraite » (« Cessation du contrat de travail » Chapitre Ier « Demission. - Licenciement. - Retraite ») 73, 74
Licenciement. - Retraite (Modification de l'article 3.1.1 « Circonstances et modalites » (Demission. - Licenciement. - Retraite)) 64

M

Maladie - Maternite - Accident - Deces 19
Maladie et accident 19
Maternite 20
Maternite - Accident - Deces (Maladie - Maternite - Accident - Deces) 19
Membres du comite d'entreprise 23
Mesures specifiques 91
Mesures transitoires des personnels non medicaux 54
Methodologie de classification des emplois 40
Methodologie de classification du personnel non-praticien - Annexe III 43
Mise en oeuvre de la bonification acquise de carriere 29
Mise en oeuvre de la bonification individuelle de carriere 28
Mise en oeuvre de la classification des non-cadres 28
Mise en oeuvre du classement des cadres 28
Mise en oeuvre et suivi de l'accord 52
Mise en vigueur 5
Missions 3
Missions - Fonctions du personnel praticien 3
Mobilite entre les centres 7
Modalites de versement de la remuneration 14
Modalites specifiques et exceptionnelles en 2008 de mise en place des nouvelles mesures de parcours professionnel de la partie II du present accord 61
Modalites specifiques et exceptionnelles en 2009 de mise en place des nouvelles mesures de parcours professionnel de la partie III du present accord 63
Modification de l'article 1.1.3.2 « Personnel praticien » 67
Modification de l'article 1.1.3.2.1 « Principe d'exercice » 67
Modification de l'article 1.1.3.2.1 « Principes d'exercices » (Personnels praticiens) 81
Modification de l'article 1.1.3.2.2 « Personnels hors champ » (Personnels praticiens) 81
Modification de l'article 1.2.1.1 « Cadre general » 67
Modification de l'article 1.2.1.3 « La recherche » 68
Modification de l'article 1.2.1.4 « L'enseignement » 68
Modification de l'article 1.2.1.5 « La prevention et le depotage » 68
Modification de l'article 1.2.1.6 « Une mission de referent en cancerologie au titre de l'interet general » 68
Modification de l'article 1.2.2.1 « Definition » 68
Modification de l'article 1.2.2.3 « Mode d'accès et caractere temporaire de la fonction » 68
Modification de l'article 1.2.2.4 « Indemnites de fonction » 69
Modification de l'article 2.1.1.1.1 « Type de contrat » 82
Modification de l'article 2.1.1.1.2 « Contrat de travail » 82
Modification de l'article 2.1.2 « Dispositions specifiques au personnel praticien » 69
Modification de l'article 2.1.2.1 « Contrat de travail » 69
Modification de l'article 2.1.2.2 « Type de contrat » 82
Modification de l'article 2.1.6.2 « Dispositions obligatoires » (reglement interieur) 82
Modification de l'article 2.10.2 « Conge pour formation individuelle » 73
Modification de l'article 2.10.2 « Conge pour formation individuelle » 85
Modification de l'article 2.11.1.5 « Ordre des departs » 85
Modification de l'article 2.11.1.7 « Personnel originaire des DOM-TOM » 85
Modification de l'article 2.11.1.8 « Droits a conges simultanes » 85
Modification de l'article 2.11.5 « Compte epargne-temps » 85
Modification de l'article 2.12.3.2 « Incapacite temporaire de travail » 85
Modification de l'article 2.2.1 « Recrutement des praticiens specialistes des CLCC » 69
Modification de l'article 2.2.1.1 « Recrutement des medecins specialistes des CLCC » 69
Modification de l'article 2.2.1.2 « Recrutement des pharmaciens specialistes des CLCC » 70
Modification de l'article 2.2.1.3 « Recrutement des odontologues specialistes des CLCC » 70
Modification de l'article 2.2.2 « Recrutement des praticiens de CLCC » 70
Modification de l'article 2.2.2.1 « Recrutement des medecins de CLCC » 70
Modification de l'article 2.2.2.2 « Recrutement des pharmaciens de CLCC » 70
Modification de l'article 2.2.2.3 « Recrutement des odontologues de CLCC » 70
Modification de l'article 2.2.3 « Recrutement des praticiens assistants specialistes de CLCC » 70
Modification de l'article 2.2.4 « Recrutement des praticiens assistants de CLCC » 70
Modification de l'article 2.2.5 « Organisation des concours » 71
Modification de l'article 2.4.2.6 « Conge paternite » 83
Modification de l'article 2.4.3 « Autorisation d'absence pour evenements familiaux » 83
Modification de l'article 2.4.3.1 « Mariage » 83
Modification de l'article 2.4.3.2 « Naissance » 83
Modification de l'article 2.4.3.3 « Deces » 83
Modification de l'article 2.5.2.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'evolution » (BIC non cadres) 83
Modification de l'article 2.5.3.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'evolution » (BIC cadres) 84
Modification de l'article 2.5.3.5.2 « Modalites de mise en œuvre » (PPI) 84
Modification de l'article 2.5.4.1 « Travail de nuit » 66
Modification de l'article 2.5.4.1 « travail de nuit » 65
Modification de l'article 2.5.5.3 « Promotion interne » 84
Modification de l'article 2.6.1.1 « Definition » 71
Modification de l'article 2.6.2.1 « Baremes » 71
Modification de l'article 2.6.2.2 « Reprise d'anciennete » 71
Modification de l'article 2.6.2.3 « Experimentation d'une part variable additionnelle de remuneration individuelle liee a l'atteinte des objectifs » 71
Modification de l'article 2.6.2.3 « part variable additionnelle de remuneration individuelle liee a l'atteinte des objectifs » 84
Modification de l'article 2.6.3 « Indemnites et primes pour sujétions particulieres » 71
Modification de l'article 2.6.3.1 « Astreintes » 71
Modification de l'article 2.6.3.1.2 « Indemnisation du service d'astreinte » 72
Modification de l'article 2.6.3.2 « Gardes » 72
Modification de l'article 2.6.3.2.1 « Definition » 72
Modification de l'article 2.6.3.2.2 « Indemnisation du service de garde » 72
Modification de l'article 2.7.1 « Definition et objectifs » 73

Modification de l'article 2.7.2 « Entretien d'appréciation individuel » 73
Modification de l'article 2.7.3 « Entretien d'appréciation collectif » 73
Modification de l'article 2.8.2.3 « Travail à temps partiel » 84
Modification de l'article 2.8.4 « Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié » 84
Modification de l'article 3.1.1 « Circonstances et modalités » 86
Modification de l'article 3.1.1 « Circonstances et modalités » (Démission. - Licenciement. - Retraite) 64
Modification de l'article 3.1.2.1.4 « Délais et modalités de saisine » 86
Modification de l'article 3.1.2.2.1 « Cause du licenciement » 74
Modification de l'article 3.1.2.3. « Dispositions communes Licenciement pour motif économique » 86
Modification de l'article 3.1.2.3.1 « Licenciement individuel économique » 64
Modification de l'article 3.1.3 « Préavis » 86
Modification de l'article 3.1.6 « Départ en retraite » 86
Modification de l'article 3.1.6.1 « Définition » (départ en retraite) 64
Modification de l'article 4.2.4.5 « congé de formation économique, sociale et syndicale » 86
Modification de l'article 4.3.2 « Commission nationale paritaire de négociation » 87
Modification de l'article 4.3.5.3 « Fonctionnement » (comité social de concertation) 89
Modification de l'article A-2.1.3 « Indemnités pour le personnel praticien » 76
Modification de l'article A-2.1.4 « Indemnités. - Dispositions communes » et suivant 76
Modification de l'intitulé du chapitre II « Recrutement du personnel praticien » 69
Modification de la convention 79
Modification de la convention collective 80
Modification de la présentation des grilles de rémunération des différentes catégories de praticiens 74
Modification de syntagmes (1) dans plusieurs dispositions de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999 (1) Unité syntaxique intermédiaire entre le mot et la phrase. 89
Modification des articles 2.5.2.4.2 et 2.5.3.4.2 « Détermination de l'expérience professionnelle » 77
Modification des chapitres V, VI et VII de l'annexe I « Grilles des salaires » 76
Modification du contrat de travail 6
Modification du titre V « Dispositions transitoires », chapitre II « Modalités de mise en œuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000 - situation sociale des praticiens des CLCC » 74
Modifications du syntagme « Agence régionale de l'hospitalisation » 89
Modifications du syntagme « Commission médicale élue » 89
Moyens exceptionnels dédiés 58

N

Négociation collective 56
Négociation obligatoire sur la mise en œuvre de la « loi Aubry » 51
Nouvelle fonction (Remplacement temporaire. - Nouvelle fonction) 12, 13

O

OPCO Santé 89
Ordre des départs 80
Organisation des concours 8
Organisation du temps de travail 52
Organisation du travail 29
Organisation et conditions de travail 25

P

Parcours professionnel 58
Parcours professionnel pour le personnel non médical 58
Part variable liée à la performance individuelle 29
PARTIE I 58
PARTIE II REVISION DES REGLES DE PREMIER PALIER DES PREPARATEURS QUALIFIES EN PHARMACIE DES CLCC, CREATION D'UN DEUXIEME PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS DU SOIN ET MEDICO-TECHNIQUES, CREATION D'UN PREMIER PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS DU GROUPE B, REGLES DE PASSAGE DU GROUPE A AU GROUPE B 59
PARTIE III CREATION D'UN DEUXIEME PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS RELEVANT DE L'AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2003 61
Période d'essai 8, 79
Période de transition 28
Personnels concernés 2
Personnels concernés (Modifié par avenant 2000-01 du 30 mai 2000) 1
Personnels concernés par la CCN des CLCC du 1er janvier 1999 80
Portée de l'accord 61, 63, 77, 79, 93
Preamble 1, 16, 23, 25, 50, 54, 58, 77, 79, 80, 90, 94-96
Préavis 22
Préparateur qualifié en pharmacie titulaire du diplôme « Préparateur en pharmacie hospitalière » 93
Préparateurs qualifiés en pharmacie 92
Principes fondamentaux 55
Principes généraux de transposition 40
Procédure de mise en œuvre et droit des salaires 43
Promotion (Remplacement temporaire. - Promotion) 10, 11
Publicité 5

R

Rattrapage de la modulation salariale consentie lors de la mise en place de l'ARTT dans les CLCC 91
Rattrapage du gel salarial des années 1999 et 2000 66
Recodification et renumérotation de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999 89
Réduction du complément de rémunération du fait des augmentations individuelles (promotions) 55
Réduction du différentiel d'indemnité transitoire du fait des augmentations générales du SMAG 55
Régime de prévoyance 20
Règlement intérieur 6
Règles relatives à l'application du nouveau système de classification du personnel non-praticien (avenant 99-01) 40

Remise a niveau des baremes resultant des accord locaux de mise en oeuvre de l'accord de branche ARTT 91
Remplacement temporaire. - Nouvelle fonction 13
Remplacement temporaire. - Promotion 11
Remuneration - dispositions communes 14
Remuneration des personnels 11
Remuneration des personnels cadres 10
Remuneration des personnels non-cadres 10
Remuneration du personnel non praticien 10, 83
Remuneration du personnel praticien 11
Remuneration. - Dispositions communes 84
Renonciation (Duree - Revision. - Renonciation) 4
Renouvellement de la periode d'essai 79
Retraite 64
Retraite (Demission. - Licenciement. - Retraite) 21
Retraite et licenciement 63
Retraite » (« Cessation du contrat de travail » Chapitre Ier « Demission. - Licenciement. - Retraite ») 73, 74
Retraite) (Modification de l'article 3.1.1 « Circonstances et modalites » (Demission. - Licenciement. - Retraite)) 64
Revalorisation de la grille des salaires minimaux conventionnels praticiens et non-praticiens 95
Revalorisation des groupes B et C au 1er mars 2009 92
Revalorisation des remunerations minimales annuelles garanties 95
Revalorisation des RMAG 94
Revalorisation des RMAG aide-soignant du groupe D 95
Revalorisation des RMAG d'aide-soignant 95
Revalorisation des RMAG des autres groupes de remuneration 94
Revalorisation des RMAG des groupes B ET C 92
Revalorisation des RMAG des groupes B, C et D 93
Revalorisation des RMAG des groupes H et I 94
Revalorisation des salaires pour l'annee 2010 93
Revision 4, 97
Revision de certains articles relatifs aux praticiens 67
Revision des dispositions relatives au deuxieme palier du parcours pour les preparateurs qualifies en pharmacie 93
Revision des regles de mise en oeuvre du premier palier pour les preparateurs qualifies en pharmacie 59
Revision et denonciation 89
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 80
Revision. - Renonciation (Duree - Revision. - Renonciation) 4
Rupture de la periode d'essai 8, 79

S

Salaires 90, 92
Seuil d'eligibilite a la validation du parcours professionnel pour les salaries vises par l'accord du 24 novembre 2003 56
Seuil d'eligibilite a la validation du parcours professionnel pour les salaries vises par l'accord du 25 mars 2002 65
Seuil d'eligibilite pour la validation des acquis de certains personnels 55
Seuil d'eligibilite pour la validation des acquis de l'experience (VAE) 65
Situation sociale des praticiens des CLCC » (Modification du titre V « Dispositions transitoires », chapitre II « Modalites de mise en oeuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000
- situation sociale des praticiens des CLCC ») 74
Situation sociale des praticiens des CLCC » (« Dispositions transitoires » Chapitre II « Modalites de mise en oeuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000
- situation sociale des praticiens des CLCC ») 74
Substitution 4
Supplement familial 29
Suppression de l'article 3.1.6.3 « Retraite progressive » 86
Suppression de l'article 4.3.3 « Commission nationale paritaire d'interpretation » 88
Suppression des articles 1.1.3.2.3, 1.1.3.2.4 et 1.1.3.2.5 de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999 81
Suspension du contrat de travail 8, 83

T

Texte de base 1, 96, 97
Themes de negociation concernes par le present accord 57
Titre Ier
- Dispositions generales 1
Titre Ier « Dispositions generales » Chapitre 2 « Missions. - Fonctions du personnel praticien » 67
Titre Ier « Dispositions generales » Chapitre Ier « Champ d'application » 67
Titre II
- Vie du contrat de travail 5
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre Ier « Formalites d'embauche » 69
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre II « Recrutement du personnel praticien » 69
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre VI « Remuneration du personnel praticien » 71
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre VII « Entretiens d'appréciation individuels et collectifs du personnel praticien » 73
Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre X « Developpement professionnel des praticiens » 73
Titre III
- Cessation du contrat de travail 21
Titre III « Cessation du contrat de travail » Chapitre Ier « Demission. - Licenciement. - Retraite » 74
Titre IV
- Dialogue social 22
Titre V
- Dispositions transitoires 28
Titre V « Dispositions transitoires » Chapitre II « Modalites de mise en oeuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000
- situation sociale des praticiens des CLCC » 74
Transposition de l'anciennete 29
Travail a temps partiel (Egalite de salaire et d'emploi. - Travailleurs handicapes. - Travail a temps partiel) 14
Travailleurs handicapes. - Travail a temps partiel (Egalite de salaire et d'emploi. - Travailleurs handicapes. - Travail a temps partiel) 14

V

Validation du parcours professionnel

- dispositions communes 14

Vie du contrat de travail 5

«

« Cessation du contrat de travail » Chapitre Ier « Demission. - Licenciement. - Retraite » 74

« Dispositions generales » Chapitre 2 « Missions. - Fonctions du personnel praticien » 67

« Dispositions generales » Chapitre Ier « Champ d'application » 67

« Dispositions transitoires » Chapitre II « Modalites de mise en oeuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000

- situation sociale des praticiens des CLCC » 74

« Vie du contrat de travail » Chapitre Ier « Formalites d'embauche » 69

« Vie du contrat de travail » Chapitre II « Recrutement du personnel praticien » 69

« Vie du contrat de travail » Chapitre VI « Remuneration du personnel praticien » 71

« Vie du contrat de travail » Chapitre VII « Entretiens d'appréciation individuels et collectifs du personnel praticien » 73

« Vie du contrat de travail » Chapitre X « Developpement professionnel des praticiens » 73

