

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER du 1^{er} janvier 1999

**Mise à jour
1^{er} septembre 2025**

**Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer
F.N.C.L.C.C.
101, rue de Tolbiac – 75654 PARIS CEDEX 13
Tél. : 01 44 23 04 04**

La présente Convention Collective a été conclue, le 29 juin 1998, entre :

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER
101, rue de Tolbiac
75654 PARIS CEDEX 13

d'une part,

et

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. »
47-49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

d'autre part.

Ont adhéré ultérieurement :

le 30 mai 2000,

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS « FORCE OUVRIÈRE »
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153-155, rue de Rome
75017 PARIS

d'une part,

Et

Le 30 juin 2000,

LA FÉDÉRATION SANTÉ-SOCIAUX « C.F.T.C. »
34, quai de la Loire
75019 PARIS

Le 14 octobre 2021,

LA FEDERATION FRANCAISE SANTE, MEDECINE ET ACTION SOCIALE « CFE-
CGC »
39, rue Victor Massé
75009 PARIS,

Le 14 décembre 2021,

L'UNSA UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES
B. P 90023

Le texte de la présente Convention Collective est mis à jour au **1^{er} janvier 2025**.

Il intègre l'ensemble des accords et avenants suivants :

- Avenant 1999-01 relatif aux règles relatives à l'application du nouveau système de classification du 26 octobre 1998
Signataires : FNCLCC ; CFDT
- Accord national visant à mettre en œuvre la création d'emplois et l'aménagement et la réduction du temps de travail du 30 mars 1999
Signataires : FNCLCC ; CFDT
- Accord salarial 1999 des personnels non médicaux des CLCC du 27 octobre 1999
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Accord national visant à mettre en œuvre la création d'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail pour le personnel praticien des CLCC du 22 novembre 1999
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2000-01 relatif à la situation sociale des praticiens des CLCC du 30 mai 2000
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO
- Avenant 2001-01 relatif à la modification de certains articles de la CCN 99 (bonification annuelle de carrière, travail de nuit, prise en charge du congé maladie, détachement syndical, autorisation d'absence) du 19 janvier 2001
Signataires : FNCLCC ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2001-02 relatif à la modification de l'annexe A-1.1.5.1. sur les préparateurs en pharmacie du 13 février 2001
Signataires : FNCLCC ; CFDT
- Accord salarial 2001-2002 des personnels des CLCC du 13 juin 2001
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO
- Accord national sur la mise en place dans les CLCC des mesures du protocole du 14 mars 2001 de la Fonction Publique Hospitalière (Validation des Acquis Professionnels) du 25 mars 2002
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO

- Avenant 2002-02 relatif à la modification de certains articles de la CCN (mariage, absences liées aux charges de famille, congé paternité) du 1^{er} octobre 2002
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2002-03 relatif à la modification de certains articles de la CCN (prise en charge du congé maladie) du 24 octobre 2002
Signataires : FNCLCC ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2003-01 relatif à la modification de l'article 4.3.2.4. sur les frais de fonctionnement des organisations syndicales représentatives et négociatrices du 18 juillet 2003
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; CGT ; SUD
- Avenant 2003-02 relatif à la modification des articles 4.3.3.2.1. et suivant sur la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation du 18 juillet 2003
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2003-03 relatif à la modification des articles 2.5.2.2.2., 2.5.3.2.2., 2.5.3.5.2. et 2.9.1.2. sur le déroulement salarial et de carrière des représentants du personnel et salariés détenant des mandats syndicaux du 15 octobre 2003
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2003-04 relatif à la partie I de l'accord national sur la mise en place dans les CLCC des mesures du protocole du 14 mars 2001 de la fonction publique hospitalière » (Validation des Acquis Professionnel) du 24 novembre 2003
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2004-01 relatif à la modification de l'article 3.1.6.1. sur la définition du départ en retraite du 26 avril 2004
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO
- Avenant 2004-02 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux du 21 juin 2004
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC
- Avenant 2005-01 relatif à la modification de certains articles de la CCN (retraite, licenciement) du 23 mai 2005
Signataires : FNCLCC ; CFTC ; CGT-FO
- Accord salarial 2005 des personnels des CLCC du 23 mai 2005
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Accord 2005-03 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de certains personnels des CLCC du 23 mai 2005
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2005-04 relatif à la modification de l'article 4.3.2.4. sur les frais de fonctionnement des organisations syndicales du 14 décembre 2005

Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC

- Avenant 2005-05 relatif à la modification de l'article 2.5.4.1. sur le travail de nuit du 14 décembre 2005
Signataires : FNCLCC ; CFTC ; CGT
- Avenant 2006-01 relatif à la révision de certains articles relatifs aux praticiens des CLCC du 27 mars 2006
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC
- Accord 2006-03 relatif au seuil d'éligibilité pour la validation des acquis de certains personnels des CLCC du 22 septembre 2006
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2007-02 relatif à la modification de l'article 4.2.4.6. sur le financement syndical du 30 mars 2007
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC
- Avenant 2008-01 relatif à la revalorisation des débuts de carrière dans les CLCC pour le personnel non médical du 21 février 2008
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; SUD
- Avenant 2008-02 relatif au parcours professionnel dans les CLCC pour le personnel non médical du 21 février 2008
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC
- Avenant 2008-05 modifiant les RMAG des groupes A, B et C du 26 mai 2008
Signataires : FNCLCC ; CFDT
- Accord salarial national 2009 relatif à la revalorisation des groupes B et C du 1^{er} avril 2009
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; CGT ; SUD
- Avenant 2009-02 relatif au parcours professionnel dans les CLCC pour les préparateurs qualifiés en pharmacie du 10 juillet 2009
Signataires : FNCLCC ; CFTC
- Avenant 2009-03 relatif à la modification des articles 2.5.2.4.2. et 2.5.3.4.2. sur la détermination de l'expérience professionnelle du 10 juillet 2009
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Accord 2009-01 pour le développement de la formation et la professionnalisation des salariés des CLCC du 12 octobre 2009
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CFTC

- Accord national 2010 relatif au pouvoir d'achat des salariés des CLCC du 8 avril 2010
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CFTC
- Avenant 2010-01 relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical du 8 avril 2010
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC
- Avenant 2011-01 relatif au pouvoir d'achat des salariés des CLCC du 1^{er} juin 2011
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CFTC
- Avenant 2011-02 portant évolution des rémunérations de l'emploi d'aide-soignant du 1^{er} juin 2011
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CFTC
- Accord national 2012-01 relatif au pouvoir d'achat des salariés des CLCC du 10 juillet 2012
Signataires : FNCLCC ; CFDT
- Avenant 2012-01 relatif à la mise à jour de certaines dispositions de la CCN (période d'essai, absence pour événements familiaux, ordre des départs, droit à congés simultanés) du 15 octobre 2012
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Accord salarial national 2016 du 10 mars 2016
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2016-02 relatif à la mise à jour de certaines dispositions de la CCN (temps d'absence autorisé pour la rentrée scolaire) du 22 juin 2016
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO
- Avenant 2018-01 relatif à la mise à jour réglementaire de certains articles de la CCN (principes d'exercice des praticiens, rémunération des représentants du personnel, promotion interne, don de jours de repos, licenciement, départ en retraite, création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) du 10 janvier 2018
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO
- Accord national 2018-02 relatif à la désignation de l'Opérateur de Compétences (OPCO) « Santé » par la branche des CLCC du 22 novembre 2018
Signataires : FNCLCC ; CGT ; CGT-FO ; SUD
- Accord constitutif de l'Opérateur de Compétences (OPCO) « Santé » du 26 février 2019
Signataires : FNCLCC ; CGT ; CGT-FO
- Avenant 2019-01 relatif au parcours professionnel des emplois du groupe B (création d'un RMAG 2) du 11 avril 2019

Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO

- Accord salarial national 2019-02 du 11 avril 2019
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO ; CGT
- Avenant 2019-03 à l'accord salarial national 2019-02 du 20 juin 2019
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO
- Avenant 2019-04 relatif au dialogue social du 5 juillet 2019
Signataires : FNCLCC ; CGT-FO
- Avenant 2019-05 relatif à la base de calcul de la part variable liée à la performance individuelle (PPI) des personnels cadres des CLCC (modification de l'article 2.5.3.1.) du 8 novembre 2019
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO
- Avenant 2020-02 relatif à la création d'une indemnité spécifique pour les aides-soignants dans les CLCC du 3 juin 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO ; CGT (adhésion)
- Avenant 2020-03 relatif à la création d'une indemnité spécifique pour les auxiliaires de puériculture dans les CLCC du 7 septembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT
- Avenant 2020-04 relatif à l'emploi d'aide-soignant dans les CLCC du 7 septembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO
- Avenant 2020-05 relatif à la création d'une indemnité spécifique pour les aides-soignants spécialisés dans les CLCC du 7 septembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO
- Avenant 2020-06 relatif au parcours professionnel d'attaché de recherche clinique du 7 septembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO
- Avenant 2020-08 relatif aux autorisations d'absence pour événements familiaux (deuil parental, congé de proche aidant) du 7 septembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; SUD (adhésion)
- Avenant 2020-09 relatif à la subrogation en matière de maladie, d'accident et de maternité du 7 septembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; SUD (adhésion)
- Avenant 2020-10 relatif à la mise en place de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » pour les personnels non praticiens des CLCC du 5 octobre 2020

Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; SUD (adhésion)

- Avenant 2020-11 relatif aux modalités de révision de la CCN des CLCC (modification de l'article 1.3.2.) du 9 octobre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO
- Avenant 2020-12 relatif à la date de versement d'une partie de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » pour les personnels non praticiens des CLCC du 25 novembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; SUD
- Avenant 2020-14 relatif à la définition du salaire de référence pour le maintien de salaire en cas de maladie, d'accident, de maternité et de congé de proche aidant du 25 novembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO
- Avenant 2020-15 relatif à l'emploi d'auxiliaire de puériculture dans les CLCC du 25 novembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO
- Avenant 2020-16 relatif à la création d'une indemnité spécifique pour les auxiliaires de puériculture spécialisés dans les CLCC du 25 novembre 2020
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO
- Avenant 2021-01 relatif à la définition des emplois du personnel non cadre du 1^{er} avril 2021
Signataires : FNCLCC ; CGT-FO ; CFDT (adhésion)
- Avenant 2021-02 relatif aux revalorisations salariales des praticiens dans le cadre du Ségur de la santé du 17 mai 2021
Signataires : FNCLCC ; CGT-FO ; CFDT ; CFE-CGC
- Avenant salarial 2022-01 des personnels des centres de lutte contre le cancer du 7 janvier 2022
Signataires : FNCLCC ; CGT-FO ; CFE-CGC
- Avenant national 2022-02 relatif à la revalorisation de l'indemnité de nuit du personnel non praticien du 7 janvier 2022
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA ; SUD
- Avenant 2022-03 relatif aux parcours professionnels d'infirmier diplômé d'Etat (IDE) et de manipulateur d'électroradiologie médicale du 7 janvier 2022
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2022 – 04 relatif au droit à congé exceptionnel lors du mariage et du PACS du 11 février 2022
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA ; SUD
- Avenant national n°2022 – 05 relatif à la Commission de conciliation paritaire du 2 mai 2022

Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA

- Avenant national n°2022-06 relatif à la création de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des CLCC du 2 mai 2022
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA ; SUD
- Avenant national n°2022 – 07 relatif au parcours professionnels dans les CLCC pour le personnel non médical du 7 juin 2022
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA
- Avenant national n°2022-08 relatif à la formation initiale dans l'emploi du 26 juillet 2022
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA ; SUD
- Avenant national n°2022-09 relatif à l'emploi de brancardier du 7 juin 2022
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant salarial n°2022-11 des personnels des centres de lutte contre le cancer du 27 septembre 2022
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA ; SUD
- Avenant salarial n°2022-12 relatif à la mise en place de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » du 9 novembre 2022
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO
- Avenant salarial n°2023-01 des personnels des centres de lutte contre le cancer du 24 novembre 2022
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT ; UNSA
- Avenant national n°2023 – 02 relatif à l'emploi de technicien du 24 novembre 2022
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2023-04 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés du 2 janvier 2023
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA ; SUD
- Avenant n°1 à l'avenant national n°2023-04 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés du 31 janvier 2023
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2023-05 relatif au concours des praticiens spécialistes du 31 janvier 2023
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2023-06 relatif au parcours professionnel d'assistant médical du 31 janvier 2023
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2023-07 relatif à l'emploi d'assistant médical du 31 janvier 2023

Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA

- Avenant national n°2023-08 relatif à la transposition de l'extension de la prime d'exercice en soins critiques du 7 mars 2023
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2023-09 relatif à la modification de la période d'essai du 2 juin 2023
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA
- Avenant national n°2023-10 relatif au parcours professionnel de technicien de laboratoire du 30 mai 2023
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant salarial n°2023-11 des personnels des centres de lutte contre le cancer du 30 mai 2023
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2023-12 relatif à la modification de certains congés pour événements familiaux du 22 septembre 2023
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA ; SUD
- Avenant salarial n°2023-13 des personnels des centres de lutte contre le cancer du 7 novembre 2023
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA
- Avenant national n°2023-14 relatif à la modification de la période probatoire du 8 novembre 2023
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA
- Avenant national n°2024-01 relatif à l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie du 15 mai 2024
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA ; SUD
- Avenant national n°2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et non praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer du 9 juillet 2024
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2024-03 relatif à la rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer du 9 juillet 2024
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA
- Avenant national n°2024-04 relatif à la création d'un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer du 9 juillet 2024
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2024-05 relatif à la rémunération du personnel praticien des centres de lutte contre le cancer du 9 juillet 2024

Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA

- Avenant national n°2024-06 relatif au parcours professionnel pour les infirmiers diplômés d'Etat de bloc opératoire vers l'emploi d'infirmier de bloc opératoire diplômé d'Etat du 23 septembre 2024
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA ; SUD
- Avenant national n°2024-07 relatif à la revalorisation salariale des groupes A et B de la grille de classification de la convention collective nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 24 octobre 2024
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO
- Avenant national n°2024-08 relatif au parcours professionnel de préparateur en pharmacie du 13 novembre 2024
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2024-09 relatif au champ d'application de la convention collective nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 18 décembre 2024
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2025-01 relatif aux comptes rendus des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) organisées dans le cadre de la convention collective nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 22 janvier 2025
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT ; UNSA
- Avenant national n°2025-02 relatif à la durée minimale d'exercice de l'emploi entre les paliers dans le cadre de la validation des compétences dans le parcours professionnel du personnel non praticien des Centres de Lutte Contre le Cancer du 22 janvier 2025
Signataires : FNCLCC ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant n°1 à l'avenant n°2023-06 relatif au parcours professionnel d'assistant médical du 6 mars 2025
Signataires : FNCLCC ; CFDT ; CGT-FO ; UNSA
- Avenant national n°2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 3 juillet 2025
Signataires : FNCLCC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA

SOMMAIRE GÉNÉRAL

TITRE 1	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	33
	CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION	33
	CHAPITRE 2 MISSIONS – FONCTIONS DU PERSONNEL PRATICIEN.....	36
	CHAPITRE 3 DURÉE – RÉVISION – DÉNONCIATION	42
	CHAPITRE 4 CONVENTION ET ACCORDS ANTÉRIEURS.....	44
TITRE 2	VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL	46
	CHAPITRE 1 FORMALITÉS D'EMBAUCHE	46
	CHAPITRE 2 CATÉGORIES CONVENTIONNELLES ET RECRUTEMENT DU PERSONNEL PRATICIEN	52
	CHAPITRE 3 PÉRIODE D'ESSAI.....	56
	CHAPITRE 4 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	58
	CHAPITRE 5 RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL NON PRATICIEN	68
	CHAPITRE 6 RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL PRATICIEN	87
	CHAPITRE 7 ENTRETIENS D'APPRÉCIATION INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU PERSONNEL PRATICIEN	94
	CHAPITRE 8 RÉMUNÉRATION – DISPOSITIONS COMMUNES.....	97
	CHAPITRE 9 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET GESTION DES COMPÉTENCES DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL.....	100
	CHAPITRE 10 DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES PRATICIENS	110
	CHAPITRE 11 CONGÉS – JOURS FÉRIÉS – ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX.....	114
	CHAPITRE 12 MALADIE – MATERNITÉ – ACCIDENT – DÉCÈS	122

TITRE 3	CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	129
	CHAPITRE 1 DÉMISSION – LICENCIEMENT – RETRAITE	129
TITRE 4	DIALOGUE SOCIAL	136
	CHAPITRE 1 PRÉAMBULE.....	136
	CHAPITRE 2 DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER.....	137
	CHAPITRE 3 DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL.....	144
TITRE 5	DISPOSITIONS TRANSITOIRES	156
	CHAPITRE 1 MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA CCN DU 1^{er} JANVIER 1999 ...	156
ANNEXE 1	CLASSIFICATION ET GRILLE DES SALAIRES	162
	CHAPITRE 1 CLASSIFICATION – DÉFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL PRATICIEN ET NON PRATICIEN	162
	CHAPITRE 2 DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT – DÉFINITION DES CRITÈRES CLASSANTS DU PERSONNEL NON PRATICIEN	168
	CHAPITRE 3 GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS – GRILLE DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL NON PRATICIEN	169
	CHAPITRE 4 INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE « SÉCUR » POUR LES PERSONNELS NON PRATICIENS DES CLCC	173
	CHAPITRE 5 INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE « SÉCUR 2 » POUR LES PERSONNELS NON PRATICIENS DES CLCC	177
	CHAPITRE 6 GRILLE DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL PRATICIEN RELEVANT DU CHAMP DE LA CCN	181
ANNEXE 2	DÉFINITION DES EMPLOIS.....	186
	CHAPITRE 1 BASE COMMUNE À TOUS LES EMPLOIS	186
	CHAPITRE 2 DÉFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL NON CADRE	187

CHAPITRE 3	DÉFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL CADRE.....	233
CHAPITRE 4	DÉFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL PRATICIEN	240
ANNEXE 3	PARCOURS PROFESSIONNELS	244
CHAPITRE 1	EMPLOI D'AIDE-SOIGNANT	244
CHAPITRE 2	EMPLOI D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	254
CHAPITRE 3	PARCOURS PROFESSIONNEL D'ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE	264
CHAPITRE 4	PARCOURS D'IDE ET DE MANIPULATEUR D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	277
CHAPITRE 5	PARCOURS D'ASSISTANT MEDICAL.....	282
CHAPITRE 6	PARCOURS DE TECHNICIEN DE LABORATOIRE.....	288
ANNEXE 4	INDEMNITÉS ET PRESTATIONS DIVERSES.....	296
CHAPITRE 1	SUJÉTIONS	296
CHAPITRE 2	PRIME D'EXERCICE EN SOINS CRITIQUES	303
ANNEXE 5	COTATIONS DES EMPLOIS REPERES	306
ANNEXE 6	MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	309
CHAPITRE 1	CRITERES CLASSANTS	309
ANNEXE 7	EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP.....	316
ANNEXE 8	AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON PRATICIEN	327
CHAPITRE 1	ACCORD NATIONAL VISANT A METTRE EN ŒUVRE LA CRÉATION	

	D'EMPLOIS, L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	327
ANNEXE 9	INTERPRÉTATION	340
	CHAPITRE 1 AVIS RENDUS PAR LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRÉTATION	340
ANNEXE 10	ACCORDS DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ A BUT NON LUCRATIF	344

SOMMAIRE DÉTAILLÉ

Liste des organisations syndicales signataires ou adhérentes à la CCN des CLCC	1
Liste des accords et avenants signés et valides depuis le 1 ^{er} janvier 1999.....	3
Sommaire général	12
Sommaire détaillé	16
PRÉAMBULE	34
TITRE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	36
CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION	36
1.1.1. ENTREPRISES CONCERNÉES.....	36
1.1.2. DÉNOMINATION	36
1.1.3. PERSONNELS CONCERNÉS.....	36
1.1.3.1. Personnel non praticien.....	36
1.1.3.2. Personnel praticien	36
1.1.3.2.1. Principes d'exercice.....	37
1.1.3.2.2. Personnels hors champ.....	38
CHAPITRE 2 MISSIONS – FONCTIONS DU PERSONNEL PRATICIEN	39
1.2.1. MISSIONS	39
1.2.1.1. Cadre général.....	39
1.2.1.2. Les soins	40
1.2.1.3. La recherche	41
1.2.1.4. L'enseignement	41
1.2.1.5. La prévention et le dépistage	42
1.2.1.6. Une mission de référent en cancérologie au titre de l'intérêt général..	42
1.2.2. FONCTIONS	42
1.2.2.1. Définition	42
1.2.2.2. Modalités de prise de fonction.....	43
1.2.2.3. Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction	43
1.2.2.4. Indemnités de fonction	44
CHAPITRE 3 DURÉE – RÉVISION – DÉNONCIATION.....	45
1.3.1. DURÉE ⁴⁵	
1.3.2. RÉVISION	45
1.3.3. DÉNONCIATION.....	46
CHAPITRE 4 CONVENTION ET ACCORDS ANTÉRIEURS	47

1.4.1.	SUBSTITUTION	47
1.4.2.	AVANTAGES ACQUIS	47
1.4.3.	MISE EN VIGUEUR	48
1.4.4.	DÉPÔT48	
1.4.5.	PUBLICITÉ.....	48
TITRE 2	VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL	49
CHAPITRE 1	FORMALITÉS D'EMBAUCHE	49
2.1.1.	DISPOSITIONS COMMUNES	49
2.1.1.1.	Embauche	49
2.1.2.	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL PRATICIEN	51
2.1.2.1.	Contrat de travail	51
2.1.2.2.	Type de contrat.....	52
2.1.2.3.	Clause du contrat de travail	52
2.1.3.	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES A CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNES	52
2.1.4.	MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	52
2.1.4.1.	Avenant	52
2.1.4.2.	Modification de la situation personnelle.....	53
2.1.5.	DÉTACHEMENT	53
2.1.6.	RÈGLEMENT INTÉRIEUR	53
2.1.6.1.	Définition	53
2.1.6.2.	Dispositions obligatoires	53
CHAPITRE 2	CATÉGORIES CONVENTIONNELLES ET RECRUTEMENT DU PERSONNEL PRATICIEN	55
2.2.1.	MOBILITÉ ENTRE LES CENTRES	55
2.2.1.1.	Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC	55
2.2.1.2.	Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC	57
2.2.1.3.	Recrutement des assistants spécialistes des CLCC	57
2.2.1.4.	Recrutement des consultants de CLCC	57
CHAPITRE 3	PÉRIODE D'ESSAI.....	59
2.3.1.	DÉFINITION DE LA PÉRIODE D'ESSAI.....	59
2.3.2.	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI	59
2.3.3.	RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI.....	59
CHAPITRE 4	SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	61

2.4.1.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	61
2.4.1.1.	Définition de la suspension du contrat de travail	61
2.4.1.2.	Garanties du salarié	61
2.4.2.	INCIDENCE DE CERTAINES ABSENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	61
2.4.2.1.	Activité syndicale et formation professionnelle	61
2.4.2.2.	Maladie non professionnelle ou accident de trajet	61
2.4.2.3.	Maternité.....	62
2.4.2.4.	Adoption	62
2.4.2.5.	Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant	62
2.4.2.6.	Congé paternité	63
2.4.3.	AUTORISATION D'ABSENCE POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX.....	63
2.4.3.1.	Mariage et PACS.....	64
2.4.3.2.	Naissance	64
2.4.3.3.	Décès	65
2.4.3.4.	Handicap	66
2.4.3.5.	Absences liées aux charges de famille.....	66
2.4.3.6.	Congé de proche aidant.....	67
2.4.3.7.	Activités extra-professionnelles	70
CHAPITRE 5	RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL NON PRATICIEN	71
2.5.1.	DÉFINITION – GÉNÉRALITÉ.....	71
2.5.2.	RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS NON CADRES	71
2.5.2.1.	Rémunération minimale annuelle garantie et validation des compétences acquises dans le parcours	71
2.5.2.2.	Bonification individuelle de carrière	73
2.5.2.3.	Bonification acquise de carrière.....	75
2.5.2.4.	Prime liée à l'expérience professionnelle	75
2.5.2.5.	Indemnité d'animation d'équipe	77
2.5.3.	RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS CADRES	78
2.5.3.1.	Rémunération minimale annuelle garantie	78
2.5.3.2.	Bonification individuelle de carrière	79
2.5.3.3.	Bonification acquise de carrière.....	81
2.5.3.4.	Prime liée à l'expérience professionnelle	82
2.5.3.5.	Part variable liée à la performance individuelle	83
2.5.4.	INDEMNITÉS ET PRIMES POUR SUJÉTIONS PARTICULIÈRES.....	84
2.5.4.1.	Travail de nuit	84
2.5.4.2.	Travail du dimanche et des jours fériés.....	85
2.5.4.3.	Astreintes	85
2.5.4.4.	Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA	86
2.5.4.5.	Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture propres à chaque Centre	86
2.5.4.6.	Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants spécialisés et des auxiliaires de puériculture spécialisés propres à chaque Centre.....	86

2.5.5.	REPLACEMENT TEMPORAIRE – PROMOTION.....	87
2.5.5.1.	Remplacement temporaire	87
2.5.5.2.	Rémunération	87
2.5.5.3.	Promotion interne.....	88
CHAPITRE 6	RÉMUNERATION DU PERSONNEL PRATICIEN	90
2.6.1.	DÉFINITION – GÉNÉRALITÉ.....	90
2.6.2.	RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS.....	90
2.6.2.1.	Barèmes	90
2.6.2.2.	Reprise d'ancienneté	91
2.6.2.3.	Part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs.....	91
2.6.3.	INDEMNITÉS ET PRIMES POUR SUJÉTIONS PARTICULIÈRES DU PERSONNEL PRATICIEN DES CENTRES	92
2.6.3.1.	Astreintes du personnel praticien des Centres	92
2.6.3.2.	Gardes sur place du personnel praticien des CLCC	94
2.6.4.	REPLACEMENT TEMPORAIRE – NOUVELLE FONCTION	95
2.6.4.1.	Remplacement temporaire	95
2.6.4.2.	Nouvelle fonction	96
CHAPITRE 7	ENTRETIENS D'APPRÉCIATION INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU PERSONNEL PRATICIEN	97
2.7.1.	DÉFINITION ET OBJECTIFS	97
2.7.2.	ENTRETIEN D'APPRÉCIATION COLLECTIF	98
2.7.3.	ENTRETIEN D'APPRÉCIATION INDIVIDUEL.....	98
CHAPITRE 8	RÉMUNERATION – DISPOSITIONS COMMUNES.....	100
2.8.1.	INTÉRESSEMENT COLLECTIF.....	100
2.8.2.	ÉGALITÉ DE SALAIRE ET D'EMPLOI – TRAVAILLEURS HANDICAPÉS – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	100
2.8.2.1.	Egalité de salaire et d'emploi	100
2.8.2.2.	Travailleurs handicapés	101
2.8.2.3.	Travail à temps partiel.....	101
2.8.3.	MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA RÉMUNERATION	102
CHAPITRE 9	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET GESTION DES COMPÉTENCES DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL	103
2.9.1.	VALIDATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL – DISPOSITIONS COMMUNES	103
2.9.1.1.	Principes généraux	103
2.9.1.2.	Validation des compétences dans le parcours professionnel	104
2.9.1.3.	Définition d'une charte de qualité de la Formation Professionnelle...	108

2.9.2.	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL NON PRATICIEN	110
2.9.2.1.	Développement des Bilans Professionnels ou de compétences	110
2.9.2.2.	Évolution de carrière et entretien d'évaluation professionnelle	110
2.9.2.3.	Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires des emplois	112
2.9.2.4.	Correction de l'insuffisance professionnelle	112
CHAPITRE 10	DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES PRATICIENS.....	113
2.10.1.	PRÉAMBULE.....	113
2.10.2.	CONGÉ POUR FORMATION INDIVIDUELLE	114
2.10.3.	BILAN PROFESSIONNEL.....	115
2.10.4.	FORMATION EN CAS DE MUTATIONS TECHNOLOGIQUES OU D'ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES	115
2.10.5.	CORRECTION DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE	116
CHAPITRE 11	CONGÉS – JOURS FÉRIÉS – ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX.....	117
2.11.1.	CONGÉS PAYÉS.....	117
2.11.1.1.	Durée.....	117
2.11.1.2.	Périodes assimilées par la loi et par dispositions conventionnelles à du temps de travail effectif	117
2.11.1.3.	Fixation de la période de congés.....	118
2.11.1.4.	Fractionnement.....	118
2.11.1.5.	Ordre des départs.....	118
2.11.1.6.	Report des congés	119
2.11.1.7.	Personnel originaire des DROM-COM.....	119
2.11.1.8.	Droits à congés simultanés.....	119
2.11.2.	JOURS FÉRIÉS	119
2.11.2.1.	Définition	119
2.11.3.	ABSENCE EXCEPTIONNELLE POUR DÉMÉNAGEMENT DU SALARIÉ	120
2.11.4.	ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	120
2.11.5.	DON DE JOURS DE REPOS	120
2.11.6.	COMPTE ÉPARGNE TEMPS.....	120
2.11.6.1.	Définition	120
2.11.6.2.	Alimentation	121
2.11.6.3.	Conversion des primes en temps.....	121
2.11.6.4.	Abondement et provisionnement	122
2.11.6.5.	Gestion financière	122
2.11.6.6.	Prise de congé	122
2.11.6.7.	Nature de l'absence.....	123
2.11.6.8.	Rémunération du congé	123
2.11.6.9.	Information à l'employeur	123
2.11.6.10.	Déblocage automatique	123
CHAPITRE 12	MALADIE – MATERNITÉ – ACCIDENT – DÉCÈS.....	125

2.12.1.	MALADIE ET ACCIDENT	125
2.12.1.1.	Justification	125
2.12.1.2.	Contre visite médicale	125
2.12.1.3.	Prise en charge du congé maladie	125
2.12.1.4.	Subrogation	126
2.12.2.	MATERNITÉ.....	127
2.12.2.1.	Congé maternité	127
2.12.2.2.	Indemnité complémentaire	127
2.12.2.3.	Subrogation	128
2.12.3.	DÉFINITION DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE POUR LE MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT ET DE MATERNITÉ	129
2.12.4.	RÉGIME DE PREVOYANCE	129
2.12.3.1.	Champ d'application	129
2.12.3.2.	Incapacité temporaire de travail	130
2.12.3.3.	Invalidité	130
2.12.3.4.	Décès	130
2.12.3.5.	Financement et gestion	130
2.12.3.6.	Comité Paritaire de Prévoyance	131
2.12.4.	DÉNONCIATION PARTIELLE.....	131
TITRE 3	CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	132
CHAPITRE 1	DÉMISSION – LICENCIEMENT – RETRAITE	132
3.1.1.	CIRCONSTANCES ET MODALITÉS	132
3.1.2.	LICENCIEMENT.....	132
3.1.2.1.	Cause du licenciement.....	132
3.1.2.2.	Commission de Conciliation Paritaire.....	132
3.1.2.3.	Dispositions communes – Licenciement pour motif économique	134
3.1.3.	PRÉAVIS.....	135
3.1.4.	ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI	135
3.1.4.1.	En cas de licenciement.....	135
3.1.4.2.	En cas de démission	136
3.1.5.	INDEMNITÉ DE RUPTURE	136
3.1.5.1.	Modalités	136
3.1.5.2.	Montant.....	136
3.1.6.	DÉPART ET MISE A LA RETRAITE.....	136
3.1.6.1.	Définition	136
3.1.6.2.	Indemnité de départ à la retraite	137
3.1.6.3.	Indemnité de mise à la retraite	137
3.1.7.	HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	138

TITRE 4	DIALOGUE SOCIAL.....	139
CHAPITRE 1	PRÉAMBULE.....	139
4.1.1.	LIBERTÉ D'OPINION	139
CHAPITRE 2	DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER	140
4.2.1.	PRÉAMBULE.....	140
4.2.2.	COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	140
4.2.2.1.	Attributions générales	140
4.2.2.2.	Activités sociales et culturelles	141
4.2.2.3.	Commissions	142
4.2.3.	DROITS SYNDICAUX.....	143
4.2.3.1.	Local syndical.....	143
4.2.3.2.	Assemblée du personnel	143
4.2.3.3.	Autorisation syndicale d'absence	144
4.2.3.4.	Exercice d'un mandat électif.....	144
4.2.3.5.	Congé de formation économique, sociale et syndicale	144
4.2.3.6.	Financement syndical.....	145
4.2.3.7.	Détachement syndical.....	146
CHAPITRE 3	DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL.....	147
4.3.1.	PRÉAMBULE.....	147
4.3.2.	COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION	147
4.3.2.1.	Missions	147
4.3.2.2.	Mission de négociations et d'intérêt général	148
4.3.2.3.	Mission d'interprétation et de conciliation	149
4.3.2.4.	Transmission des conventions et accords d'entreprise des Centres à la CPPNI.....	153
4.3.3.	COMMISSION NATIONALE DE QUALIFICATION, DE CLASSIFICATION ET DE CLASSEMENT	153
4.3.3.1.	Objet.....	153
4.3.3.2.	Composition.....	154
4.3.3.3.	Fonctionnement.....	154
4.3.3.4.	Frais de déplacement.....	154
4.3.4.	COMITÉ SOCIAL DE CONCERTATION.....	154
4.3.4.1.	Objet.....	154
4.3.4.2.	Composition.....	155
4.3.4.3.	Fonctionnement.....	155
4.3.4.4.	Frais de déplacement.....	155
4.3.5.	COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP).....	155
4.3.5.1.	Missions de la CPNEFP	155

4.3.5.2.	Fonctionnement de la CPNEFP.....	156
TITRE 5	DISPOSITIONS TRANSITOIRES	159
CHAPITRE 1	MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA CCN DU 1^{er} JANVIER 1999.....	159
5.1.1.	PÉRIODE DE TRANSITION	159
5.1.2.	MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION DES NON CADRES	159
5.1.2.1.	Information et consultation des représentants syndicaux et institutions représentatives	159
5.1.2.2.	Information individuelle	159
5.1.3.	MISE EN ŒUVRE DU CLASSEMENT DES CADRES	160
5.1.4.	MISE EN ŒUVRE DE LA BONIFICATION INDIVIDUELLE DE CARRIÈRE	161
5.1.5.	MISE EN ŒUVRE DE LA BONIFICATION ACQUISE DE CARRIÈRE.....	161
5.1.6.	TRANSPOSITION DE L'ANCIENNETÉ	162
5.1.7.	PART VARIABLE LIÉE A LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE	162
5.1.8.	SUPPLÉMENT FAMILIAL	162
5.1.9.	DIFFÉRENTIEL D'INDEMNITÉ TRANSITOIRE.....	163
5.1.9.1.	Calcul du Différentiel d'Indemnité Transitoire	163
5.1.9.2.	Évolution du Différentiel d'Indemnité Transitoire	163
5.1.10.	ORGANISATION DU TRAVAIL.....	164
5.1.10.1.	Travail de nuit	164
5.1.10.2.	Modulation	164
ANNEXE 1	CLASSIFICATION ET GRILLE DES SALAIRES.....	165
CHAPITRE 1	CLASSIFICATION – DÉFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL PRATICIEN ET NON PRATICIEN	165
A-1.1.1.	PRINCIPE.....	165
A-1.1.2.	MÉTHODE DE CLASSEMENT.....	166
A-1.1.2.1.	Recensement et description des postes.....	166
A-1.1.3.	DATE DE PRISE D'EFFET – CONDITIONS DE MISE EN PLACE	166
A-1.1.4.	DÉFINITION DES FILIERES PROFESSIONNELLES	167
A-1.1.5.	DÉFINITION DES POSITIONS PROFESSIONNELLES	167
A-1.1.6.	DÉFINITION DES EMPLOIS	169
A-1.1.6.1.	Définition des emplois du personnel non cadre	169
A-1.1.6.2.	Définition des emplois du personnel cadre.....	170
A-1.1.6.3.	Définition des emplois du personnel praticien	170

CHAPITRE 2	DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT – DÉFINITION DES CRITÈRES CLASSANTS DU PERSONNEL NON PRATICIEN	171
A-1.2.1.	PRINCIPE.....	171
CHAPITRE 3	GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS – GRILLE DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL NON PRATICIEN	172
A-1.3.1.	CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	172
A-1.3.1.1.	Classification des personnels non cadres	172
A-1.3.1.2.	Classification des personnels cadres	173
A-1.3.2.	VALEUR DES RMAG 0, 1 ET 2 AU 1ER NOVEMBRE 2024 ET RMAG 3 AU 1ER JANVIER 2025	174
CHAPITRE 4	INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE « SÉCUR » POUR LES PERSONNELS NON PRATICIENS DES CLCC	176
ARTICLE 1	INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE « SÉCUR »	176
ARTICLE 2	PERSONNELS CONCERNÉS	177
ARTICLE 3	CALENDRIER DE VERSEMENT (pour mise en œuvre en 2020)	177
ARTICLE 4	MODALITÉS D'APPLICATION	178
ARTICLE 5	SUIVI DE L'ACCORD	178
ARTICLE 6	DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	178
ARTICLE 7	DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	179
CHAPITRE 5	INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE « SÉCUR 2 » POUR LES PERSONNELS NON PRATICIENS DES CLCC	180
PREAMBULE	180	
ARTICLE 1	INDEMNITE FORFAITAIRE MENSUELLE « SEGUR 2 »	181
ARTICLE 2	CONDITION DE FINANCEMENT PUBLIC.....	182
ARTICLE 3	MODALITES D'APPLICATION	182
ARTICLE 4	DUREE DE L'AVENANT ET ENTREE EN VIGUEUR.....	183
ARTICLE 5	DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	183
CHAPITRE 6	CLASSIFICATION ET GRILLE DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL PRATICIEN RELEVANT DU CHAMP DE LA CCN	184
A-1.6.1	DISPOSITIONS COMMUNES	184
A-1.6.1.1	Classification du personnel praticien	184
A-1.6.1.2.	Contrepartie de la rémunération	184
A-1.6.1.3.	Évolution des grilles de rémunération	185

A-1.6.2.	GRILLE DE RÉMUNERATION DES MÉDECINS, PHARMACIENS ET ODONTOLOGISTES SPÉCIALISTES DES CLCC	185
A-1.6.3.	GRILLE DE RÉMUNERATION DES MÉDECINS, PHARMACIENS ET ODONTOLOGISTES DES CLCC	186
A-1.6.4.	GRILLE DE RÉMUNERATION DES PRATICIENS ASSISTANTS SPÉCIALISTES DES CLCC	187
A-1.6.5.	GRILLE DE RÉMUNERATION DES CONSULTANTS DE CLCC	187
ANNEXE 2	DÉFINITION DES EMPLOIS	189
CHAPITRE 1	BASE COMMUNE A TOUS LES EMPLOIS	189
CHAPITRE 2	DEFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL NON CADRE	190
CHAPITRE 3	DEFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL CADRE	238
CHAPITRE 4	DEFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL PRATICIEN	245
ANNEXE 3	PARCOURS PROFESSIONNELS	249
CHAPITRE 1	EMPLOI D'AIDE-SOIGNANT	249
ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION	249
ARTICLE 2	CONDITIONS DE TRAVAIL ET SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI EN CANCÉROLOGIE	249
	Article 2.1. Organisation des missions	250
	Article 2.2. Spécificités cancérologie de l'emploi	250
	Article 2.3. Plan de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)....	251
ARTICLE 3	PARCOURS PROFESSIONNEL	252
	Article 3.1. Référentiel d'activités et de compétences	252
	Article 3.2. Accès à l'emploi d'aide-soignant spécialisé	252
ARTICLE 4	ANTICIPATION DES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES	253
ARTICLE 5	DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE	254
ARTICLE 6	SUIVI DE L'ACCORD	254
ARTICLE 7	CRÉATION DE L'EMPLOI D'AIDE-SOIGNANT SPÉCIALISÉ DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS	254
ARTICLE 8	VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE	255
ARTICLE 9	DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	255
ARTICLE 10	DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	256
CHAPITRE 2	EMPLOI D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	259
ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION	259

ARTICLE 2	ORGANISATION DU TRAVAIL ET SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI EN UNITÉ D'HOSPITALISATION EN CANCÉROLOGIE	259
	Article 2.1. Organisation des missions	260
	Article 2.2. Spécificités cancérologie de l'emploi	260
ARTICLE 3	PLAN DE PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS) EN UNITÉ D'HOSPITALISATION ET EN CRÈCHE D'ENTREPRISE	261
ARTICLE 4	PARCOURS PROFESSIONNEL EN UNITÉ D'HOSPITALISATION ET EN CRÈCHE D'ENTREPRISE.....	262
	Article 4.1. Référentiel d'activités et de compétences	262
	Article 4.2. Accès à l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé	262
ARTICLE 5	ANTICIPATION DES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES	263
ARTICLE 6	DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE	264
ARTICLE 7	SUIVI DE L'ACCORD	264
ARTICLE 8	CRÉATION DE L'EMPLOI D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE SPÉCIALISÉ DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS.....	265
ARTICLE 9	VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE	265
ARTICLE 10	DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	266
ARTICLE 11	DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	266
CHAPITRE 3	PARCOURS PROFESSIONNEL D'ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE.....	269
ARTICLE 1	PARCOURS PROFESSIONNEL	269
	Article 1.1. Accès à l'emploi d'attaché de recherche clinique	269
	Article 1.2. Accès à l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé.....	271
	Article 1.3. Accès au poste d'attaché de recherche clinique coordinateur.....	272
	Article 1.4. Accès au poste de chef de projet en recherche clinique.....	273
ARTICLE 2	SUIVI DE L'ACCORD	274
ARTICLE 3	CRÉATION DE L'EMPLOI D'ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS	274
ARTICLE 4	CRÉATION DE L'EMPLOI D'ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE SPÉCIALISÉ DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS	275
ARTICLE 5	DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	276
ARTICLE 6	DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	276
CHAPITRE 4	Parcours d'IDÉ et de Manipulateur d'électroradiologie médicale	283
PREAMBULE		283
ARTICLE 1	PARCOURS PROFESSIONNEL RELATIF A L'EMPLOI D'INFIRMIER DIPLOME D'ETAT (IDE).....	283

ARTICLE 1.1. CREATION DE L'EMPLOI « IDE SPECIALISE »	283
ARTICLE 1.2. ACCES A L'EMPLOI D'IDE SPECIALISE	284
Critères.....	284
Classement	284
Promotion.....	284
Rattachement.....	285
ARTICLE 2 PARCOURS PROFESSIONNEL RELATIF A L'EMPLOI DE MANIPULATEUR EN ELECTORADIOLOGIE MEDICALE.....	285
ARTICLE 2.1 CREATION DE L'EMPLOI DE « MANIPULATEUR EN ELECTORADIOLOGIE MEDICALE SPECIALISE »	285
ARTICLE 2.2. ACCES A L'EMPLOI DE MANIPULATEUR EN ELECTORADIOLOGIE MEDICALE SPECIALISE	286
Critères 286	
Classement	286
Promotion.....	286
Rattachement.....	287
ARTICLE 3 DISPOSITIONS ABROGEES	287
ARTICLE 4 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	287
ARTICLE 5 DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	287
CHAPITRE 5 Parcours d'assistant médical.....	288
ARTICLE 1 PARCOURS PROFESSIONNEL	288
.....	288
ARTICLE 2 CREATION DE L'EMPLOI ASSISTANT MEDICAL SPECIALISE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS.....	291
.....	291
ARTICLE 3 SUIVI ET REVISION DE L'AVENANT	292
.....	292
ARTICLE 4 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	292
.....	292
ARTICLE 5 DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	292
.....	292
CHAPITRE 6 Parcours de technicien de laboratoire.....	294
Préambule 294	
ARTICLE 1 PARCOURS PROFESSIONNEL	294

	294
ARTICLE 2 REPOSITIONNEMENT DE L'EMPLOI TECHNICIEN DE LABORATOIRE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS.....	298
	298
ARTICLE 3 CREATION DE L'EMPLOI TECHNICIEN DE LABORATOIRE CONFIRME DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS.....	299
	299
ARTICLE 4 CREATION DE L'EMPLOI TECHNICIEN DE LABORATOIRE SPECIALISE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS.....	299
	299
ARTICLE 5 DISPOSITIONS ABROGEES	300
	300
Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n°2010-01 « relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical » du 8 avril 2010 sont abrogées.	300
ARTICLE 6 SUIVI ET REVISION DE L'AVENANT	300
	300
ARTICLE 7 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	300
	300
ARTICLE 8 DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	301
	301
CHAPITRE 7 Parcours professionnel d'IDEBO vers IBODE.....	303
Préambule	303
ARTICLE 1 CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI D'IBODE	303
ARTICLE 2 MAINTIEN DES ANNEES D'ELIGIBILITE AU PALIER SUPERIEUR DU PARCOURS PROFESSIONNEL EN COURS D'ACQUISITION	303
ARTICLE 3 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	303
	303
ARTICLE 4 DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	303
CHAPITRE 8 Parcours professionnel de préparateur en pharmacie.....	306
Préambule	306

ARTICLE 1	RAPPEL DES EVOLUTIONS LIEES A LA REVISION DE LA CLASSIFICATION	306
		306
ARTICLE 2	PARCOURS PROFESSIONNEL	306
		306
ARTICLE 3	CREATION DE L'EMPLOI DE PREPARATEUR EN PHARMACIE CONFIRME DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS.....	308
		308
ARTICLE 4	CREATION DE L'EMPLOI DE PREPARATEUR EN PHARMACIE SPECIALISE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS 309	309
		309
ARTICLE 5	DISPOSITIONS ABROGEES	309
		309
	L'avenant n°2009-02 « relatif au parcours professionnel dans les CLCC pour les préparateurs qualifiés en pharmacie » du 10 juillet 2009 est abrogé.....	310
ARTICLE 6	SUIVI ET REVISION DE L'AVENANT	310
		310
ARTICLE 7	DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	310
		310
ARTICLE 8	DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	310
		310
	PREPARATEUR QUALIFIE EN PHARMACIE	312
	PREPARATEUR EN PHARMACIE CONFIRME	313
	PREPARATEUR EN PHARMACIE SPECIALISE.....	314
ANNEXE 4	INDEMNITÉS ET PRESTATIONS DIVERSES.....	315
CHAPITRE 1	SUJÉTIONS	315
A-4.1.1.	INDICE DE RÉFÉRENCE	315
A-4.1.2.	INDEMNITÉS POUR LE PERSONNEL NON PRATICIEN	315
	A-4.1.2.1. Travail de nuit	315
	(valeur au 1^{er} janvier 2024)	315

A-4.1.2.2.	Travail du dimanche et jours fériés	315
	(valeur au 1 ^{er} janvier 2024)	315
A-4.1.2.3.	Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA	315
	(valeur au 1 ^{er} septembre 2024)	315
A-4.1.2.4.	Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice des aides- soignants et aux auxiliaires de puériculture propres à chaque Centre	317
	(valeur au 1 ^{er} janvier 2024)	317
A-4.1.2.5.	Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice des aides- soignants spécialisés et des auxiliaires de puériculture spécialisés propres à chaque Centre (valeur au 1 ^{er} janvier 2024)	318
A-4.1.2.6.	Astreintes	319
A-4.1.3.	INDEMNITÉS POUR LE PERSONNEL PRATICIEN	319
	A-4.1.3.1. Garde sur place du personnel praticien des CLCC	319
	A-4.1.3.2. Astreintes du personnel praticien des CLCC	319
A-4.1.4.	COMPENSATION DE FRAIS DE DÉPLACEMENT	320
A-4.1.5.	PRESTATIONS DIVERSES	321
	A-4.1.5.1. Nourriture	321
	A-4.1.5.2. Logement	321
	A-4.1.5.3. Tenues de travail	321
CHAPITRE 2	PRIME D'EXERCICE EN SOINS CRITIQUES	323
ANNEXE 5	COTATION DES EMPLOIS REPERES	326
ANNEXE 6	MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS	329
CHAPITRE 1	CRITERES CLASSANTS	329
A-6.1.1.	DISPOSITIONS GENERALES	329
A-6.1.2.	PONDÉRATION DES CRITÈRES	330
A-6.1.3.	COTATION DE L'EMPLOI OU DU POSTE	335
ANNEXE 7	EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	336
		342
ANNEXE 8	AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON PRATICIEN	347
CHAPITRE 1	ACCORD NATIONAL VISANT A METTRE EN ŒUVRE LA CRÉATION D'EMPLOIS, L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	394
ARTICLE 1	PRÉAMBULE	394
ARTICLE 2	ACCORD DE BRANCHE	395
ARTICLE 3	HORAIRE COLLECTIF DE TRAVAIL	395

3.1.	Durée hebdomadaire de travail.....	395
3.2.	Durée de travail de référence	395
3.3.	Congés supplémentaires.....	396
3.4.	Mode de décompte du temps de travail	397
3.5.	Période d'annualisation	397
3.6.	Variation de l'activité.....	397
3.7.	Modalités de mise en œuvre	397
3.8.	Mise en œuvre de la réduction du temps de travail.....	398
3.9.	État des lieux préalable.....	398
ARTICLE 4	NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA « LOI AUBRY »	399
4.1.	Dispositions communes aux réductions offensives et défensives ...	399
4.2.	Dispositions spécifiques aux réductions offensives	400
4.3.	Dispositions spécifiques aux réductions défensives.....	400
ARTICLE 5	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU TRAVAIL A TEMPS RÉDUIT	400
ARTICLE 6	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX NOUVEAUX EMBAUCHÉS	401
6.1.	Contrat de travail	401
ARTICLE 7	FORMATION	401
7.1.	Engagement de formation	401
ARTICLE 8	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES.....	401
ARTICLE 9	FINANCEMENT DE L'EMPLOI PAR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	402
9.1.	Rémunération	402
9.2.	Financement	403
ARTICLE 10	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	403
10.1.	Horaire collectif de travail	403
10.2.	Durée quotidienne de travail	403
10.3.	Repos ininterrompu entre deux journées de travail	403
ARTICLE 11	MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD	403
11.1.	Droit syndical	403
11.2.	Commission Nationale de validation des accords locaux	404
11.3.	Accord national sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail	404
11.4.	Commission Nationale de suivi de l'accord	405
11.5.	Commission d'entreprise ou d'établissement de suivi de l'accord	405
ARTICLE 12	AGRÉMENT, DURÉE, RÉVISION	405
12.1.	Agrément.....	405
12.2.	Durée.....	405
12.3.	Conditions de réalisation des accords d'entreprises prévus par le présent accord	405
12.4.	Révision.....	406
ARTICLE 13	ADHÉSION.....	406

ANNEXE 9	INTERPRÉTATION	407
CHAPITRE 1	AVIS RENDUS PAR LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRÉTATION	407
A-9.1.1.	VALEUR DES AVIS D'INTERPRÉTATION	407
A-9.1.2.	AVIS D'INTERPRÉTATION DU 2 DÉCEMBRE 1998	407
A-9.1.3.	AVIS D'INTERPRÉTATION DU 7 JANVIER 1999	409
A-9.1.4.	AVIS D'INTERPRÉTATION DU 11 JANVIER 2000	409
A-9.1.5.	AVIS D'INTERPRÉTATION DU 14 JANVIER 2000	410
ANNEXE 10	ACCORDS DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ A BUT NON LUCRATIF	411

PRÉAMBULE

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.

A condition d'avoir de l'ambition.

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

La présente Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer a demandé plus d'un an de négociation, d'avril 1997 à mai 1998. Quinze 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 deux années auparavant.

Les négociateurs syndicaux comme ceux de la Fédération des Centres ont mis en œuvre toutes leurs capacités de réflexion, d'innovation, de mobilisation, tant au niveau des Centres de Lutte Contre le Cancer qu'au niveau national.

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

Tout cela fut essentiel.

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

Tel est le sens de cette Convention Collective.

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

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

Ces ambitions, en voici la synthèse :

- **Une ambition pour les Centres de Lutte Contre le Cancer :**

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

L'honneur du Service Public n'est pas un droit mais une exigence. Les spécificités des Centres de Lutte Contre le Cancer sont des atouts. Il faut les développer, sans se couper des autres, mais sans hésiter non plus à aller de l'avant.

▪ **Une ambition pour tous les salariés des Centres :**

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

▪ **Une ambition pour l'emploi :**

À 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

Mireille GUIGAZ

Jean-Pierre CAMILLERI

Thierry PHILIP

TITRE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.1.1. ENTREPRISES CONCERNÉES

Article modifié par avenant 2024-09 du 18-12-2024

La présente Convention Collective conclue en application des articles L.2221-1 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 et à l'Ensemble hospitalier de l'Institut Curie.

La présente Convention collective s'applique également aux salariés de l'Unité Economique et Sociale Unicancer, qui est composée du Groupement de Coopération Sanitaire Unicancer et de la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer (F.N.C.L.C.C.) .

1.1.2. DÉNOMINATION

Les entreprises citées à l'article 1.1.1. seront dénommées « le(s) Centre(s) » pour l'ensemble de la présente Convention Collective.

1.1.3. PERSONNELS CONCERNÉS

1.1.3.1. Personnel non praticien

Elle s'applique aux personnels non praticiens, 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

Article créé par avenant 2001-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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 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 Centre 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 présente Convention Collective.

1.1.3.2.1. Principes d'exercice

Article créé par avenant 2001-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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

Article créé par avenant 2001-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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.

TITRE 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE 2 MISSIONS – FONCTIONS DU PERSONNEL PRATICIEN

Chapitre créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

1.2.1. MISSIONS**1.2.1.1. Cadre général**

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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 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. À 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 cancérologique 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 cancérologie, définies notamment dans les Standards, Options, Recommandations de la F.N.C.L.C.C.

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 F.N.C.L.C.C. 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

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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.

À ce titre, ils se font évaluer régulièrement par des pairs, notamment extérieurs, selon des méthodes scientifiques qu'ils définissent eux-mêmes collégalement.

1.2.1.4. L'enseignement

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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.

1.2.1.5. La prévention et le dépistage

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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.

1.2.2. FONCTIONS

1.2.2.1. Définition

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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'Etablissement.

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

*Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006
Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018
Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019*

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'Etablissement pour avis, au Comité Social et Économique 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

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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'Etablissement.

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 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE 3 DURÉE – RÉVISION – DÉNONCIATION

1.3.1. DURÉE

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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

1.3.2. RÉVISION

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2020-11 du 09.10.2020

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

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

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

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

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

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

1.3.3. DÉNONCIATION

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 un 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.

TITRE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE 4 CONVENTION ET ACCORDS ANTÉRIEURS

1.4.1. SUBSTITUTION

La présente Convention Collective 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.

1.4.2. AVANTAGES ACQUIS

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

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 Collective ;
- les avantages reconnus par la présente Convention Collective 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 Collective, quelle qu'en soit leur source.

Les dispositions de la présente Convention Collective 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.

1.4.3. MISE EN VIGUEUR

La présente Convention Collective fait l'objet d'une demande d'agrément à la diligence de la F.N.C.L.C.C.

Cet agrément conditionne la mise en vigueur de la présente Convention Collective.

En cas d'agrément favorable, la présente Convention Collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999.

1.4.4. DÉPÔT

La présente Convention Collective est déposée, comme les avenants, en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail du lieu où elle a été conclue.

Un exemplaire est, entre autre, adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes.

1.4.5. PUBLICITÉ

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Chaque employeur doit procurer aux Délégués Syndicaux et aux membres du Comité Social et Économique 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 et le Comité Social et Économique des modifications apportées à la présente Convention Collective.

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 FORMALITÉS D'EMBAUCHE

2.1.1. DISPOSITIONS COMMUNES

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

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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. A 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

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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.

2.1.2. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL PRATICIEN

Article créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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

2.1.2.1. Contrat de travail

Article créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Pour les personnels en poste au moment de la mise en œuvre de la présente 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 trois établissements concernés : CHU, CLCC et Université.

2.1.2.2. Type de contrat

Article créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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

Article créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

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.

2.1.3. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES A CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNES

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 présente Convention Collective.

2.1.4. MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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'état 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.

2.1.5. DÉTACHEMENT

Dans le cas où des circonstances particulières ont conduit à mettre des fonctionnaires de la Fonction Publique Hospitalière, Territoriale ou d'Etat 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.

2.1.6. RÈGLEMENT INTÉRIEUR

2.1.6.1. Définition

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

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 Social et Économique) sera demandé avant envoi à l'Inspecteur du Travail.

2.1.6.2. Dispositions obligatoires

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 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.

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 2 CATÉGORIES CONVENTIONNELLES ET RECRUTEMENT DU PERSONNEL PRATICIEN

Chapitre créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

2.2.1. MOBILITÉ ENTRE LES CENTRES

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2024-05 du 09.07.2024

Le titre de :

- médecin, pharmacien, odontologiste spécialiste des CLCC ;
- médecin, pharmacien, odontologiste des CLCC ;
- 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

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2023-05 du 31.01.2023

- 1°) Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC sont recrutés à la suite de concours ouverts par un Centre dès lors qu'un poste devient disponible.
- 2°) Le titre de Médecin, Pharmacien, Odontologiste spécialiste des CLCC, attribué aux lauréats du concours ci-dessus, est reconnu dans l'ensemble des Centres.
 - Dans l'examen des titres et travaux des candidats au concours de médecins spécialistes des CLCC, il sera

particulièrement tenu compte, outre les dispositions légales et réglementaires applicables à l'emploi en cause :

- a. du titre d'ancien Chef de Clinique – Assistant des Hôpitaux ou d'Assistant Hospitalo-Universitaire ;
- b. de l'emploi d'assistant spécialiste ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- c. d'une justification d'un stage ou d'une mobilité de minimum 6 mois au titre d'un projet de recherche.

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

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

4°) La nomination des médecins, pharmaciens, odontologues spécialistes des CLCC intervient le 1er jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. La nomination est effectuée par chaque Centre selon ses procédures en vigueur (notamment avis du Conseil d'Administration du CLCC et information de la CME). L'obtention du titre de praticien spécialiste selon les dispositions en vigueur est transposable dans un autre Centre en cas de mobilité.

5°) Le jury du concours est constitué par décision du Directeur Général et comprendra a minima :

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

6°) A l'ouverture du concours, le Centre organise sa publicité et en informe la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer.

2.2.1.2. Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2023-14 du 08.11.2023

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

- à des candidats qui ne présentent pas les conditions de titre, spécialisation, cursus et formations complémentaires requises pour prétendre au titre de spécialiste des CLCC ;
- ou à des médecins, pharmaciens, odontologistes des CLCC qui remplissent les conditions d'éligibilité au concours de spécialistes de Centre décrites dans l'article 2.2.1.1. ci-dessus, à l'exception du 3^{ème} 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.

2.2.1.3. Recrutement des assistants spécialistes des CLCC

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les médecins, pharmaciens, odontologistes, 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 spécialiste dans les Etablissements Publics de Santé.

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

2.2.1.4. Recrutement des consultants de CLCC

Article créé par avenant 2006-01 du 27.03.2006

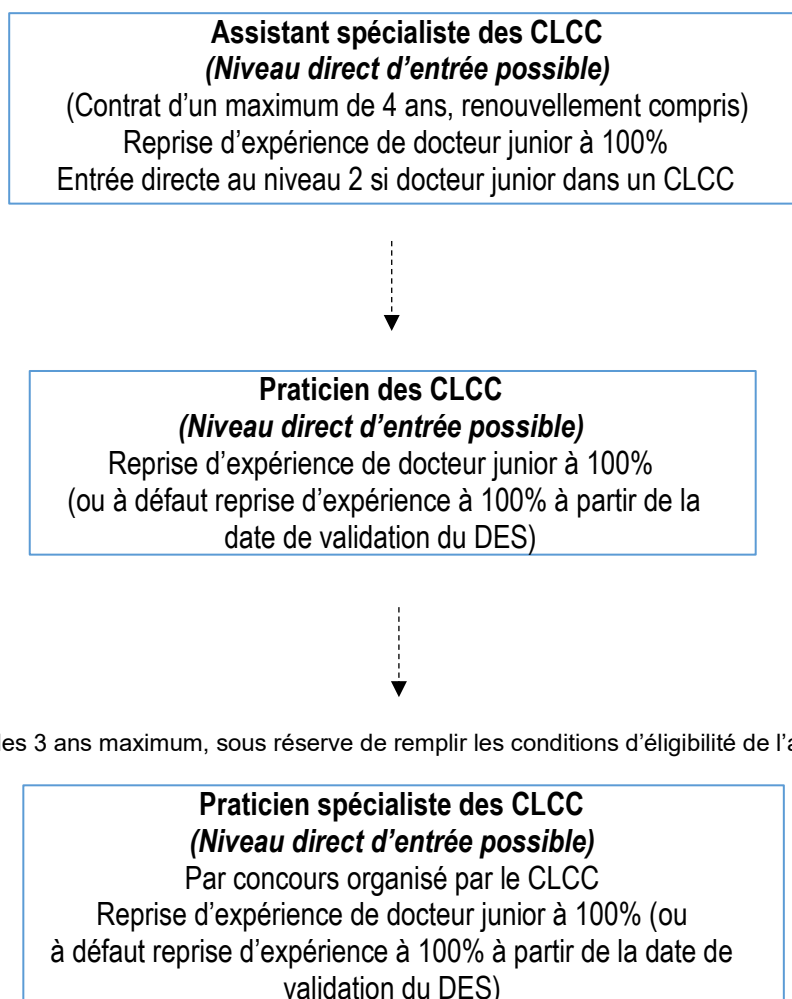
Les médecins, pharmaciens, odontologistes, titulaires du diplôme de docteur en médecine, en pharmacie ou en odontologie reconnu en France, appelés « Consultants de CLCC » peuvent être recrutés dans les CLCC pour accomplir des tâches d'expertise ou des interventions spécifiques.

N'exerçant pas au titre de leur activité principale dans le centre, ils ne contribuent pas aux missions énoncées au Titre 1, Chapitre 2, sauf conditions particulières stipulées dans leur fiche de fonction. À 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

2.2.1.5. Parcours professionnel des praticiens des CLCC

Article créé par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Il est désormais intégré un parcours professionnel à destination du personnel praticien des CLCC, dont le schéma est le suivant :



TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 3 PÉRIODE D'ESSAI**2.3.1. DÉFINITION DE LA PÉRIODE D'ESSAI**

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

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'état de satisfaction respective des parties.

2.3.2. DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2012-01 du 15.10.2012

Article modifié par avenant 2023-09 du 02.06.2023

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

2 (deux) mois pour les salariés des positions 1 et 2 ;

3 (trois) mois pour les salariés des positions 3, 4 et 5 ;

4 (quatre) mois pour les salariés des positions 6 et 7 ;

4 (quatre) mois pour les praticiens ;

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

2.3.3. RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2012-01 du 15.10.2012

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 (vingt-quatre) heures en deçà de 8 (huit) jours de présence ;
 - 48 (quarante-huit) heures entre 8 (huit) jours et 1 (un) mois de présence ;
 - 2 (deux) semaines après 1 (un) mois de présence ;
 - 1 (un) mois après 3 (trois) 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 (vingt-quatre) heures en deçà de 8 (huit) jours de présence ;
 - 48 (quarante-huit) heures à partir de 8 (huit) jours de présence.

Cependant, en ce qui concerne les salariés de la position 7, un préavis réciproque d'un mois sera observé ou indemnisé à partir du 4^{ème} mois de la période d'essai.

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

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 4 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.4.1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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.

2.4.2. INCIDENCE DE CERTAINES ABSENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

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'état 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

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Les salariées dont le temps de travail est supérieur à 4 heures par jour, à partir du 1^{er} jour du 3^{ème} 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 3 mois.

Dans le cas où les 2 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 3 années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

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

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

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

À 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

Article créé par avenant 2002-02 du 01.10.2002

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 9 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.

2.4.3. AUTORISATION D'ABSENCE POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2012-01 du 15.10.2012

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2020-08 du 07.09.2020

Sauf exception visée ci-dessous, par événement familial, il y a lieu d'entendre l'évènement 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. A défaut d'accord, ils sont pris dans une période raisonnable par rapport à l'évènement (dans les 15 jours calendaires avant ou après l'évènement). Ces absences n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

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

2.4.3.1. Mariage et PACS

Article modifié par avenant 2002-02 du 01.10.2002

Article modifié par avenant 2012-01 du 15.10.2012

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2022-04 du 11.02.2022

- Mariage ou PACS du salarié avant un an d'ancienneté :
4 (quatre) jours ouvrables ;
- Mariage ou PACS du salarié après un an d'ancienneté :
6 (six) jours ouvrables ;

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

- Mariage d'un enfant du salarié : 2 (deux) jours ouvrables ;
- Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 (un) jour ouvrable ;
- Mariage de l'un des parents : 1 (un) jour ouvrable

2.4.3.2. Naissance

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

- naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 (quatre) 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

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2012-01 du 15.10.2012

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2020-08 du 07.09.2020

Article modifié par avenant 2023-12 du 22.09.2023

- décès d'un enfant du salarié : 15 (quinze) 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 (cinq) jours ouvrables.

Les jours d'absence autorisés prévus par ces 2 alinéas ci-dessus ne sont pas cumulables entre eux.

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

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

2.4.3.4. Handicap

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2023-12 du 22.09.2023

- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie faisant partie de la liste citée au décret n°2023-215, ou d'un cancer chez un enfant : 5 (cinq) jours ouvrables.

2.4.3.5. Absences liées aux charges de famille

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2002-02 du 01.10.2002

Article modifié par avenant 2016-02 du 22.06.2016

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

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

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

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

Un certificat médical doit être présenté au retour.

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

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

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

2.4.3.6. Congé de proche aidant

Article créé par avenant 2020-08 du 07.09.2020

2.4.3.6.1. Conditions d'éligibilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.3.6.2. *Renouvellement*

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

2.4.3.6.3. *Maintien de la rémunération*

Article modifié par avenant 2020-13 du 25.11.2020

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

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

Le maintien de la rémunération par le Centre est accordé sur présentation d'un justificatif de paiement de l'allocation journalière de proche aidant par la Caisse d'Allocation Familiale au salarié.

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

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

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

2.4.3.6.4. *Retour du salarié*

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

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

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

2.4.3.7. *Activités extra-professionnelles*

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

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

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 5 RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL NON PRATICIEN**2.5.1. DÉFINITION – GÉNÉRALITÉ**

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.

2.5.2. RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS NON CADRES

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

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

2.5.2.1. Rémunération minimale annuelle garantie et validation des compétences acquises dans le parcours

Article modifié par accord national ARTT du 30.03.1999 – Annexe 7, Chapitre 1

Article modifié par avenant 2002-01 du 25.03.2002

Article modifié par avenant 2008.02 du 21.02.2008

Article modifié par avenant 2024-04 du 09.07.2024

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

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

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 4 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 ;

RMAG 3 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du troisième 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 prime d'expérience professionnelle (PEP), de la bonification individuelle de carrière (BIC), de la prime de performance individuelle (PPI) et des heures supplémentaires. Cette indemnité est résorbée en toute ou partie lors de la progression dans un nouveau palier de RMAG, sous réserve que cela n'entraîne pas de baisse de la rémunération composée du nouveau RMAG + éventuelle indemnité du salarié.

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

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

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

2.5.2.2. Bonification individuelle de carrière

2.5.2.2.1. Définition

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

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

2.5.2.2.2. Mise en œuvre et conditions d'évolution

Article modifié par avenant 2003-03 du 15.10.2003

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Article modifié par avenant 2024-03 du 09.07.2024

Le droit au complément individuel est ouvert à tout salarié non cadre après une première évaluation portant sur un minimum de 6 mois d'appartenance au Centre. Cette durée est comptabilisée sur l'année précédant cette première évaluation.

L'appréciation de cette période minimale de 6 mois 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 F.N.C.L.C.C.

Cet entretien s'effectue au plus tard fin février de chaque année.

Dans le cas d'un entretien annuel d'appréciation concernant un salarié représentant du personnel élu ou désigné, le responsable hiérarchique ne tiendra compte que de l'activité professionnelle déployée sous sa propre responsabilité. Le pourcentage de la bonification individuelle de carrière attribué au salarié représentant du personnel le sera sur l'intégralité de sa rémunération minimale annuelle garantie.

Il appartient, chaque année, à la Direction du Centre, de veiller, avec les responsables hiérarchiques conduisant les entretiens annuels d'appréciation, à l'harmonisation de l'ensemble du processus et à l'équité interne de la valorisation et de la répartition des parts variables afférentes à la bonification individuelle de carrière. En outre, la Direction informe préalablement les représentants du personnel (Délégués Syndicaux, Comité Social et Économique) des critères d'appréciation retenus ainsi, qu'a posteriori, de la masse des montants attribués en valeur relative.

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

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

Cependant, cette situation révélant une anomalie dans la carrière du salarié, un entretien professionnel devra avoir lieu dans les conditions prévues au Chapitre 9, article 2.9.2.2.2. du présent titre.

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

2.5.2.2.3. Montant

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

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

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

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

2.5.2.2.4. Information

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle, le Directeur du Centre informe les délégués syndicaux du montant et des conditions d'attribution de la bonification individuelle de carrière dans le Centre. Cette même information devra être donnée à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

2.5.2.3. Bonification acquise de carrière

Article modifié par avenant 2001-01 du 19.01.2001

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

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

Un douzième de la BAC est versée mensuellement et apparaît distinctement sur le bulletin de paye.

2.5.2.4. Prime liée à l'expérience professionnelle

2.5.2.4.1. Principe

Article modifié par avenant 2008-01 du 21.02.2008

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

- 2 % après deux années complètes d'expérience ;
- 4 % après quatre années complètes d'expérience ;
- 7 % après sept années complètes d'expérience ;
- 10 % après neuf années complètes d'expérience ;
- 11 % après quinze années complètes d'expérience ;
- 13 % après dix-huit années complètes d'expérience ;
- 15 % après vingt années complètes d'expérience ;
- 18 % après vingt-trois années complètes d'expérience ;
- 20 % après vingt-cinq années complètes d'expérience.

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

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

2.5.2.4.2. Détermination de l'expérience professionnelle

Article modifié par avenant 2009-03 du 10.07.2009

Article modifié par avenant 2025-04 du 03.07.2025

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. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées par l'employeur, à l'exception du congé parental d'éducation, dans la limite d'un an par congé parental pris par le salarié ;

- pour les salariés nouvellement embauchés, à hauteur de 50 % et à titre dérogatoire, pour la durée d'emploi dans une même fonction occupée au sein d'un autre établissement ou dans le cadre d'un détachement ou mise à disposition.

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

2.5.2.4.3. Promotion

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

2.5.2.5. Indemnité d'animation d'équipe

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

Une lettre de mission devra être fournie au salarié.

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

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

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

Dans le cas où cette animation, sans être permanente, est demandée au salarié pour une période supérieure à deux mois, l'indemnité lui est versée au prorata temporis ou pendant la durée de l'animation. Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de remplacement définie à l'article 2.5.5.2. du présent Chapitre.

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

2.5.3. RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS CADRES

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

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

2.5.3.1. Rémunération minimale annuelle garantie

Article modifié par accord national ARTT du 30.03.1999 - Annexe 7, Chapitre 1

Article modifié par avenant 2002-01 du 25.03.2002

Article modifié par avenant 2019-05 du 08.11.2018

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

Suite à la validation des acquis professionnels du salarié, le montant de son RMAG est augmenté soit dans le groupe de rémunération dans lequel est classé son emploi, soit par évolution dans un groupe de rémunération supérieur dans les conditions à définir conventionnellement pour chaque emploi. Cette augmentation est définitivement acquise. Elle entre en conséquence dans le calcul de la prime d'expérience professionnelle (PEP), de la bonification individuelle de carrière (BIC) et de la part variable liée à la performance individuelle (PPI) ainsi que des heures supplémentaires. Cette progression dans le RMAG de l'emploi ou dans le RMAG du groupe de rémunération supérieur ne fait pas fondre le DIT.

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

Elle comprend tous les éléments de salaire versés en contrepartie du travail, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, des primes aléatoires ou temporaires, des remboursements de frais, des primes de transport, des primes

de sujétions particulières, de la prime liée à l'expérience professionnelle, des compléments individuels de salaire de quelque nature que ce soit et des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et jours fériés ou des indemnités d'astreintes.

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

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

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

2.5.3.2. Bonification individuelle de carrière

2.5.3.2.1. Définition

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

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

2.5.3.2.2. Mise en œuvre et conditions d'évolution

Article modifié par avenant 2003-03 du 15.10.2003

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Article modifié par avenant 2024-03 du 09.07.2024

Le droit au complément individuel est ouvert à tout salarié cadre après une première évaluation portant sur un minimum de 6 mois d'appartenance au Centre. Cette durée est comptabilisée sur l'année précédant cette première évaluation.

L'appréciation de cette période minimale de 6 mois 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 F.N.C.L.C.C..

Cet entretien s'effectue au plus tard fin février de chaque année.

Dans le cas d'un entretien annuel d'appréciation concernant un salarié cadre représentant du personnel élu ou désigné, le responsable hiérarchique ne tiendra compte que de l'activité professionnelle déployée sous sa propre responsabilité. Le pourcentage de la bonification individuelle de carrière attribué au salarié cadre représentant du personnel le sera sur l'intégralité de sa rémunération minimale annuelle garantie.

Il appartient, chaque année, à la Direction du Centre, de veiller, avec les responsables hiérarchiques conduisant les entretiens annuels d'appréciation, à l'harmonisation de l'ensemble du processus et à l'équité interne de la valorisation et de la répartition des parts variables afférentes à la bonification individuelle de carrière. En outre, la Direction informe préalablement les représentants du personnel (Délégués Syndicaux, Comité Social et Économique) des critères d'appréciation retenus ainsi, qu'a posteriori, de la masse des montants attribués en valeur relative.

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

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

Cependant, cette situation révélant une anomalie dans la carrière du salarié, un entretien professionnel devra avoir lieu dans les conditions prévues au Chapitre 9, article 2.9.2.2.2. du présent Titre.

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

chaque année par les salariés relevant dans leur Centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la BIC perçue dans le Centre.

2.5.3.2.3. Montant

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

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

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

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

2.5.3.2.4. Information

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle, le Directeur du Centre informe les délégués syndicaux du montant et des conditions d'attribution de la bonification individuelle de carrière dans le Centre. Cette même information devra être donnée à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

2.5.3.3. Bonification acquise de carrière

Article modifié par avenant 2001-01 du 19.01.2001

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

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

Un douzième de la BAC est versée mensuellement et apparaît distinctement sur le bulletin de paye.

2.5.3.4. Prime liée à l'expérience professionnelle

2.5.3.4.1. Principe

Article modifié par avenant 2008-01 du 21.02.2008

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

- 2 % après trois années complètes d'expérience ;
- 3 % après quatre années complètes d'expérience ;
- 6 % après sept années complètes d'expérience ;
- 9 % après neuf années complètes d'expérience ;
- 10 % après quinze années complètes d'expérience ;
- 12 % après dix-huit années complètes d'expérience.

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

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

2.5.3.4.2. Détermination de l'expérience professionnelle

Article modifié par avenant 2009-03 du 10.07.2009

Article modifié par avenant 2025-04 du 03.07.2025

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. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées par l'employeur, à l'exception du congé parental d'éducation, dans la limite d'un an par congé parental pris par le salarié ;

- à hauteur de 50 % et à titre dérogatoire, pour la durée d'emploi dans une même fonction occupée au sein d'un autre établissement ou dans le cadre d'un détachement ou mise à disposition.

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

2.5.3.5. Part variable liée à la performance individuelle

2.5.3.5.1. Définition

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

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

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

2.5.3.5.2. Modalités de mise en œuvre

Article modifié par avenant 2003-03 du 15.10.2003

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2024-03 du 09.07.2024

Les objectifs individuels annuels sont fixés au sein de chaque Centre lors d'un entretien annuel d'appréciation, au plus tard fin février de l'année civile considérée sous réserve d'une ancienneté minimale de 6 mois et font l'objet d'une appréciation au plus tard fin février de l'année civile suivante.

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

Conformément aux dispositions de l'article L.2141-5-1 du Code du Travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de

travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une PPI au moins égale à la moyenne du taux de la PPI perçue chaque année par les salariés relevant dans leur Centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la PPI perçue dans le Centre.

2.5.3.5.3. Montant

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

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

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

2.5.4. INDEMNITÉS ET PRIMES POUR SUJÉTIONS PARTICULIÈRES

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

Article modifié par avenant 2001-01 du 19.01.2001

Article modifié par avenant 2005-05 du 14.12.2005

Les dispositions qui suivent s'appliquent exclusivement aux travailleurs de nuit répondant à la définition de l'article 2, Chapitre I 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 1, Chapitre I 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 4 « Indemnités et prestations diverses ».

Pour les travailleurs de nuit répondant à la définition de l'article 2, Chapitre I 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 4 « 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 4 « 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 Epargne 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 dix 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. Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA

Article créé par avenant 2002-01 du 25.03.2002

Article modifié par avenant 2024-03 du 09.07.2024

À compter du 1er septembre 2024, la reconnaissance des diplômes des infirmier(e)s spécialisé(e)s (IBODE, IPUER, IADE et IPA) et des chefs d'équipe des mêmes spécialités est organisée par la mise en place d'une indemnité d'exercice dans les conditions définies à l'Annexe 4, Chapitre 1.

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

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

Article créé par avenant 2020-02 du 03.06.2020

Article modifié par avenant 2020-03 du 07.09.2020

Une indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture propres à chaque Centre est mise en place dans les conditions définies à l'Annexe 4, Chapitre 1.

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

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

Article créé par avenant 2020-05 du 07.09.2020

Article modifié par avenant 2020-16 du 25.11.2020

Une indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants spécialisés et des auxiliaires de puériculture spécialisés propres à chaque Centre est mise en place dans les conditions définies à l'Annexe 4, Chapitre 1.

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

2.5.5. REMPLACEMENT TEMPORAIRE – PROMOTION

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.

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

2.5.5.2. Rémunération

- Lorsque la rémunération minimale mensuelle garantie du salarié qui effectue le remplacement est égale ou supérieure à la rémunération minimale mensuelle garantie correspondant à son nouvel emploi, l'intéressé se voit maintenir sa rémunération pendant la durée du remplacement. Cependant, lorsque le remplacement est supérieur à un mois, il se verra allouer une indemnité mensuelle de remplacement égale à 2,5 % de sa rémunération minimale mensuelle. Cette indemnité est versée à compter du premier jour du mois suivant la prise de fonction.
- Lorsque la rémunération minimale mensuelle garantie du salarié remplaçant est inférieure à la rémunération minimale mensuelle correspondant au nouvel emploi et lorsque le remplacement est supérieur à un mois, ce dernier bénéficie, à compter du premier jour de remplacement, d'une indemnité déterminée comme suit :
 - a) s'il s'agit d'un intérim effectif et total (accomplissement de l'intégralité des fonctions du poste), il lui est alloué une

indemnité différentielle lui assurant la rémunération minimale mensuelle garantie de l'emploi temporaire ;

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

2.5.5.3. Promotion interne

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2023-14 du 08.11.2023

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 (deux) mois ;
- pour les salariés des positions 3, 4 et 5 : 3 (trois) mois ;
- pour les salariés de la position 6 : 4 (quatre) mois ;

- pour les salariés de la position 7 et les praticiens : 4 (quatre) 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.).

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 6 RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL PRATICIEN

Chapitre créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

2.6.1. DÉFINITION – GÉNÉRALITÉ

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.

2.6.2. RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS**2.6.2.1. Barèmes**

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2021-02 du 17.05.2021

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

Article modifié par avenant 2024-05 du 09.07.2024

La rémunération des praticiens de Centre est déterminée à l'Annexe 1, Chapitre 6.

Les assistants spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.3., qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 427 € bruts par an (valeur au 1er juillet 2023) au prorata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.2., qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 12 641 € bruts par an (valeur au 1er juillet 2023) au prorata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est

versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.1., qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 9 641 € bruts par an au prorata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. 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.

Les PU-PH et les MCU-PH exerçant dans les CLCC qui renoncent à toute activité libérale dans et en dehors du Centre, payée à l'acte, conformément à l'article 1.1.3.2 de la présente Convention Collective, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 9 641 € bruts par an au prorata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

2.6.2.2. Reprise d'ancienneté

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les praticiens visés aux articles 2.2.1.1, 2.2.1.2. et 2.2.1.3 font l'objet d'une reprise d'expérience dans les conditions suivantes :

- à hauteur de 100% à compter de la date de validation du Diplôme d'Etudes Spécialisées,
- ou des années passées en tant que docteur junior dans ou à l'extérieur d'un CLCC

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

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2024-05 du 09.07.2024

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, sous réserve d'une ancienneté minimale de 6 mois dans le Centre.

À 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 Collective.

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.

2.6.3. INDEMNITÉS ET PRIMES POUR SUJÉTIONS PARTICULIÈRES DU PERSONNEL PRATICIEN DES CENTRES

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

2.6.3.1.1. Définition

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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 4, Chapitre 1.

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 4, Chapitre 1.

Ces indemnisations seront revalorisées selon l'évolution des tarifs des Praticiens Hospitaliers publics le 1^{er} 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

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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 présente Convention Collective 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

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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 présente Convention Collective, 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 4, Chapitre 1.

Ces indemnisations seront revalorisées selon l'évolution des tarifs des Praticiens Hospitaliers publics le 1^{er} 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

2.6.4. REMPLACEMENT TEMPORAIRE – NOUVELLE FONCTION

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.

À 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.

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 7 ENTRETIENS D'APPRÉCIATION INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU PERSONNEL PRATICIEN

Chapitre créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

2.7.1. DÉFINITION ET OBJECTIFS

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Les entretiens d'appréciation individuels et collectifs prévus dans la présente Convention Collective 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 Convention Collective 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 Convention Collective 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 F.N.C.L.C.C., 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.

2.7.2. ENTRETIEN D'APPRÉCIATION COLLECTIF

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

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 présente Convention Collective.

À 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.

2.7.3. ENTRETIEN D'APPRÉCIATION INDIVIDUEL

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

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 F.N.C.L.C.C. 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 Social et Économique) des critères d'appréciation retenus.

La F.N.C.L.C.C. et les partenaires sociaux élaboreront un canevas national qui servira de guide aux pratiques locales, adaptées à la réalité de chaque Centre.

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 8 RÉMUNÉRATION – DISPOSITIONS COMMUNES**2.8.1. INTÉRESSEMENT COLLECTIF**

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Chaque Centre a la possibilité de conclure avec ses partenaires sociaux un accord d'intéressement conformément aux dispositions du Code du Travail, articles L.3311-1 à L.3315-5.

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

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

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

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

2.8.2. ÉGALITÉ DE SALAIRE ET D'EMPLOI – TRAVAILLEURS HANDICAPÉS – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**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 deux sexes.

2.8.2.2. Travailleurs handicapés

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

2.8.2.3. Travail à temps partiel

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 prorata 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.

2.8.3. MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

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 deux 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.

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 9 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET GESTION DES COMPÉTENCES DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL

2.9.1. VALIDATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL – DISPOSITIONS COMMUNES

2.9.1.1. Principes généraux

Article modifié par avenant 2002-01 du 25.03.2002

Article modifié par avenant 2008-02 du 21.02.2008

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

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.

Le montant consacré par les Centres au financement de la formation professionnelle continue ne peut être inférieur à 2,45 % de la masse salariale brute.

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 œuvre, 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

Article créé par avenant 2002-01 du 25.03.2002

Article modifié par avenant 2003-03 du 15.10.2003

Article modifié par avenant 2003-04 du 24.11.2003

Article modifié par avenant 2008-02 du 21.02.2008

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Article modifié par avenant 2022-07 du 07.06.2022

Article modifié par avenant 2024-04 du 09.07.2024

Article modifié par avenant 2025-02 du 22.01.2025

- **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 2.9.1.3. de la présente Convention Collective 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 Il s'applique aux emplois non médicaux de la classification nationale des CLCC, sauf pour les cadres supérieurs.

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 d'un 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 Social et Économique 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 trois années consécutives, elle lui est automatiquement accordée la quatrième année au taux correspondant à son emploi d'appartenance.

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

Les durées d'éligibilité requises en cas de validation d'un palier du parcours professionnel suite à un plan de progrès sont identiques à celles prévues au tableau du paragraphe « paliers d'éligibilité » de l'article 2.9.1.2. Toutefois, une durée minimale de 5 ans pleins dans l'emploi est exigée pour prétendre à l'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cas de plan de progrès.

- **Paliers d'éligibilité**

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

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

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1er palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^{ème} palier du parcours	Durée éligibilité 3 ^{ème} palier du parcours
A	Agent de service			
	Employé administratif			
B	Ouvrier spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent d'accueil / Standardiste	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent de service qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Employé administratif qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
C	Brancardier	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien administratif	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien	3 ans	10 ans	17 ans
D	Secrétaire	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture	3 ans	10 ans	17 ans
E	Assistant de gestion	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de maintenance	3 ans	10 ans	17 ans
E1	Préparateur qualifié en pharmacie	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire	3 ans	10 ans	17 ans
F	Technicien qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Préparateur en pharmacie confirmé	3 ans	10 ans	17 ans
	Diététicien	3 ans	10 ans	17 ans
F1	Assistant social	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire confirmé	3 ans	10 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Manipulateur d'électroradiologie médicale	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier D.E.	3 ans	10 ans	17 ans
G	Technicien hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Préparateur en pharmacie spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier de Puériculture D.E.	2 ans	8 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
G1	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier D.E. spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans

	Masseur Kinésithérapeute	3 ans	10 ans	17 ans
	Orthophoniste	3 ans	10 ans	17 ans
H	Infirmier de Bloc Opératoire D.E.	2 ans	8 ans	17 ans
	Infirmier Anesthésiste D.E.	2 ans	8 ans	17 ans
	Infirmier en Pratique Avancée	2 ans	8 ans	17 ans
	Coordonnateur technique	3 ans	10 ans	17 ans
	Chef d'équipe	3 ans	10 ans	17 ans
I	Cadre 1	3 ans	10 ans	17 ans
J	Cadre 2	3 ans	10 ans	17 ans
K	Cadre 3	3 ans	10 ans	17 ans
L	Cadre supérieur 1			
M	Cadre supérieur 2			
N	Cadre supérieur 3			

2.9.1.3. 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 pluri-annuel et seront présentées à la commission de la 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 F.N.C.L.C.C.

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 F.N.C.L.C.C. 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.

2.9.2. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL NON PRATICIEN

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.6313-10 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. Évolution de carrière et entretien d'évaluation professionnelle

2.9.2.2.1. Évolution de carrière et formation professionnelle

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*

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

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 (article L.6322-42 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 Social et Économique.

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

Article créé par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 3, Chapitre 12, article 3.1.2.3. ou à décider le licenciement sous respect de la législation en vigueur.

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 10 DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES PRATICIENS

Chapitre créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

2.10.1. PRÉAMBULE

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

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 Epargne 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 la formation du Comité Social et Économique est informée du nombre de demandes satisfaites.

2.10.2. CONGÉ POUR FORMATION INDIVIDUELLE

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 Epargne Temps.

L'examen de la demande de congé est présenté par le Directeur Général à la Commission Médicale d'Etablissement 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 un mois.

2.10.3. BILAN PROFESSIONNEL

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Indépendamment des dispositions du Code du Travail relatives au bilan de compétences (article L.6322-42 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 Social et Économique.

2.10.4. FORMATION EN CAS DE MUTATIONS TECHNOLOGIQUES OU D'ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

Article créé par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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.

2.10.5. 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 ou à décider le licenciement dans le respect de la législation en vigueur.

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 11 CONGÉS – JOURS FÉRIÉS – ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

2.11.1. CONGÉS PAYÉS

2.11.1.1. Durée

Article modifié par avenant 2024-01 du 15.05.2024

Le personnel de chaque Centre bénéficie, chaque année, d'un congé payé de deux jours et demi par mois de travail effectif; soit un total de trente jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés) ou cinq 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. Périodes assimilées par la loi et par dispositions conventionnelles à du temps de travail effectif

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2024-01 du 15.05.2024

Pour les périodes assimilées par la loi à du temps de travail effectif, le nombre de jours de congés est calculé selon les dispositions légales.

Pour le cas spécifique des congés payés acquis pendant un arrêt de travail lié à un accident de trajet ou à une maladie d'origine non professionnelle : les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables par mois pendant les 4 premiers mois de l'arrêt (soit 2,08 jours ouvrés), puis 2 jours ouvrables (soit 1,66 jour ouvré) (soit pour chaque mois suivant, conduisant à un total maximal de 26 jours ouvrables (soit 22 jours ouvrés) pour la première période de référence au cours de laquelle intervient l'arrêt, puis 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés) pour les suivantes.

Les périodes d'autorisation d'absence rémunérées en vertu d'une disposition de la présente Convention Collective au Chapitre 4, article 2.4.3. du présent Titre sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel..

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.3141-13 à L.3141-16 du Code du Travail.

Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} 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

Article modifié par avenant 2012-01 du 15.10.2012

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Le 1^{er} FEVRIER de chaque année, l'employeur établit après avis des membres du Comité Social et Économique, 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

Article modifié par avenant 2024-01 du 15.05.2024

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 2.11.6. « Compte Epargne Temps ».

Les congés payés acquis avant, et/ou au cours d'un arrêt maladie ou accident (d'origine professionnelle ou non professionnelle), au cours de la période de référence dans laquelle intervient cet arrêt, et qui n'auraient pu être pris du fait de cet arrêt, bénéficient d'un droit de report d'un délai de 15 mois, dont le point de départ démarre conformément aux dispositions légales en vigueur

2.11.1.7. Personnel originaire des DROM-COM

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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

Article crée par avenant 2012-01 du 15.10.2012

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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.

2.11.2. JOURS FÉRIÉS

2.11.2.1. Définition

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L.3133-1 du Code du Travail.

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

2.11.3. ABSENCE EXCEPTIONNELLE POUR DÉMÉNAGEMENT DU SALARIÉ

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

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, 15 jours à l'avance, en accord avec l'employeur.

2.11.4. ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Cet article est traité dans le Titre 2, Chapitre 4, article 2.4.3.

2.11.5. DON DE JOURS DE REPOS

Article créé par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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.

2.11.6. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

2.11.6.1. Définition

Article modifié par accord ARTT de l'UNIFED du 01.04.1999

Le Compte Epargne Temps (C.E.T.) 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 C.E.T. 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 C.E.T. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au C.E.T.

Le mode d'alimentation du C.E.T. 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

Article modifié par accord ARTT de l'UNIFED du 01.04.1999

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Le C.E.T. 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 5^{ème} 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 article L.3121-28 et L.3121-30 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

Article créé par accord ARTT de l'UNIFED du 01.04.1999

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au C.E.T.

proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{horaire mensuel contractuel} \times \text{somme due}}{\text{salaire mensuel}} = \text{temps de repos}$$

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 C.E.T. nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

2.11.6.5. Gestion financière

Article créé par accord ARTT de l'UNIFED du 01.04.1999

La gestion financière du C.E.T. est confiée à une caisse paritaire nationale.

2.11.6.6. Prise de congé

Article modifié par accord ARTT de l'UNIFED du 01.04.1999

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Le C.E.T. 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 2, Chapitre 10 « 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 C.E.T. est considérée comme temps de présence au prorata du taux d'indemnisation du congé pris dans le cadre du C.E.T.

2.11.6.8. Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un C.E.T. sont calculées sur la base du salaire perçu au moment de son départ en congé.

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

2.11.6.9. Information à l'employeur

La prise d'un congé d'épargne temps pouvant déstabiliser l'organisation d'un service, le salarié préviendra le plus tôt possible son employeur de sa volonté de partir en C.E.T., et au moins trois 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 Collective ;
- 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.

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 12 MALADIE – MATERNITÉ – ACCIDENT – DÉCÈS

2.12.1. MALADIE ET ACCIDENT

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

Article modifié par avenant 2001-01 du 19.01.2001

Article modifié par avenant 2002-03 du 24.10.2002

Article modifié par avenant 2020-09 du 07.09.2020

Article modifié par avenant 2024-01 du 15.05.2024

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 1^{er} 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^{ème} arrêt, du 3^{ème} jour lors du 3^{ème} arrêt et du 4^{ème} jour pour le 4^{ème} arrêt et les suivants étant entendu que les délais courent en année glissante.

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

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

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

- 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 deux titres.
- en cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de 3 mois continus, ou 3 mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.12.3. du présent chapitre.

2.12.1.4. Subrogation

Article créé par avenant 2020-09 du 07.09.2020

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

Après 12 mois de travail effectif dans le ou les Centres, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) verse les IJSS directement au Centre, qui est subrogé dans les droits de l'assuré.

Le maintien de salaire par le Centre est subordonné à la prise en charge effective du salarié par la Sécurité Sociale.

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

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

2.12.2. MATERNITÉ

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 état de grossesse.

2.12.2.2. Indemnité complémentaire

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2020-09 du 07.09.2020

La salariée, justifiant d'au moins 9 mois de travail effectif 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 trois ou plus de trois ;
- pendant 34 semaines en cas de naissances multiples, pour la naissance de deux enfants (jumeaux) ;
- pendant 46 semaines en cas de naissances multiples, pour la naissance de trois enfants ou plus (triplés ou plus)

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

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

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

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

2.12.2.3. Subrogation

Article créé par avenant 2020-09 du 07.09.2020

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

Après 9 mois de travail effectif dans le ou les Centres, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) verse les IJSS directement au Centre, qui est subrogé dans les droits de l'assurée.

Le maintien de salaire par le Centre est subordonné à la prise en charge effective du salarié par la Sécurité Sociale.

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

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

2.12.3. DÉFINITION DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE POUR LE MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT ET DE MATERNITÉ

Article créé par avenant 2020-14 du 25.11.2020

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

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

2.12.4. RÉGIME DE PREVOYANCE

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 Collective.

2.12.3.2. Incapacité temporaire de travail

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 (2^{ème} ou 3^{ème} 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 (1^{ère} 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 éducatives 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 prorata 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

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

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 présente Convention Collective.

Pour les Centres qui ne participeront pas à ce comité paritaire, une Commission du Comité Social et Économique sera constituée.

2.12.3.6.2. Rôle

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

La Commission du Comité Social et Économique 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.

2.12.4. DÉNONCIATION PARTIELLE

Conformément au Titre 1, Chapitre 3, article 1.3.3., la dénonciation partielle de ce chapitre est possible dans les conditions légales en vigueur.

TITRE 3 **CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

CHAPITRE 1 **DÉMISSION – LICENCIEMENT – RETRAITE**

3.1.1. CIRCONSTANCES ET MODALITÉS

Article modifié par avenant 2005-01 du 23.05.2005

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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.

3.1.2. LICENCIEMENT

3.1.2.1. Cause du licenciement

Article modifié par avenant 2022-05 du 02.05.2022

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. Commission de Conciliation Paritaire

Article créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2022-05 du 02.05.2022

Lorsqu'un licenciement pour faute ou une rétrogradation-mutation est envisagé à l'égard d'un salarié ayant plus d'un an de présence dans le Centre, praticien ou non-praticien, le salarié a la faculté de demander la réunion de la Commission de Conciliation Paritaire.

L'employeur informe, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, que le salarié a la possibilité de saisir la Commission de Conciliation Paritaire auprès de laquelle il peut se faire assister par un salarié du Centre.

La Commission de Conciliation Paritaire a pour rôle :

- De permettre aux membres de la Commission d'échanger sur les faits reprochés au salarié ;
- De rechercher les points de convergence entre l'employeur, le salarié et les membres de la Commission et de constater, le cas échéant, les points de divergence entre eux.

3.1.2.2.1. Composition de la Commission de Conciliation Paritaire

La Commission est composée de salariés du Centre :

D'une part, au titre de la représentation salariale : d'au maximum 3 salariés, issus d'une organisation syndicale ou non, choisis par le salarié concerné. A défaut de représentant salarié, la Commission ne peut pas se tenir.

D'autre part, au titre de la représentation employeur : l'employeur désigne ses représentants en nombre équivalent à la représentation salariale (hors secrétariat de séance).

3.1.2.2.2. Délais et modalités de saisine

Seul le salarié concerné par l'une des mesures envisagées à l'article 3.1.2.2. peut demander la saisine de la Commission selon les modalités ci-après.

Le salarié adresse par écrit sa demande de saisine de la Commission Paritaire de Conciliation à la Direction du Centre ou à son représentant qui en accuse réception. La demande doit parvenir au plus tard 3 jours ouvrés après la tenue de l'entretien préalable.

Afin de tenir compte de ce délai et à défaut de saisine de la Commission, la notification par l'employeur de sa décision ne peut se faire au plus tôt qu'à compter du 4ème jour ouvré suivant la tenue de l'entretien préalable.

En cas de saisine de la Commission, la décision de l'employeur ne peut être notifiée qu'à compter du lendemain de la réunion de la Commission.

3.1.2.2.3. Réunion de la Commission de Conciliation Paritaire

3.1.2.2.3.1 Convocation

Le salarié transmet à la Direction des Ressources Humaines, par un écrit reçu dans les 2 jours ouvrés de sa demande de saisine, les noms et coordonnées des salariés qui siégeront au sein de la Commission.

L'employeur convoque les participants (l'ensemble des membres de la Commission ainsi que la personne assistant le salarié), et réunit la Commission dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de la réception du courrier de demande de saisine.

La convocation parvient aux participants au moins 1 jour ouvré avant la date de la réunion.

La date de la réunion est fixée par l'employeur.

3.1.2.2.3.2 Fonctionnement

La Commission est présidée par l'employeur ou son représentant dûment désigné.

Le secrétariat est assuré par un salarié du Centre choisi par l'employeur en sus des membres de la Commission tels que définis à l'article 3.1.2.3. Le secrétaire ne participe pas aux débats. Il rédige le procès-verbal de la Commission.

Les débats de la Commission sont confidentiels.

Lors de la réunion, les membres de la Commission entendent le salarié et l'employeur, et les invitent à concilier.

La Commission constate les points de conciliation et les points de non conciliation, lesquels font l'objet d'un procès-verbal établi en fin de séance par le secrétaire. Il est signé par les membres de la Commission et est remis à chacun d'entre eux. Il est adressé au salarié et à l'employeur.

A l'issue de la réunion, la Commission se trouve définitivement dessaisie.

L'absence non justifiée du salarié à la Commission vaut renonciation de sa part à sa demande de saisine. Cette renonciation est constatée aux termes du procès-verbal établi par la Commission.

En cas de force majeure dûment justifiée, il est représenté par l'un des salariés du Centre choisi par lui pour composer la Commission de Conciliation Paritaire tel que prévu à l'article 3.1.2.3.

3.1.2.3. Dispositions communes – Licenciement pour motif économique

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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.

3.1.3. PRÉAVIS

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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

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

Le préavis réciproque est de :

- 1 (un) mois pour les salariés des positions 1 et 2 de moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 (deux) 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 (trois) mois pour les salariés des positions 5 et 6 ;
- 6 (six) mois pour les salariés de la position 7 ;
- 6 (six) mois pour les salariés praticiens.

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

3.1.4. ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI

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.

3.1.5. INDEMNITÉ DE RUPTURE

3.1.5.1. Modalités

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

3.1.5.2. Montant

Article modifié par avenant 2000-01 du 30.05.2000

L'indemnité est déterminée à raison de :

- 30 % du salaire de référence par année de présence dans le Centre de la première à la cinquième année ;
- 40 % du salaire de référence par année de présence dans le Centre de la sixième à la dixième année ;
- 50 % du salaire de référence par année de présence dans le Centre au-delà de la dixième année ;

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

3.1.6. DÉPART ET MISE A LA RETRAITE

3.1.6.1. Définition

Article modifié par avenant 2004-01 du 26.04.2004

Article modifié par avenant 2005-01 du 23.05.2005

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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

- 1 (un) mois de salaire après cinq ans de travail effectif ;
- 2 (deux) mois de salaire après dix ans de travail effectif ;
- 4 (quatre) mois de salaire après quinze ans de travail effectif ;
- 6 (six) mois de salaire après vingt ans de travail effectif.

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

➔ Voir également l'avis d'interprétation du 02.12.1998, Annexe 8, Chapitre 1, A-5.1.2.

3.1.6.3. Indemnité de mise à la retraite

Article créé par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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.

3.1.7. HOSPITALO-UNIVERSITAIRES

Article créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

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 4 DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE 1 PRÉAMBULE

4.1.1. LIBERTÉ D'OPINION

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.

TITRE 4 DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE 2 DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER

4.2.1. PRÉAMBULE

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions du Comité Social et Économique 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 de la délégation du personnel au Comité Social et Économique.

4.2.2. COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

L'institution d'un Comité Social et Économique est obligatoire dans toute entreprise relevant du secteur privé, et occupant au moins 11 salariés.

4.2.2.1. Attributions générales

Article modifié par accord 2009-01 du 12.10.2009

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Le Comité Social et Économique a pour missions principales :

- 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, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans le Centre ;

- de participer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité, à l'amélioration de leurs conditions de travail ainsi qu'à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle, de procéder à l'analyse des risques professionnels, des conditions de travail et de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels.
- de donner son avis lors des consultations prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et, notamment, sur le bilan de formation et sur le plan de développement des compétences du Centre.

Le Directeur du Centre, ou son représentant, est tenu de fournir au Comité Social et Économique 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 Sociaux et Économiques de jouer leur rôle de partenaires sociaux.

4.2.2.2. Activités sociales et culturelles

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Les activités sociales et culturelles des Comités Sociaux et Économiques sont l'une des formes de la vie sociale au sein des Centres.

Les Directions des Centres sont attentives à doter les Comités Sociaux et Économiques 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 Social et Économique, 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 Social et Économique.

La contribution patronale aux œuvres sociales et culturelles s'ajoute à la dotation légale attribuée au titre du fonctionnement du Comité Social et Économique.

4.2.2.3. Commissions

Article créé par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Les commissions du Comité Social et Économique prévues par le Code du Travail sont constituées au sein de chaque Centre selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elles peuvent être également mise en place par accord d'entreprise ou dans le cadre du règlement intérieur du Comité Social et Économique.

Le temps passé aux séances des commissions est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures dont bénéficient les membres du Comité Social et Économique dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le Code du Travail.

4.2.2.3.1. Commission de la formation professionnelle

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

La Commission de la formation professionnelle est chargée de préparer les délibérations du Comité Social et Économique en vue de la consultation sur les orientations stratégiques du Centre et de celle de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans les domaines qui relèvent de sa compétence 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.

4.2.2.3.2. Autres commissions

Article créé par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Les autres commissions du Comité Social et Économique pouvant être constituées sont notamment :

- la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ;
- la Commission économique ;

- la Commission d'information et d'aide au logement ;
- la Commission de l'égalité professionnelle ;
- la Commission des marchés, qui obéit à des règles spécifiques pour sa mise en place.

Il est possible de créer des commissions autres que celles prévues par la loi par accord d'entreprise.

4.2.3. DROITS SYNDICAUX

4.2.3.1. Local syndical

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

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 syndicales et des syndicats. Les Délégués Syndicaux y ont accès dans l'exercice de leurs attributions. Les salariés peuvent y accéder librement en dehors de leur temps de travail.

4.2.3.2. 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.

À 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.

4.2.3.3. Autorisation syndicale d'absence

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

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.

Ce nombre de 20 jours maximum d'absence peut être augmenté et porté jusqu'à 30 jours maximum sur demande motivée de l'organisation syndicale et après accord de la Direction du Centre.

Le fractionnement des jours d'absence en demi-journée est possible après accord de la Direction du Centre.

4.2.3.4. Exercice d'un mandat électif

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Les salariés des Centres, désignés membres des organismes directeurs des syndicats conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis, bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour exercer leur mandat dans le cadre de ces organismes directeurs.

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.

4.2.3.5. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Les membres du Comité Social et Économique bénéficient des formations prévues par le Code du Travail.

À chaque élection :

- les membres titulaires et suppléants du Comité Social et Économique bénéficient d'un droit à stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours ;
- les membres du Comité Social et Économique et les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail bénéficient d'un droit à stage de formation en santé, sécurité et conditions de travail d'une durée maximale de 5 jours.

Ces autorisations d'absence pour suivre ces formations sont prises sur le temps de travail et sont rémunérées comme telles. Le temps consacré à ces formations n'est pas déduit des heures de délégation.

Par ailleurs, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, tout salarié peut 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.

4.2.3.6. Financement syndical

Article modifié par avenant 2007-02 du 30.03.2007

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 de façon anonyme un bon 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 M.G. pour les positions de 1 à 4 ;
- 6 M.G. 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.

Cette contre-valeur des chèques syndicaux est utilisée exclusivement pour l'activité syndicale du Centre ou des Centres.

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.

4.2.3.7. Détachement syndical

Article modifié par avenant 2001-01 du 19.01.2001

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Les organisations syndicales ont la possibilité de détacher à temps plein ou à temps partiel un salarié à titre syndical dans les conditions prévues par le Code du Travail et l'accord du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale du 23 avril 2015 et ses avenants. La demande doit être formulée trois mois à l'avance.

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 trois 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.

TITRE 4 DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE 3 DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL

4.3.1. PRÉAMBULE

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2022-06 du 02-05-2022

Il est de la compétence et de la responsabilité juridique de la F.N.C.L.C.C. 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 F.N.C.L.C.C. entend travailler avec les organisations syndicales de salariés représentatives d'une part dans le cadre légal :

- Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) ;
- Commission Nationale de Qualification, de Classification et de Classement (CNQCC) ;

et dans des instances dépassant le cadre légal :

- Comité Social de Concertation (CSC) ;
- Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

4.3.2. COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

4.3.2.1. Missions

Article créé par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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. Mission de négociations et d'intérêt général

4.3.2.2.1. Composition

Article créé par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 F.N.C.L.C.C.

4.3.2.2.2. Fonctionnement

4.3.2.2.2.1. Réunions

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2025-01 du 22.01.2025

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 I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième 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 F.N.C.L.C.C. qui se charge de convoquer les représentants de la Commission.

La Présidence de la Commission est assurée par le Président de la F.N.C.L.C.C. ou par son mandataire dûment désigné.

A l'issue de chaque Commission, la F.N.C.L.C.C. rédige un projet de compte-rendu qui est transmis aux organisations syndicales représentatives. Celles-ci ont la possibilité de corriger et amender leurs propos ainsi retranscrits, avant approbation définitive à chaque Commission suivante par l'ensemble de ses membres. Le compte-rendu ainsi approuvé en séance est transmis aux organisations syndicales.

4.3.2.2.2.2. Ordre du jour

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

La F.N.C.L.C.C. 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 adressent, au moins 3 semaines avant la date prévue pour la réunion, leurs propositions à la F.N.C.L.C.C.

4.3.2.2.3. Autorisations d'absence

Article modifié par avenant 2001-01 du 19.01.2001

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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.

4.3.2.2.4. Frais de fonctionnement des organisations syndicales de salariés représentatives et négociatrices

Article modifié par avenant 2003-01 du 18.07.2003

Article modifié par avenant 2005-04 du 14.12.2005

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

La F.N.C.L.C.C. 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 800 M.G. (Minimum Garanti) fait l'objet de 2 versements, effectués par la F.N.C.L.C.C. à la fin de chaque semestre.

4.3.2.2.1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la F.N.C.L.C.C. en fonction de ses dispositions propres.

4.3.2.3. Mission d'interprétation et de conciliation

4.3.2.3.1. Rôle

Article modifié par avenant 2003-02 du 18.07.2003

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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

Article modifié par avenant 2003-02 du 18.07.2003

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 2 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 F.N.C.L.C.C.

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 2 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 F.N.C.L.C.C.

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 F.N.C.L.C.C. peut se faire assister par un conseiller technique librement choisi, en sus de leurs représentants.

4.3.2.3.3. Fonctionnement

Article modifié par avenant 2003-02 du 18.07.2003

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 F.N.C.L.C.C. ou l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes à la Convention Collective, soit par la F.N.C.L.C.C. 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 F.N.C.L.C.C. 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 F.N.C.L.C.C. 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 F.N.C.L.C.C. en fonction de ses dispositions propres.

4.3.2.4. Transmission des conventions et accords d'entreprise des Centres à la CPPNI

Article créé par avenant 2018-01 du 10.01.2018

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 18.11.2016) 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 – F.N.C.L.C.C. – 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.

4.3.3. COMMISSION NATIONALE DE QUALIFICATION, DE CLASSIFICATION ET DE CLASSEMENT

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 F.N.C.L.C.C. en fonction de ses dispositions propres.

4.3.4. COMITÉ SOCIAL DE CONCERTATION

4.3.4.1. Objet

Le Comité Social de Concertation est une instance permanente d'informations et d'échanges de vues entre F.N.C.L.C.C. 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 deux salariés des Centres.

4.3.4.3. Fonctionnement

Article modifié par avenant 2018-01 du 10.01.2018

Article modifié par avenant 2019-04 du 05.07.2019

Le Comité Social de Concertation se réunit au moins 2 fois par an, sur ordre du jour préparé et envoyé par la F.N.C.L.C.C.

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 présente 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 F.N.C.L.C.C. en fonction de ses dispositions propres.

4.3.5. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

Article modifié par accord n° 2022-06 du 02.05.2022

4.3.5.1. Missions de la CPNEFP

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) exerce les missions suivantes :

- Définition des orientations prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle, et, plus particulièrement, en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de la branche, détermination des moyens nécessaires à leur mise en œuvre et approbation des éventuels travaux réalisés ;
- Fixation des coûts de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la professionnalisation en alternance conformément aux dispositions conventionnelles et légales applicables ;
- Définition des actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- Recherche de partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- Prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- Suivre l'application des accords applicables à la branche en matière de formation professionnelle ;
- Eventuellement, déterminer et conduire la politique de certification des compétences de la branche (création et suivi des certifications professionnelles, inscription au RNCP ou au Répertoire spécifique des habilitations et certifications...) ;
- Etablir un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre des parcours professionnels mis en place par la branche ;
- Mettre en œuvre toute action de promotion et de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage nécessaire ;
- Avoir un rôle de veille et de propositions en matière d'innovations pédagogiques et technologiques ;
- Proposer les moyens de toute nature à mettre en œuvre dans les Centres pour garantir l'adéquation des compétences des salariés à l'évolution des emplois et des métiers dans leur parcours professionnel, en lien avec les travaux des instances paritaires des CLCC et de l'Observatoire de l'OPCO Santé ;
- Analyser les politiques de GPEC mises en place dans les Centres dans le cadre des accords en place en vue d'adapter les ressources disponibles aux besoins futurs ;
- Examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Par ailleurs, la CPNE-FP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation.

4.3.5.2. Fonctionnement de la CPNEFP

4.3.5.2.1. Réunions

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois dans l'année

4.3.5.2.2. Composition

La CPNEFP comprend :

- deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche des Centres de Lutte Contre le Cancer. Deux suppléants peuvent être désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche des Centres de Lutte Contre le Cancer. Ces derniers ne peuvent siéger qu'en l'absence du ou des titulaires ;
- un nombre de représentants désignés par la FNCLCC égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs.

4.3.5.2.3. Prise de décisions

Lorsque la CPNEFP doit rendre un avis, cet avis est pris à la majorité des trois quarts des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche dispose d'une voix.

La FNCLCC dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

4.3.5.2.4. Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par la FNCLCC.

A ce titre, elle est chargée, notamment, de la diffusion des convocations, des documents préparatoires à la réunion, de la réalisation du compte-rendu et de l'organisation matérielle de la réunion.

4.3.5.2.5. Groupes techniques paritaires emploi-formation

La CPNEFP peut, en tant que de besoin, décider de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires restreints, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Ces groupes de travail paritaires restreints sont composés de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants employeurs que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

4.3.5.2.6. Règlement intérieur

La CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des relevés de décisions de la CPNEFP et des éventuels groupes techniques paritaires.

TITRE 5

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

CHAPITRE 1 MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA CCN DU 1^{er} JANVIER 1999

5.1.1. PÉRIODE DE TRANSITION

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.

5.1.2. MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION DES NON CADRES

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 1^{er} décembre 1998, outre l'appellation de son emploi, sa position et son groupe de rémunération.

À 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.

5.1.3. MISE EN ŒUVRE DU CLASSEMENT DES CADRES

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 deux 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.

5.1.4. MISE EN ŒUVRE DE LA BONIFICATION INDIVIDUELLE DE CARRIÈRE

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.

5.1.5. MISE EN ŒUVRE DE LA BONIFICATION ACQUISE DE CARRIÈRE

À 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 prorata temporis de la présence en 1999.

➔ Voir également l'avis d'interprétation du 14.01.2000, Annexe 8, Chapitre 1, A-5.1.5.

5.1.6. TRANSPOSITION DE L'ANCIENNETÉ

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 02.12.1998, Annexe 8, Chapitre 1, A-5.1.2.

5.1.7. PART VARIABLE LIÉE A LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

La mise en place de la part variable liée à la performance individuelle est une mesure spécifique aux cadres. Le versement de cette part nécessite qu'un entretien annuel ait eu lieu l'année précédente. En conséquence, l'entretien annuel fixant les objectifs pour l'année 1999 devra avoir lieu durant le premier bimestre de l'année.

La part variable attribuée à la réalisation de ces objectifs interviendra en l'an 2000.

Pour les années 1999 et 2000, une prime spécifique d'un montant de 1,5 % de la rémunération minimale annuelle garantie, plafonnée à 5 000 francs sera versée à chaque cadre après son entretien annuel d'appréciation, au prorata temporis de l'année précédente.

5.1.8. SUPPLÉMENT FAMILIAL

À 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 07.01.1999, Annexe 8, Chapitre 1, A-5.1.3.

5.1.9. DIFFÉRENTIEL D'INDEMNITÉ TRANSITOIRE

5.1.9.1. Calcul du Différentiel d'Indemnité Transitoire

Les signataires ou adhérents de la Convention Collective de 1999 ont souhaité maintenir la rémunération globale des salariés tout en mettant en œuvre dès le 1^{er} janvier 1999 l'ensemble des dispositions prévues dans cette nouvelle Convention Collective. Ainsi, chaque salarié se verra appliquer les nouveaux éléments de rémunération prévus dans la Convention Collective de 1999.

Dans le cas où l'addition « Rémunération Minimale Annuelle Garantie, expérience professionnelle et Bonification Acquise de Carrière » serait inférieure au 1^{er} janvier 1999 à la rémunération conventionnelle calculée sur les grilles de la Convention Collective de 1971, hors indemnités et sujétions particulières, il sera alloué un Différentiel d'Indemnité Transitoire permettant le maintien de la rémunération antérieure.

Le salaire de référence sera celui de Décembre 1998 pour les personnels ayant leur rémunération entière sur ce mois-ci. Pour les autres personnels, le salaire sera reconstitué à partir du coefficient de Décembre 1998.

Concernant la prime d'assiduité prévue dans la Convention Collective de 1971, elle est incluse dans le Différentiel d'Indemnité Transitoire. Le calcul de son montant se fera par application pour chaque salarié sur la base forfaitaire de 7,5 % quel que soit le taux d'absentéisme de 1998 et, selon les mêmes modalités que précédemment.

Le calcul du D.I.T. se fera de façon uniforme dans tous les Centres de Lutte Contre le Cancer selon la méthodologie fédérale, tant pour les cas généraux que pour les cas particuliers.

→ Voir également l'avis d'interprétation du 02.12.1998, Annexe 8, Chapitre 1, A-5.1.2.

→ Voir également l'avis d'interprétation du 11.01.1999, Annexe 8, Chapitre 1, A-5.1.4.

5.1.9.2. Évolution du Différentiel d'Indemnité Transitoire

Le Différentiel d'Indemnité Transitoire sera réduit dans la limite des augmentations générales du salaire minimum annuel garanti.

Cependant, si des dispositions concernant la fonction publique hospitalière autorisent la différenciation du maintien du pouvoir d'achat et d'un montant spécifique dû à la croissance, les mêmes

dispositions seront appliquées dans la Convention Collective. Dans ce dernier cas, le Différentiel d'Indemnité Transitoire ne fondera que sur le montant correspondant au maintien du pouvoir d'achat.

Toutefois, pour 1999, le Différentiel d'Indemnité Transitoire ne fondera qu'à hauteur de 50 % des augmentations générales appliquées cette année-là.

5.1.10. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.1.10.1. Travail de nuit

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 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 quatre semaines consécutives.

Cette répartition entraîne pour chacune de ces périodes un minimum de huit jours de repos. Ces jours sont groupés par deux, au moins une semaine sur deux et incluront si possible, un dimanche une semaine sur deux.

Le principe du repos hebdomadaire est la règle.

ANNEXE 1**CLASSIFICATION ET GRILLE DES SALAIRES****CHAPITRE 1 CLASSIFICATION – DÉFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL PRATICIEN ET NON PRATICIEN***Chapitre modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024***A-1.1.1. PRINCIPE***Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024*

La nouvelle grille 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.

Cette grille adopte une méthode de classement simple du personnel non praticien et personnel praticien se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé. Elle regroupe le personnel non praticien au sein de 7 positions professionnelles, chaque emploi faisant l'objet d'une définition synthétique exposant les différentes missions lui étant attribuées. Le répertoire des emplois repères figure à l'annexe 2 de la CCN. Les définitions de cette classification, tant pour les différentes positions que pour les emplois, ont été élaborées à partir des 5 critères classants suivants :

Critères	Diplôme / Niveau d'études	Technicité	Relations	Management / Coopération	Autonomie / Responsabilité
Définition	Diplôme (et/ou expérience équivalente) requis par l'emploi. (le diplôme est obligatoire pour les emplois réglementés).	Diversité et complexité des activités attendues dans l'emploi (en terme de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail.	Nature et degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation)	Encadrement avec lien de subordination (comprenant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.	Latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé.

A-1.1.2. MÉTHODE DE CLASSEMENT

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

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°) Rattachement du poste à l'emploi repère correspondant.

A-1.1.2.1. Recensement et description des postes

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

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.

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 ou le diplôme est exigé légalement, peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

A-1.1.3. DATE DE PRISE D'EFFET – CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

La date de prise d'effet de la nouvelle grille de classification avec la fixation des RMAG est fixée au 1er septembre 2024.

A-1.1.4. DÉFINITION DES FILIERES PROFESSIONNELLES

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

La filière professionnelle regroupe les emplois dont les activités sont complémentaires, ont des points ou techniques communs pour concourir à la réalisation d'un même objectif. Au sein des Centres de Lutte Contre le Cancer, les emplois repères répertoriés à l'annexe 2 de la présente Convention Collective sont répartis en 5 filières :

Filière Technique : Ensemble des activités de logistique et d'hôtellerie, de programmation, conception, maintenance (préventive, curative et corrective) et d'exploitation des équipements techniques, biomédicaux et du patrimoine immobilier concourant à l'atteinte d'objectifs en matière de fiabilité, de qualité et de sécurité.

Filière Administrative : Ensemble des activités d'accueil, de recueil, planification, traitement, gestion et coordination de l'information et des données.

Filière Recherche : Ensemble des activités ayant pour finalité la recherche fondamentale, translationnelle et clinique, en vue du développement des connaissances en santé.

Filière Soins / Médicotechnique / Rééducation : Ensemble des activités de soins / fonctions s'exerçant au contact direct du patient.

Et/ou

Ensemble des activités / fonctions faisant appel à un plateau technique visant au dépistage, diagnostic et/ou thérapeutique concourant à la prise en charge du patient.

Et/ou

Ensemble des activités / fonctions de rééducation et ou d'éducation thérapeutique concourant à la prise en charge du patient

Filière médicale : Ensemble des activités de prévention, de soins, de recherche, de santé publique et d'enseignement exercées par le personnel praticien visé par le chapitre 4 de l'annexe 2.

A-1.1.5. DÉFINITION DES POSITIONS PROFESSIONNELLES

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les positions professionnelles permettent de situer chaque emploi du personnel non praticien, 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.

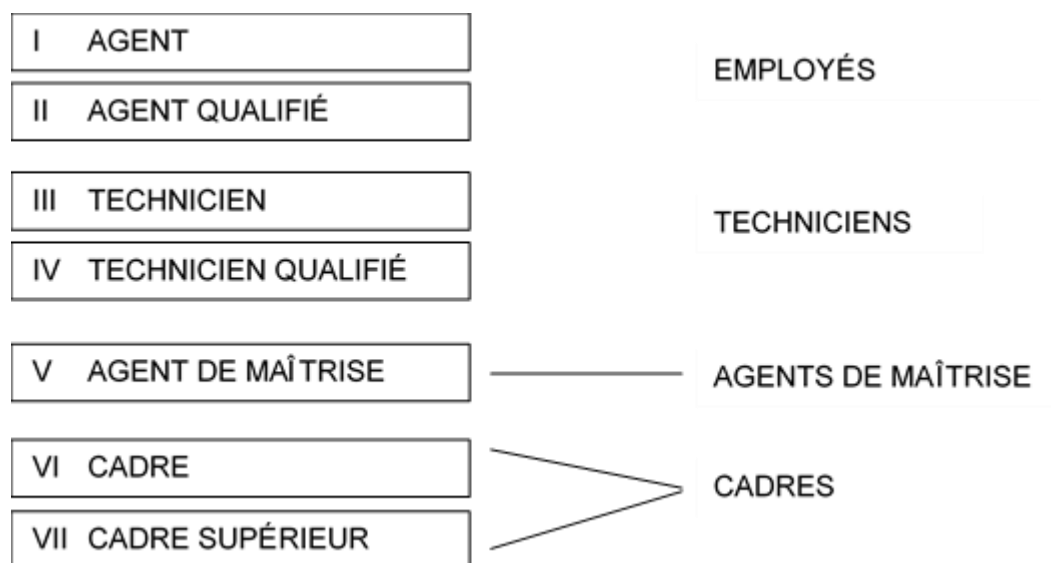
▪ **Position 6 – CADRE :**

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.



A-1.1.6. DÉFINITION DES EMPLOIS

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-1.1.6.1. Définition des emplois du personnel non cadre

Article modifié par avenant 2021-01 du 01.04.2021

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les définitions des emplois du personnel non cadre sont répertoriées en Annexe 2, Chapitre 2.

Ces définitions pourront être revues en tant que de besoin en fonction de l'évolution des activités liées à l'emploi et/ou des dispositions législatives et réglementaires et/ou à la demande des partenaires sociaux. Dans tous les cas, une mise à jour des fiches emplois qui le nécessitent sera réalisée a minima tous les 5 ans.

Chaque poste est rattaché à un emploi. Ce rattachement devra tenir compte des évolutions éventuelles des emplois et des postes.

A-1.1.6.2. Définition des emplois du personnel cadre

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les définitions des emplois du personnel cadre sont répertoriées en Annexe 2, Chapitre 3.

Ces définitions pourront être revues en tant que de besoin en fonction de l'évolution des activités liées à l'emploi et/ou des dispositions législatives et réglementaires et/ou à la demande des partenaires sociaux.

Dans tous les cas, une mise à jour des fiches emplois qui le nécessitent sera réalisée a minima tous les 5 ans. Chaque poste est rattaché à un emploi. Ce rattachement devra tenir compte des évolutions éventuelles des emplois et des postes.

A-1.1.6.3. Définition des emplois du personnel praticien

Article créé par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les définitions des emplois du personnel praticien sont répertoriées en Annexe 2, Chapitre 4.

Ces définitions pourront être revues en tant que de besoin en fonction de l'évolution des activités liées à l'emploi et/ou des dispositions législatives et réglementaires et/ou à la demande des partenaires sociaux.

Dans tous les cas, une mise à jour des fiches emplois qui le nécessitent sera réalisée a minima tous les 5 ans. Chaque poste est rattaché à un emploi. Ce rattachement devra tenir compte des évolutions éventuelles des emplois et des postes.

ANNEXE 1 CLASSIFICATION ET GRILLE DES SALAIRES

CHAPITRE 2 DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT – DÉFINITION DES CRITÈRES CLASSANTS DU PERSONNEL NON PRATICIEN

A-1.2.1. PRINCIPE

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

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 5 critères retenus font l'objet d'une définition précise, comme il l'est rappelé à l'article A-1.1.1.

ANNEXE 1

CLASSIFICATION ET GRILLE DES SALAIRES

CHAPITRE 3 GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS – GRILLE DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL NON PRATICIEN

A-1.3.1. CLASSIFICATION DES EMPLOIS

A-1.3.1.1. Classification des personnels non cadres

Article modifié par avenant 2002-01 du 25.03.2002
Article modifié par avenant 2010-01 du 08.04.2010
Article modifié par avenant 2020-04 du 07.09.2020
Article modifié par avenant 2020-06 du 07.09.2020
Article modifié par avenant 2020-15 du 25.11.2020
Article modifié par avenant 2021-01 du 01.04.2021
Article modifié par avenant 2022-03 du 07.01.2022
Article modifié par avenant 2022-09 du 07.06.2022
Article modifié par avenant 2023-06 du 31.01.2023
Article modifié par avenant 2023-10 du 30.05.2023
Article modifié par avenant 2023-11 du 30.05.2023
Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023
Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Emplois	Position	Groupe
Agent de service	1	A
Employé administratif	2	
Ouvrier spécialisé	2	B
Agent d'accueil / Standardiste	2	
Agent de service qualifié	2	
Employé administratif qualifié	2	
Brancardier	2	C
Technicien administratif	3	
Ouvrier qualifié	3	
Technicien	3	
Secrétaire	3	D
Ouvrier hautement qualifié	3	
Aide-soignant	3	
Auxiliaire de puériculture	3	
Assistant de gestion	4	E
Assistant médical	4	
Aide-soignant spécialisé	4	
Auxiliaire de puériculture spécialisé	4	
Technicien de recherche clinique	4	
Technicien de maintenance	4	

Préparateur qualifié en pharmacie	4	E1
Technicien de laboratoire	4	
Technicien qualifié	4	F
Assistant médical spécialisé	4	
Préparateur en pharmacie confirmé	4	
Diététicien	4	
Attaché de recherche clinique	4	F1
Assistant social	4	
Technicien de laboratoire confirmé	4	
Infirmier D.E.	4	
Manipulateur d'électroradiologie médicale	4	
Technicien hautement qualifié	4	G
Préparateur en pharmacie spécialisé	4	
Infirmier de Puériculture D.E.	4	
Technicien de laboratoire spécialisé	4	
Attaché de recherche clinique spécialisé	4	
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	4	G1
Infirmier D.E. spécialisé	4	
Masseur-kinésithérapeute	4	
Orthophoniste	4	
Infirmier de bloc opératoire D.E.	5	H
Infirmier anesthésiste D.E.	5	
Infirmier en pratique avancée	5	
Coordonnateur technique	5	
Chef d'équipe	5	

A-1.3.1.2. Classification des personnels cadres

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Le classement des personnels cadres se fait par application de la méthodologie définie par la F.N.C.L.C.C et est le suivant :

Emplois	Position	Groupe
Cadre 1	6	I
Cadre 2	6	J
Cadre 3	6	K
Cadre supérieur 1	7	L
Cadre supérieur 2	7	M
Cadre supérieur 3	7	N

A-1.3.2. VALEUR DES RMAG 0, 1 ET 2 AU 1ER NOVEMBRE 2024 ET RMAG 3 AU 1ER JANVIER 2025

Article modifié par avenants 2024-02, 2024-03 et 2024-04 du 09-07-2024

Article modifié par avenant 2024-07 du 24-10-2024

Groupes	Emplois	RMAG*	RMAG1*	RMAG 2*	RMAG3**
A	Agent de service	21 622			
	Employé administratif				
B	Ouvrier spécialisé	21 622	21 730	21 839	21 910
	Agent d'accueil / Standardiste		21 730	21 839	21 910
	Agent de service qualifié		21 730	21 839	21 910
	Employé administratif qualifié		21 730	21 839	21 910
C	Brancardier	21 669	21 890	22 105	22 370
	Technicien administratif		21 890	22 105	22 370
	Ouvrier qualifié		21 890	22 105	22 370
	Technicien		21 890	22 105	22 370
D	Secrétaire	21 972	22 411	23 084	23 360
	Ouvrier hautement qualifié		22 411	23 084	23 360
	Aide-soignant		23 071	24 508	25 045
	Auxiliaire de puériculture		23 071	24 508	25 045
E	Assistant de gestion	24 481	24 971	25 721	26 030
	Assistant médical		24 971	25 721	26 030
	Auxiliaire de puériculture spécialisé		24 971	25 721	26 030
	Aide-soignant spécialisé		24 971	25 721	26 030
	Technicien de recherche clinique		25 215	25 972	26 540
	Technicien de maintenance		25 215	25 972	26 540
E1	Préparateur qualifié en pharmacie	25 984	26 763	27 568	27 900
	Technicien de laboratoire		26 763	27 568	27 900
F	Technicien qualifié	28 821	29 687	30 576	30 945
	Assistant médical spécialisé		29 687	30 576	30 945
	Préparateur en pharmacie confirmé		29 687	30 576	30 945
	Diététicien		29 687	30 576	30 945
F1	Attaché de recherche clinique	29 110	29 985	30 880	31 250
	Assistant social		29 985	30 880	31 250
	Technicien de laboratoire confirmé		29 985	30 880	31 250
	Infirmier D.E.		29 985	30 880	31 250
	Manipulateur d'électroradiologie médicale		29 985	30 880	31 250
G	Technicien hautement qualifié	30 121	31 024	31 955	32 340
	Préparateur en pharmacie spécialisé		31 024	31 955	32 340
	Infirmier de Puériculture D.E.		31 024	31 955	32 340
	Technicien de laboratoire spécialisé		31 024	31 955	32 340
	Attaché de recherche clinique spécialisé		31 024	31 955	32 340
G1	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	30 440	31 335	32 275	32 660
	Infirmier D.E. spécialisé		31 335	32 275	32 660
	Masseur-kinésithérapeute		31 335	32 275	32 660
	Orthophoniste		31 335	32 275	32 660
H	Infirmier de bloc opératoire D.E.	32 554	34 181	35 206	35 630
	Infirmier anesthésiste D.E.		34 181	35 206	35 630

	Infirmier en pratique avancée		34 181	35 206	35 630
	Coordonnateur technique		34 181	35 206	35 630
	Chef d'équipe		34 181	35 206	35 630
I	Cadre 1	36 065	37 147	38 264	38 720
J	Cadre 2	42 473	43 324	44 622	45 155
K	Cadre 3	51 310	52 338	53 907	54 550
L	Cadre supérieur 1	54 734			
M	Cadre supérieur 2	61 789			
N	Cadre supérieur 3	70 608			

*valeur au 1^{er} novembre 2024 pour les RMAG 0, 1 et 2

**valeur au 1^{er} janvier 2025 pour le RMAG 3

ANNEXE 1

CLASSIFICATION ET GRILLE DES SALAIRES

CHAPITRE 4 INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE « SÉCUR » POUR LES PERSONNELS NON PRATICIENS DES CLCC

Chapitre créé par avenant 2020-10 du 05.10.2020

Chapitre modifié par avenant 2020-12 du 25.11.2020

Préambule

Compte tenu de la crise sanitaire liée au Covid-19, le Ministre des Solidarités et de la Santé a décidé de revaloriser les professionnels des établissements de santé de la Fonction Publique Hospitalière (FPH). A cet effet, à l'issue de la concertation menée dans le cadre du Ségur de la santé, un accord a été signé le 13 juillet 2020 pour la FPH.

Cet accord de la FPH ne prévoyant pas son application au secteur privé, les partenaires sociaux et les fédérations hospitalières de santé privée à but lucratif et à but non lucratif ont insisté auprès du Ministère pour assurer une égalité de traitement entre les professionnels de santé publics et privés.

Les discussions ont conduit à l'engagement écrit du Ministre des Solidarités et de la Santé, en date du 16 juillet 2020, d'un traitement équitable des personnels non médicaux des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) par rapport au secteur public, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif.

Le présent avenant a donc pour objet de transposer cette mesure en créant une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » au bénéfice des personnels non médicaux des CLCC.

Il est précisé que la désignation « personnels non médicaux » correspond au « personnels non praticiens » visés dans la Convention Collective Nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Cette mesure porte modification de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

ARTICLE 1 INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE « SÉCUR »

Les personnels non médicaux des CLCC bénéficient d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » égale à 248,98€ brut mensuel soit 2 987,76€ brut annuel (valeur au 1^{er} juillet 2023) ».

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

ARTICLE 2 PERSONNELS CONCERNÉS

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est versée à l'ensemble des personnels non médicaux des CLCC, en CDI et CDD, sans condition d'ancienneté, à l'exclusion :

- des salariés en contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation),
- des salariés en contrats aidés,
- des salariés de la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer (FNCLCC),
- des salariés du Groupement de Coopération Sanitaire Unicancer.

Si les financements étaient attribués par les pouvoirs publics pour ces salariés, l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » leur serait versée.

ARTICLE 3 CALENDRIER DE VERSEMENT (pour mise en œuvre en 2020)

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est versée en deux fois, respectivement :

- 117 € brut mensuel applicable au 1^{er} septembre 2020 et versée avec effet rétroactif sur la paie de janvier 2021. Toutefois, ce premier versement pourra avoir lieu dès octobre 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020 si le financement correspondant est garanti et versé par les pouvoirs publics ;
- 120 € brut mensuel applicable au 1^{er} mars 2021. Toutefois, ce second versement pourra avoir lieu dès décembre 2020 si le financement correspondant est garanti et versé par les pouvoirs publics.

Ainsi, à compter du 1^{er} décembre 2020, l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » sera égale à 237 € brut mensuel.

Le paiement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est conditionné à son financement par les pouvoirs publics et ne pourra intervenir qu'une fois ce financement attribué.

Il est précisé que si les financements nécessaires (dotation spécifique, intégration dans les tarifs) cessaient d'être octroyés par les pouvoirs publics, l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » ne serait plus versée.

Le versement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » n'est pas conditionné au volume d'activité dans le Centre.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant.

ARTICLE 4 MODALITÉS D'APPLICATION

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » :

- Est exclu de l'assiette de calcul de tout autre élément de rémunération prévus par la CCN des CLCC, des accords d'entreprise et des décisions unilatérales (DUE) des Centres ;
- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire, de l'indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires ;
- N'est pas revalorisé des augmentations générales de salaires dans la branche des CLCC. Cependant, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » augmentera du même montant que celui du complément de traitement indiciaire institué par l'article 1 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020, à la condition que les financements correspondants soient effectivement alloués à l'ensemble des Centres par les pouvoirs publics.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L.2253-6 du Code du Travail, les dispositions d'un accord collectif d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, prévalent sur ce dernier.

ARTICLE 5 SUIVI DE L'ACCORD

Une information relative aux dotations attribuées au niveau national et à l'évolution des tarifs ainsi qu'au montant des indemnités forfaitaires mensuelles « Ségur » versées dans les Centres est réalisée annuellement auprès du Comité Social de Concertation.

Chaque Comité Social et Économique de Centre est informé annuellement des dotations attribuées et de l'évolution des tarifs ainsi que du montant des indemnités forfaitaires mensuelles « Ségur » versées dans le Centre concerné.

ARTICLE 6 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 3, il prendra effet à compter de la date d'allocation des crédits prévue par les dispositions législatives ou réglementaires prévoyant le financement de la mesure 1 « Ségur » correspondante au présent avenant.

Le présent avenant est intégré à la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 en Annexe 1, Chapitre 4.

Le Chapitre 4 actuel de l'Annexe 1 est renuméroté Chapitre 5.

ARTICLE 7 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

ANNEXE 1

CLASSIFICATION ET GRILLE DES SALAIRES

CHAPITRE 5 INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE « SÉCUR 2 » POUR LES PERSONNELS NON PRATICIENS DES CLCC

Chapitre créé par avenant 2022-12 du 09.11.2022

PREAMBULE

Les signataires du présent avenant rappellent le contexte ayant conduit à sa conclusion :

Dans le cadre de l'application de la mesure 2 issue des accords RH relatifs au Ségur de la santé, le gouvernement a prévu une révision et une revalorisation des grilles indiciaires de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) pour certains emplois relevant des filières soins, médicotechnique et de rééducation.

UNICANCER avait obtenu l'engagement du Ministère des Solidarités et de la Santé de l'octroi d'une enveloppe financière pour mener une politique salariale visant à transposer les mesures mises en œuvre dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) à compter du 1^{er} janvier 2022. Pour ce faire, un accord majoritaire a été signé mais l'opposition majoritaire du 19 octobre 2021 a rendu cet accord non valide.

La FNCLCC a donc décidé de mettre en œuvre les indemnités prévues par décision unilatérale de l'employeur (DUE) en date du 5 novembre 2021. Ces indemnités ont été versées aux personnels éligibles depuis le 1^{er} janvier 2022.

En septembre 2022, UNICANCER a obtenu l'engagement du Ministère des Solidarités et de la Santé de l'octroi d'une enveloppe financière *complémentaire* visant à compléter la transposition des mesures mises en œuvre dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) relatives au Ségur 2 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

De ce fait, les montants indiqués dans la DUE du 5 novembre 2021 sont annulés et remplacés par les montants prévus à l'article 1 du présent avenant.

Il est spécifié que seuls les reliquats permettant d'aboutir à ces nouveaux montants feront l'objet de la rétroactivité au 1^{er} janvier 2022 :

- 17€ brut mensuel pour les personnels visés à l'alinéa 1 et 2 de l'article 1
- 8€ brut mensuel pour les personnels visés à l'alinéa 3 de l'article 1

Cet avenant porte modification de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

ARTICLE 1 INDEMNITE FORFAITAIRE MENSUELLE « SEGUR 2 »

- **Les personnels suivants des CLCC bénéficient, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Sécur 2 » égale à 930,79€ brut annuel :**

Valeur au 01/01/2024

- Les orthophonistes ;
- Les masseur-kinésithérapeutes ;
- Les manipulateurs d'électroradiologie médicale ;
- Les manipulateurs d'électroradiologie médicale spécialisés ;
- Les infirmiers Diplômés d'Etat (IDE) ;
- Les infirmiers Diplômés d'Etat (IDE) spécialisés ;
- Les infirmiers de bloc opératoire diplômés d'Etat (IBODE) ;
- Les infirmiers de puériculture (IPUER) ;
- Les infirmiers anesthésistes diplômés d'Etat (IADE) ;
- Les infirmiers en pratique avancée (IPA).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Sécur 2 » pour les emplois listés ci-dessus sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

- **Les personnels suivants des CLCC, à la condition impérative :**

- **qu'ils animent (emploi de position 5) ou encadrent (emplois de position 6) de manière habituelle un ou plusieurs salariés,**
- **et dont les fonctions, missions et/ou activités sont expressément visées par la transposition des mesures mises en œuvre dans la FPH, bénéficient sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Sécur 2 » égale à 930,79€ brut annuel :**

Valeur au 01/01/2024

- Les coordonnateurs techniques et chefs d'équipe dans les filières soins/médicotechniques/réadaptation* classés dans le groupe H ;
- Les cadres 1 dans les filières soins/médicotechniques/réadaptation classés dans le groupe I ;
- Les cadres 2 dans les filières soins/médicotechniques/réadaptation classés dans le groupe J ;
- Les cadres 3 dans les filières soins/médicotechniques/réadaptation classés dans le groupe K.

*(dénommés principalats dans les filières soins et médicotechnique avant le 1^{er} janvier 2025)

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999, les emplois de rééducation relèvent de la filière médicotechnique.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » pour les emplois listés ci-dessus sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

- **Les personnels suivants des CLCC bénéficient, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » égale à 440,24€ brut annuel :**

Valeur au 01/01/2024

- Les aides-soignants ;
- Les aides-soignants spécialisés ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les auxiliaires de puériculture spécialisés ;
- Les préparateurs qualifiés en pharmacie ;
- Les préparateurs en pharmacie confirmés ;
- Les préparateurs en pharmacie spécialisés ;
- Les diététiciens ;
- Les techniciens de laboratoire
- Les techniciens de laboratoire confirmés
- Les techniciens de laboratoire spécialisés.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » pour les emplois listés ci-dessus sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

ARTICLE 2 CONDITION DE FINANCEMENT PUBLIC

Le versement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » aux salariés est conditionné à son financement par les pouvoirs publics et ne pourra intervenir qu'une fois ce financement attribué aux CLCC.

Ces dispositions constituent une condition essentielle du présent avenant.

ARTICLE 3 MODALITES D'APPLICATION

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires présents dans les effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » :

- Est exclu de l'assiette de calcul de tout autre élément de rémunération prévus par la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999, des accords d'entreprise et des décisions unilatérales (DUE) des CLCC ;
- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;

- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire, de l'indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires.

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

ARTICLE 4 DUREE DE L'AVENANT ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur à la fin du délai d'opposition sous réserve de la réalisation de la condition de financement prévue à l'article 2.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999 en annexe 1, chapitre 5.

L'actuel chapitre 5 « Grille de rémunération du personnel praticien relevant du champ de la CCN » de l'annexe 1 est renuméroté en chapitre 6.

ARTICLE 5 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

ANNEXE 1 CLASSIFICATION ET GRILLE DES SALAIRES

CHAPITRE 6 CLASSIFICATION ET GRILLE DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL PRATICIEN RELEVANT DU CHAMP DE LA CCN

Chapitre créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Chapitre modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Chapitre modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

A-1.6.1 DISPOSITIONS COMMUNES

A-1.6.1.1 Classification du personnel praticien

Article créé par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Pour réaliser la cotation des emplois du personnel praticien, les mêmes critères classants que ceux appliqués aux emplois du personnel non praticien ont été retenus. Les critères retenus sont, comme il l'est rappelé à l'article A-1.1.1., Chapitre 1 de l'Annexe 1, au nombre de 5. La grille de classification du personnel praticien des CLCC est la suivante :

Emplois	Cotation
Consultant des CLCC	795
Assistant spécialiste des CLCC	890
Praticien des CLCC	1000
Praticien spécialiste des CLCC	1080

A-1.6.1.2. 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-1.6.1.3. Évolution 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 Convention Collective.

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.

A-1.6.2. GRILLE DE RÉMUNÉRATION DES MÉDECINS, PHARMACIENS ET ODONTOLOGISTES SPÉCIALISTES DES CLCC

Article modifié par avenant 2021-02 du 17.05.2021

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

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 présente Convention Collective peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	70 608 €
Après 2 ans	2	77 664 €
Après 4 ans	3	80 305 €
Après 7 ans	4	83 838 €
Après 9 ans	5	88 245 €
Après 11 ans	6	92 653 €
Après 14 ans	7	96 180 €
Après 16 ans	8	105 883 €
Après 18 ans	9	108 528 €
Après 21 ans	10	111 174 €
Après 24 ans	11	112 936 €
Après 27 ans	12	114 697 €

Valeur au 1^{er} juillet 2023

La présente grille inclut la reconnaissance salariale du principe d'exclusivité de leur activité tel que défini à l'article 1.1.3.2.1 de la présente Convention Collective.

Cette reconnaissance salariale du principe d'exclusivité tel que défini à l'article 1.1.3.2.1. est complétée par une indemnité de service exclusif déterminée conformément aux dispositions de l'article 2.6.2.1. de la présente Convention Collective.

Elle n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3. de la présente Convention Collective et dont les montants sont précisés en Annexe 4, Chapitre 1.

A-1.6.3. GRILLE DE RÉMUNÉRATION DES MÉDECINS, PHARMACIENS ET ODONTOLOGISTES DES CLCC

Article modifié par avenant 2021-02 du 17.05.2021

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

Article modifié par avenant 2024-05 du 09.07.2024

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien des CLCC visé à l'article 2.2.1.2. de la présente Convention Collective 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 présente Convention Collective.

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	55 877 €
Après 6 ans	2	58 360 €
Après 8 ans	3	62 442 €
Après 10 ans	4	66 877 €
Après 12 ans	5	69 007 €
Après 14 ans	6	71 492 €
Après 16 ans	7	76 814 €
Après 18 ans	8	80 007 €
Après 20 ans	9	90 949 €
Après 24 ans	10	94 974 €
Après 28 ans	11	99 177 €

Valeur au 1^{er} septembre 2024

La présente grille n'inclut pas :

- la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3. de la présente Convention Collective et dont les montants sont précisés en Annexe 4, Chapitre 1 ;
- l'indemnité d'exercice exclusif visée à l'article 1.1.3.2.1. Cette dernière est déterminée conformément aux dispositions de l'article 2.6.2.1. de la présente Convention Collective.

A-1.6.4. GRILLE DE RÉMUNÉRATION DES PRATICIENS ASSISTANTS SPÉCIALISTES DES CLCC

Article modifié par avenant 2021-02 du 17.05.2021

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

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 Convention Collective peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	42 678 €
Après 2 ans	2	48 669 €

Valeur au 1^{er} juillet 2023

La présente grille inclut la reconnaissance salariale du principe d'exclusivité de leur activité.

Cette reconnaissance salariale du principe d'exclusivité est complétée par une indemnité de service exclusif déterminée conformément aux dispositions de l'article 2.6.2.1. de la présente Convention Collective.

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3. de la présente Convention Collective et dont les montants sont précisés en Annexe 4, Chapitre 1.

A-1.6.5. GRILLE DE RÉMUNÉRATION DES CONSULTANTS DE CLCC

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

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	34 524 €
Après 1 an	2	35 142 €
Après 2 ans	3	36 006 €
Après 4 ans	4	36 991 €
Après 6 ans	5	38 723 €
Après 8 ans	6	41 561 €
Après 10 ans	7	44 647 €
Après 12 ans	8	46 130 €
Après 14 ans	9	47 857 €
Après 16 ans	10	51 561 €
Après 18 ans	11	53 785 €
Après 20 ans	12	61 400 €
Après 24 ans	13	64 199 €

Valeur au 1^{er} juillet 2023

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3. de la présente Convention Collective et dont les montants sont précisés en Annexe 4, Chapitre 1.

ANNEXE 2 DÉFINITION DES EMPLOIS

CHAPITRE 1 BASE COMMUNE A TOUS LES EMPLOIS

Chapitre créé par avenant 2021-01 du 01.04.2021

Pour l'ensemble des emplois relevant de la présente annexe, et selon leur nature, il est convenu que les activités suivantes leur sont communes :

- Participer à l'orientation des patients et/ou des visiteurs.
- Participer à l'accueil et à la formation des stagiaires et des nouveaux dans l'équipe.
- Connaître les outils liés à l'exercice de son activité (logiciel, outil de liaison, de transmission, ...).
- Repérer et signaler les dysfonctionnements, et participer à leur analyse.
- Appliquer la politique qualité, de gestion des risques et de sécurité (traçabilité).
- Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité et alerter en cas de non-respect constaté.
- Contribuer à l'élaboration des protocoles et procédures.
- Travailler en équipe.
- Appliquer la politique de développement durable.
- Contribuer à la lutte contre les infections nosocomiales.
- Respecter les droits du patient et le secret professionnel.

ANNEXE 2 DÉFINITION DES EMPLOIS

CHAPITRE 2 DÉFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL NON CADRE

Chapitre créé par avenant 2021-01 du 01.04.2021

Modifié par avenant 2023-07 du 31.01.2023

Modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les fiches emplois sont présentées dans l'ordre de la grille de classification mentionnée à l'article A-1.3.1.1. de la présente Convention Collective :

Par souci de simplicité, tous les intitulés d'emploi sont employés au masculin générique.

AGENT DE SERVICE

MISSIONS PRINCIPALES
▪ Effectuer, sur consignes précises d'exécution, des travaux divers tels que nettoyage, hygiène, tâches de liaisons et manutention, restauration, entretien, ...
ACTIVITÉS
▪ Réapprovisionner quotidiennement son chariot en matériel. ▪ Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux. ▪ Assurer la distribution du linge. ▪ Assurer la traçabilité des actions réalisées en bio-nettoyage / gestion du linge.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les règles de base du bio-nettoyage et les protocoles d'hygiène. ▪ Connaître les moyens de protection (protection personnelle, protection du patient et de l'environnement).
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Cet emploi est accessible sans qualification particulière.

EMPLOYÉ ADMINISTRATIF	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Effectuer diverses tâches administratives.	
ACTIVITÉS	
▪ Exécuter des travaux de saisie de données et d'informations. ▪ Assurer les copies, les courses, le classement et/ou l'archivage. ▪ Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes et orienter les interlocuteurs.	
CONNAISSANCES	
▪ Connaître les outils de communication de base.	
FORMATION / EXPÉRIENCE	
▪ Cet emploi est accessible sans qualification particulière.	

OUVRIER SPÉCIALISÉ

MISSIONS PRINCIPALES

- Exécuter des travaux élémentaires d'entretien, de nettoyage ou de logistique sur la base de consignes précises d'exécution.

ACTIVITÉS

- Assurer la manutention et réaliser la préparation (traitement, conditionnement, approvisionnement) des produits avant production, mise en service ou distribution (préparation culinaire, emballage/déballage de produits/matériel, ...).
- Assurer la maintenance courante des installations, matériels, réseaux ou bâtiments.
- Mettre en place les moyens de protection collectifs et individuels nécessaires en matière d'hygiène, de sécurité des patients, visiteurs ou des personnels.
- Évaluer ses besoins en outils, produits et/ou matériel.
- Assurer l'entretien courant et préventif de son matériel (machines, outillages, ...).
- Assurer la propreté et le dégagement des surfaces et du lieu de travail.

CONNAISSANCES

- Connaître les normes et réglementations.
- Connaître les moyens de protection des personnes et de l'environnement.
- Connaître les installations et matériels.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Cet emploi est accessible sans qualification particulière.

AGENT D'ACCUEIL / STANDARDISTE
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Recevoir, accueillir et identifier les personnes physiques (patients, visiteurs, ...) et/ou les communications téléphoniques. ▪ Renseigner et orienter les différents interlocuteurs. ▪ S'assurer de la prise en charge des exigences du patient et de la qualité des prestations. ▪ Participer à des tâches administratives et/ou logistiques et/ou en lien avec la sécurité.
ACTIVITÉS
▪ Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs. ▪ Prendre les messages et en assurer le suivi. ▪ Organiser la banque d'accueil et actualiser les sources documentaires. ▪ Assurer la vente additive (restaurant, bar, boutique, ...). ▪ Assurer la continuité et veiller à la qualité des prestations de services (TV, téléphone, ...), informer et conseiller sur l'utilisation et le fonctionnement des équipements. ▪ Assurer une information sur la facturation. ▪ Assurer le lien avec les sociétés prestataires, organismes et autres établissements (transport, transferts, ...). ▪ Assurer la réception et l'envoi des colis et plis.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les techniques de communication (téléphonique, gestion de l'agressivité, ...). ▪ Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes. ▪ Connaître les logigrammes de distribution des appels. ▪ Connaître les prestations hôtelières et techniques associées à leur mise en œuvre. ▪ Connaître les conditions générales de prise en charge de séjour. ▪ Connaître les circuits et partenaires extérieurs à l'établissement. ▪ Connaître l'environnement géographique de la ville et sa région. ▪ Connaître les principes et les techniques de base de gestion d'une caisse.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Cet emploi est accessible sans qualification particulière.

AGENT DE SERVICE QUALIFIÉ

MISSIONS PRINCIPALES

- Effectuer, sur consignes précises d'exécution, des travaux divers tels que nettoyage, hygiène, tâches de liaisons et manutention, entretien, sécurité, ...
- Contribuer à la qualité de l'environnement et au confort des patients et/ou des visiteurs.

ACTIVITÉS

- Réapprovisionner quotidiennement son chariot en matériel.
- Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux.
- Assurer des prestations de service pour les patients et/ou les visiteurs (repas, crèche, bar, ...).
- Assurer la distribution du linge.
- Assurer la traçabilité des actions réalisées en bio-nettoyage / gestion du linge.
- Participer à la gestion du distributeur de linge.
- Collaborer périodiquement avec l'équipe soignante dans l'exécution d'activités d'entretiens techniques programmables.
- Participer à la mise en application de nouvelles procédures de nettoyage en réalisant des tests sur le terrain.

CONNAISSANCES

- Connaître les règles de base du bio-nettoyage et les protocoles d'hygiène.
- Connaître la spécificité technique de chaque service de soins.
- Connaître le logiciel de gestion du linge.
- Connaître les moyens de protection (protection personnelle, protection du patient et de l'environnement).
- Connaître les moyens de traçabilité des interventions.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- CAP/BEP/Bac pro dans le domaine de l'hygiène, environnement, bio-service et/ou expérience équivalente.

EMPLOYÉ ADMINISTRATIF QUALIFIÉ	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Enregistrer et traiter des informations numériques et/ou alphabétiques, en les organisant dans le cadre des procédures définies.	
ACTIVITÉS	
▪ Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs. ▪ Exécuter des travaux de saisie de données et d'informations, compléter des documents. ▪ Apporter des explications, renseignements techniques ou de fonctionnement. ▪ Assurer le classement et l'archivage. ▪ Exécuter des travaux de contrôle de conformité, gestion de dossiers, facturation dans le cadre de procédures définies.	
CONNAISSANCES	
▪ Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes. ▪ Connaître les processus administratifs de son secteur d'activité.	
FORMATION / EXPÉRIENCE	
▪ CAP/BEP et/ou expérience équivalente.	

BRANCARDIER
MISSIONS PRINCIPALES
Assurer le transport, l'accompagnement et la manutention des patients en adaptant, le cas échéant, les modalités de transport en fonction de l'état du patient et des informations reçues.
ACTIVITÉS
▪ Accueillir le patient ; se présenter et vérifier son identité. ▪ Rassurer le patient (temps d'attente, planning de déroulement des examens, ...). ▪ Recueillir et transmettre auprès des autres acteurs l'ensemble des informations écrites et orales nécessaires à la continuité des soins. ▪ S'assurer auprès des équipes soignantes que le patient remplit les conditions nécessaires à son transport. ▪ Etre en capacité de réagir et/ou d'alerter les équipes soignantes et/ou médicales en cas d'urgence. ▪ Accompagner les patients et/ou leur famille lors des différents déplacements vers le plateau technique ou les services d'hospitalisation. ▪ Assurer le transport médicalisé en adaptant le matériel nécessaire à la sécurité du patient ▪ Préparer le matériel nécessaire à la prise en charge du patient. ▪ Assurer la manutention du patient dans les règles de confort et de sécurité (installation du patient sur lit fluidisé, table opératoire, brancard, ...). ▪ Participer au transport des défunts. ▪ Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux relatifs à ses activités. ▪ Assurer l'acheminement de différents produits (produits sanguins, chimiothérapies, ...) et matériels (tubes, ...).
CONNAISSANCES
▪ Connaître la structure de l'établissement, son organisation, son fonctionnement général et les circuits internes. ▪ Connaître la procédure de transport d'un patient immunodéprimé ou infecté. ▪ Connaître les techniques de manutention (gestes et postures). ▪ Connaître le protocole de transport des défunts et les rites applicables aux différentes croyances et/ou religions. ▪ Connaître les protocoles de nettoyage et/ou d'hygiène et/ou de décontamination des locaux et du matériel courant se rattachant à la profession. ▪ Connaître les règles de base d'hygiène. ▪ Connaître le petit matériel médical. ▪ Connaître les règles de base de la communication dans le cadre de la relation avec le patient. ▪ Connaître les protocoles d'identité-vigilance. ▪ Connaître les gestes et soins d'urgence.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Cet emploi est accessible sans qualification particulière. Formation brancardier requise dans le cadre de la formation continue. ▪ Attestation aux gestes et aux soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1).

TECHNICIEN ADMINISTRATIF	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Enregistrer et traiter des informations numériques et/ou alphabétiques, en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou législatives définies. Cet emploi intervient principalement dans les services de direction, comptabilité, achats, gestion des ressources humaines, ... ▪ Préparer les éléments de réponse ou d'informations sur les sujets liés à l'activité pour laquelle il intervient.	
ACTIVITÉS	
▪ Collecter, classer, extraire, traiter, mettre en forme des données existantes, notamment à l'aide des outils informatiques et des logiciels métier. ▪ Instruire des dossiers techniques pour préparer une prise de décision courante. ▪ Participer à la mise à jour des procédures relevant de l'activité de son service. ▪ Rendre compte de son activité. ▪ Informer et conseiller les utilisateurs (questions de premier niveau).	
CONNAISSANCES	
▪ Connaître les procédures et modes opératoires en vigueur dans son domaine. ▪ Savoir apporter des conseils spécifiques à son domaine d'activité (réfèrent). ▪ Maîtriser les techniques de synthèse et de rédaction (document, rapport, ...). ▪ Savoir produire un document conforme aux critères de présentation en vigueur.	
FORMATION / EXPÉRIENCE	
▪ CAP/BEP et/ou expérience équivalente.	

OUVRIER QUALIFIÉ
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Assurer des travaux qualifiés d'entretien, de nettoyage, sécurité ou de logistique sur la base d'objectifs précis en contrôlant la conformité des activités réalisées dans le cadre des procédures en vigueur.
ACTIVITÉS
▪ Exécuter des activités /travaux de production, mise en service, distribution ou transport. ▪ Exécuter les tâches de liaison et de manutention concourant à l'activité. ▪ Contrôler le respect des procédures et/ou la conformité des produits/prestations réalisés en interne ou fournis par les prestataires extérieurs. ▪ Participer à l'élaboration de fiches techniques, à la définition des processus de travail liés à son domaine. ▪ Apporter des explications, des renseignements techniques ou de fonctionnement. ▪ Mettre en place les moyens de protection collectifs et individuels nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité des patients, visiteurs ou des personnels. ▪ Évaluer ses besoins en outils, produits et/ou matériel. ▪ Assurer l'entretien courant et préventif de son matériel (machines, outillages, ...). ▪ Assurer le suivi et la traçabilité des actions engagées.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les normes et réglementations. ▪ Connaître les moyens de protection des personnes et de l'environnement. ▪ Connaître les installations et matériels. ▪ Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ CAP/BEP et/ou expérience équivalente. ▪ Habilitations requises (électricité, cariste, ...).

TECHNICIEN
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Réaliser des travaux complexes nécessitant une formation professionnelle spécialisée, principalement dans les domaines techniques et médicot techniques (par exemple : stérilisation, logistique, assistance sur plateau technique, diététique, sécurité). ▪ Participer à la conception et à l'élaboration de procédés et consignes de maintenance et d'utilisation.
ACTIVITÉS
▪ Organiser les commandes selon les besoins, les réceptionner et en contrôler la conformité. ▪ Réaliser des opérations de maintenance, d'entretien, d'installation de matériel / dispositifs / d'équipements. ▪ Participer aux inventaires. ▪ Respecter les protocoles (d'hygiène, de sécurité, ...). ▪ Assurer la traçabilité de son intervention. ▪ Contribuer à la démarche qualité, à la démarche de gestion des risques. ▪ Assurer la sécurité des personnes et des biens sur l'ensemble des bâtiments rattachés à l'établissement (surveillance, prévenir les risques incendie, respect des procédures de sécurité...). ▪ Participer à la gestion des incidents en matières de sécurité.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les procédures et modes opératoires en vigueur dans son domaine. ▪ Maîtriser les savoir-faire techniques liés à une activité ou à un champ d'activités. ▪ Connaître les moyens et règles de traçabilité des interventions.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ CAP/BEP et/ou expérience équivalente. ▪ Habilitations requises. ▪ Pour les agents de sécurité : ▪ Etre détenteur du titre à finalité professionnelle d'Agent de prévention et de sécurité, ▪ Etre détenteur de la carte professionnelle délivrée par l'Etat.

SECRÉTAIRE	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Effectuer des travaux administratifs (secrétariat, comptabilité, gestion, ...). ▪ Assurer le traitement et gérer la diffusion d'informations.	
ACTIVITÉS	
▪ Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs. ▪ Assurer la prise de rendez-vous et tenir à jour les agendas, plannings, échéanciers. ▪ Réceptionner, trier et répartir le courrier reçu et préparer les envois. ▪ Veiller à la bonne circulation et à la diffusion ciblée des informations (écrites ou orales) et en assurer le suivi. ▪ Apporter des explications, renseignements techniques ou de fonctionnement. ▪ Exécuter les travaux de saisie et la rédaction de documents. ▪ Mettre à jour les bases de données, fichiers, tableaux, en assurer le classement et l'archivage. ▪ Exécuter des travaux de contrôle de conformité, gestion de dossiers, facturation.	
CONNAISSANCES	
▪ Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes. ▪ Connaître la technique de prise de notes et les règles rédactionnelles. ▪ Connaître les processus administratifs de son secteur d'activité.	
FORMATION / EXPÉRIENCE	
▪ Bac pro et/ou expérience équivalente.	

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIÉ
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Réaliser des travaux hautement qualifiés, requérant des connaissances approfondies et la définition des modes opératoires avec adaptation des moyens d'exécution.
ACTIVITÉS
▪ Effectuer les tâches/travaux hautement qualifiés de production, mise en service ou distribution. ▪ Veiller à la qualité des prestations du service en participant à son organisation. ▪ Contrôler le respect des procédures de travail. ▪ Assurer l'entretien préventif du matériel nécessaire à l'activité. ▪ Assurer le suivi et l'entretien des stocks (inventaires, déclenchement des commandes, planification et organisation des sorties, suivi des flux). ▪ Apporter des explications, renseignements techniques ou de fonctionnement. ▪ Mettre en place et contrôler les moyens de protection collectifs et individuels nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité des patients, visiteurs ou des personnels. ▪ Assurer le lien avec les sociétés prestataires, organismes et autres établissements. ▪ Assurer le suivi et la traçabilité et actions engagées.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les normes et réglementations. ▪ Connaître les moyens de protection des personnes et de l'environnement. ▪ Connaître les installations et matériels. ▪ Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes. ▪ Connaître l'ensemble des techniques et les modes d'organisation interne du service concerné.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Bac pro et/ou expérience équivalente. ▪ Habilitations requises (électricité, cariste, ...).

AIDE-SOIGNANT
DIPLÔME REQUIS
▪ Diplôme d'État d'aide-soignant. ▪ Diplômes antérieurs équivalents (CAFAS, DPAS, ...).
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Participer en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier ou du puériculteur aux soins répondant aux besoins fondamentaux des patients (hygiène, alimentation, prévention de la douleur, ...) et à l'entretien de leur environnement immédiat. ▪ Participer à la surveillance de l'état général du patient et de son développement.
ACTIVITÉS
▪ Accueillir et installer le patient. ▪ Informer le patient et son entourage, établir une communication adaptée (recueil des données liées aux patients, compréhension/adaptation au patient, discernement, ...). ▪ Assurer les transmissions orales (avec l'infirmier, le diététicien, ...) et écrites (saisie des données dans le dossier patient...). ▪ Participer à l'éducation du patient et de son entourage (hygiène, nutrition, ...). ▪ Dispenser des soins d'hygiène, de prévention et de confort dans le respect de la personne, conformément aux textes réglementaires et protocoles en vigueur. ▪ Répondre à des actes de soins en collaboration avec l'infirmier. ▪ Assurer l'hygiène de l'environnement (linge, nettoyage, décontamination des locaux et des matériels, mise en place des isolements, ...) selon des procédures de bio-nettoyage. ▪ Participer à la gestion des déchets hospitaliers. ▪ Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité. ▪ Préparer les chariots (diurèse, linge propre, matériel d'intervention) et le matériel nécessaire aux soins (aspiration, oxygène, ...). ▪ Participer à la démarche de gestion des risques. ▪ Participer à la prise en charge nutritionnelle du patient selon les régimes prescrits.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les principes d'organisation du dossier patient. ▪ Connaître les bases de la communication et de la relation d'aide. ▪ Connaître les procédures et modes opératoires de protection des personnels (AES, BMR, en cas d'isolement). ▪ Connaître les règles de base d'hygiène et de sécurité et les moyens de lutte contre les infections nosocomiales. ▪ Connaître les techniques de manutention (gestes et postures). ▪ Connaître les protocoles de prise en charge (défunts, rites applicables aux différentes croyances et/ou religions, ...). ▪ Connaître la spécificité de la prise en charge du patient aux différents stades de la maladie. ▪ Connaître les bases de la nutrition.

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

DIPLÔME REQUIS

- Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.

MISSIONS PRINCIPALES

- Participer en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier ou du puériculteur aux soins répondant aux besoins fondamentaux des enfants (hygiène, alimentation, prévention de la douleur, ...) et à l'entretien de leur environnement immédiat.
- Participer à la surveillance de l'état général de l'enfant et de son développement.

ACTIVITÉS

- Accueillir, proposer et accompagner l'enfant dans les activités adaptées (éveil, développement de son autonomie, la vie quotidienne, ...).
- Veiller au bien-être physique, affectif et intellectuel de l'enfant afin de favoriser son épanouissement et son autonomie en accord avec les valeurs exposées dans le projet éducatif de la crèche
- Établir une communication adaptée et informer l'enfant et son entourage, (recueil des données liées aux enfants, compréhension/adaptation à l'enfant, discernement, ...).
- Assurer les transmissions orales (avec l'infirmier, le diététicien, ...) et écrites (saisie des données dans le dossier patient, ...).
- Participer à l'éducation du patient et de son entourage (hygiène, nutrition, ...).
- Dispenser des soins d'hygiène, de prévention et de confort dans le respect de l'enfant, conformément aux textes réglementaires et protocoles en vigueur.
- Répondre à des actes de soins en collaboration avec l'infirmier.
- Assurer l'hygiène de l'environnement (linge, nettoyage, décontamination des locaux et des matériels, mise en place des isolements, etc.) selon des procédures de bionettoyage.
- Participer à la gestion des déchets.
- Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité.
- Préparer les chariots (diurèse, linge propre, matériel d'intervention) et le matériel nécessaire aux soins (aspiration, oxygène, ...).
- Participer à la démarche de gestion des risques.
- Participer à la prise en charge nutritionnelle de l'enfant selon les régimes prescrits.
- Participer à l'élaboration, la réactualisation et la mise en œuvre du projet de service.

CONNAISSANCES

- Connaître les principes d'organisation du dossier patient.
- Connaître les bases de la communication et de la relation d'aide.
- Connaître les procédures et modes opératoires de protection des personnels (AES, BMR, en cas d'isolement).
- Connaître les règles de base d'hygiène et de sécurité et les moyens de lutte contre les infections nosocomiales.
- Connaître les techniques de manutention (gestes et postures).
- Connaître les chartes et les protocoles de prise en charge de l'enfant.
- Connaître la spécificité de la prise en charge de l'enfant.
- Connaître les bases de la nutrition infantile.
- Connaître les bases de l'anatomie physiologique et le développement psychomoteur de l'enfant.

ASSISTANT DE GESTION

MISSIONS PRINCIPALES

- Collecter et mettre à la disposition des demandeurs d'informations la documentation générale ou spécialisée, en vue de satisfaire leurs besoins d'information et/ou de formation.
- Exploiter des informations liées à l'une des activités de gestion administrative du Centre.
- Traiter ces informations dans le cadre des procédures administratives du Centre, réaliser des études et des notes.
- Participer à l'élaboration de procédures de gestion.

ACTIVITÉS

- Créer et suivre les dossiers, missions ou études.
- Créer, tenir à jour et exploiter les bases de données, fichiers, tableaux.
- Assurer les contrôles (suivi des états, contrôle de dossiers), rendre compte des écarts et apporter des justifications ou explications.
- Participer à la réalisation de bilans, simulations, statistiques, états.
- Remplir des documents de traçabilité, des déclarations obligatoires, répondre à des enquêtes.
- Contribuer à la conception et à la mise en place de tableaux de bord, plannings, échéanciers, outils de gestion, indicateurs.
- Rédiger, classer, archiver, diffuser, transmettre divers documents.
- Organiser les réunions, déplacements, événements le cas échéant.
- Réceptionner, trier et répartir le courrier reçu et préparer les envois.
- Assurer la gestion des messages électroniques.
- Entretenir la base documentaire.
- Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité.
- Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs.
- Veiller à la bonne circulation et à la diffusion ciblée des informations (écrites ou orales) et en assurer le suivi.
- Prendre contact avec les sociétés prestataires, organismes et autres établissements tiers.

CONNAISSANCES

- Connaître les textes, procédures, techniques de base, technologies et la réglementation applicables dans le domaine d'activité.
- Connaître les circuits et partenaires extérieurs à l'établissement.
- Connaître la technique de prise de notes et les règles rédactionnelles.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- BTS/DUT et/ou expérience équivalente.

ASSISTANT MÉDICAL

MISSIONS PRINCIPALES

- Assurer la gestion du dossier du patient.
- Assurer les travaux d'assistantat dans le cadre de l'activité médicale, scientifique et administrative.
- Accueillir les patients et organiser le parcours de soins au sein des différents services.
- Recueillir, traiter et transmettre d'informations médicales internes et externes.

ACTIVITÉS

- Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs.
- Veiller au recueil, à la circulation et à la diffusion ciblée des informations utiles au parcours des patients et en assurer le suivi.
- Contribuer à la gestion et à la tenue du dossier du patient.
- Assurer la saisie, la mise en forme de tous les documents (contrôle qualité).
- Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité.
- Assurer le classement et l'archivage.
- Collaborer à la préparation des événements internes au service et aux missions affectées au service.
- Assurer la prise de rendez-vous et tenir à jour les agendas, plannings, échéanciers.
- Assurer la préparation administrative et matérielle des consultations (simples ou pluridisciplinaires), des examens, hospitalisations, ...
- Recueillir, traiter et transmettre des informations médicales internes et externes.

CONNAISSANCES

- Connaître les circuits internes.
- Connaître les procédures relatives à la transmission des informations médicales (droit d'information des patients, ...).
- Connaître le vocabulaire médical spécifique à son domaine d'activité.
- Connaître les technologies spécifiques à son domaine d'activité.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Bac + formation d'assistant médical et/ou expérience équivalente

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE SPÉCIALISÉ

DIPLÔME REQUIS

- Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture.

MISSIONS PRINCIPALES SPECIFIQUES (au moins 2 missions)

- Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit, ...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent.
- Transmettre des savoirs et/ou formaliser des pratiques innovantes.
- Être impliqué dans des travaux de recherche en soins.
- Mettre en œuvre une expertise.

ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES

- Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, Qualité de Vie au Travail, qualité, certifications notamment HAS, ...).
- Intervenir en tant qu'auditeur ou référent.
- Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/promotion par alternance).
- Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs.
- Construire et/ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur, ...) en lien avec les autres acteurs internes.
- Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes, ...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ou innovantes.
- Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication, ...).

CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES

- Connaissances liées à sa spécialité.
- Connaître des techniques de communication orale et écrite.
- Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse.

AIDE-SOIGNANT SPÉCIALISÉ

DIPLÔME REQUIS

- Diplôme d'Etat d'aide-soignant.
- Diplômes antérieurs équivalents (CAFAS, DPAS, ...).

MISSIONS PRINCIPALES SPÉCIFIQUES (au moins 2 missions)

- Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit, ...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent.
- Transmettre des savoirs et/ou formaliser des pratiques innovantes.
- Être impliqué dans des travaux de recherche en soins.
- Mettre en œuvre une expertise.

ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES

- Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, Qualité de Vie au Travail, qualité, certifications notamment HAS, ...).
- Intervenir en tant qu'auditeur ou référent.
- Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/promotion par alternance).
- Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs.
- Construire et/ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur, ...) en lien avec les autres acteurs internes.
- Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes, ...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ou innovantes.
- Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication, ...).

CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES

- Connaissances liées à sa spécialité.
- Connaître des techniques de communication orale et écrite.
- Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse.

TECHNICIEN DE RECHERCHE CLINIQUE

MISSIONS PRINCIPALES

- Assister les Attachés de Recherche Clinique (ARC) investigateurs dans la gestion et la logistique des essais relevant du champ de la recherche biomédicale.
- Participer à la gestion administrative et réglementaire du service en charge des essais cliniques.

ACTIVITÉS

- Participer à la visite de mise en place de l'étude.
- Recueillir les données dans les cahiers d'observation sur la base de documents sources.
- Répondre aux demandes de correction émanant du promoteur.
- Assurer la préparation logistique nécessaire au déroulement des différentes études (préparation des dossiers, préparation du matériel pour les prélèvements, ...) et les documents nécessaires à l'inclusion des patients.
- Établir et mettre en œuvre les procédures opérationnelles spécifiques.
- S'assurer de la pertinence des données recueillies et alerter l'ARC investigateur si besoin.
- Organiser et planifier avec l'ARC promoteur les visites de monitoring ou d'audit et s'assurer de la conformité de leur déroulement.
- Assurer la transmission de documents (cahiers d'observations, questionnaires, ...) aux différents partenaires impliqués (promoteur de l'étude, ...).
- Contribuer à la notification et au suivi des Evénements Indésirables Graves (EIG).
- Assurer l'archivage et le classement des éléments constitutifs des études.

CONNAISSANCES

- Connaître le fonctionnement des logiciels dédiés à l'activité.
- Connaître la réglementation spécifique aux essais cliniques.
- Connaître l'anglais technique.
- Connaître le vocabulaire médical.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Bac +2 et/ou expérience équivalente.

TECHNICIEN DE MAINTENANCE

MISSIONS PRINCIPALES

- Assurer la maintenance préventive/corrective et le suivi technique en relation avec des partenaires internes et externes.
- Collecter les demandes, organiser et suivre les interventions techniques.
- Apporter un soutien technique.

ACTIVITÉS

- Assurer les interventions dans son domaine technique.
- Participer à la réception, à la mise en service, à la maintenance périodique et aux contrôles qualité des équipements.
- Assurer le fonctionnement et la performance (normes constructeur) des équipements.
- Apporter un support technique aux utilisateurs.
- Participer aux commandes, à la gestion des stocks des équipements, consommables et produits nécessaires à l'activité.
- Participer aux procédures d'essai, tests et recettes.
- Appliquer les plans de maintenance.
- Participer à l'analyse des dysfonctionnements (matéριο-vigilance, suivi des incidents/pannes, ...).

CONNAISSANCES

- Connaître le fonctionnement, les procédures de mise en route et les consignes d'entretien des équipements.
- Connaître les moyens et règles de traçabilité des interventions spécifiques à son domaine d'activité.
- Connaître les moyens de protection de l'environnement professionnel.
- Connaître l'anglais technique le cas échéant.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Bac +2 et/ou expérience équivalente.

PRÉPARATEUR QUALIFIÉ EN PHARMACIE	
DIPLÔME REQUIS	
▪ Brevet Professionnel de préparateur en pharmacie.	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Assurer la préparation et la reconstitution des médicaments -dont des cytostatiques et/ou radio-pharmaceutiques dans le cadre de protocoles et d'essais thérapeutiques- en fonction des prescriptions médicales. ▪ Dispenser les médicaments et dispositifs médicaux. ▪ Assurer la gestion des stocks. ▪ Appliquer des directives ou des protocoles d'analyses et manipuler des appareils de haute technologie.	
ACTIVITÉS	
▪ Assurer la dispensation des médicaments et dispositifs médicaux en garantissant leur conformité. ▪ Procéder à l'analyse de l'ordonnance après validation pharmaceutique. ▪ Assurer la préparation, le contrôle et le conditionnement du produit. ▪ Assurer la délivrance des médicaments et des dispositifs médicaux. ▪ Participer aux essais cliniques. ▪ Assurer la traçabilité dans le cadre de la matério et pharmaco vigilance. ▪ Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité. ▪ Contribuer à la maîtrise du processus qualité. ▪ Participer à l'élaboration des procédures, documents qualité, notes d'information sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux. ▪ Réaliser, contrôler et valider les différentes étapes du processus de stérilisation. ▪ Informer les patients, les équipes de soins et les prestataires externes sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux. ▪ Participer à l'actualisation du livret du médicament. ▪ Assurer l'entretien des équipements. ▪ Assurer une veille dans son domaine d'activité.	
CONNAISSANCES	
▪ Connaître les textes réglementaires et les bonnes pratiques en lien avec la profession. ▪ Connaître la réglementation relative aux essais cliniques. ▪ Connaître les règles de chimio-protection et radioprotection.	
FORMATION / EXPÉRIENCE	
▪ Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière et/ou expérience équivalente.	

TECHNICIEN DE LABORATOIRE

DIPLÔME REQUIS

- Diplômes d'État ou autres diplômes permettant d'exercer l'emploi de technicien de laboratoire médical selon la réglementation en vigueur.

MISSIONS PRINCIPALES

- Préparer et procéder à l'analyse à des fins médicales et/ou de recherche des prélèvements organiques et biologiques, le cas échéant les effectuer.
- Contrôler le déroulement des procédures d'analyse et transmettre les résultats pour validation biologique.
- Mettre en œuvre des techniques nouvelles d'analyse et/ou d'investigation.

ACTIVITÉS

- Réceptionner, vérifier la conformité des demandes, valider et classer les prélèvements et les demandes d'examens et/ou d'investigation.
- Effectuer les analyses et/ou les investigations à l'aide des techniques appropriées et assurer la validation technique.
- Participer à l'identification des dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration.
- Contrôler la fiabilité et la cohérence des résultats et les soumettre au biologiste.
- Participer à la conservation des prélèvements après analyse.
- Informer le service prescripteur des problèmes posés.
- Assurer la saisie informatique, la sauvegarde et l'archivage des résultats.
- Préparer les solutions stocks et/ou les solutions de travail.
- Évaluer le niveau des stocks et inscrire des demandes de commande.
- Surveiller la date de péremption des réactifs et les conditions de stockage.
- Réaliser la vérification, l'entretien et la maintenance courante du matériel utilisé.
- Participer à la rédaction des protocoles et procédures.

CONNAISSANCES

- Connaître les processus d'analyse et/ou d'investigation.
- Maîtriser l'anglais technique.
- Connaître les moyens de protection personnelle et de l'environnement.

TECHNICIEN QUALIFIÉ
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Contribuer, sous l'autorité du cadre responsable de l'activité, à l'analyse des besoins et à la mise au point des informations requises. ▪ Mettre en œuvre les solutions techniques dans son domaine d'activité en les ajustant au contexte et aux contraintes particulières. ▪ S'assurer du respect des procédures mises en place.
ACTIVITÉS
▪ Réaliser les travaux et/ou interventions dans son domaine d'activité. ▪ Proposer des solutions pour réaliser les actions et travaux demandés. ▪ Rechercher les informations nécessaires à son activité. ▪ Assurer une veille technique dans son domaine. ▪ Constituer et entretenir des banques de données. ▪ Vérifier et analyser les résultats de ses activités et les informations recueillies (diagnostic technique avancé, présentation de données synthétisées sous la forme adaptée – graphique notamment, ...). ▪ Assurer un rôle de conseil technique dans son domaine de compétence avec des partenaires internes et externes. ▪ Participer à la rédaction des documents qualité. ▪ Participer à l'identification des risques et des dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration.
CONNAISSANCES
▪ Connaître la réglementation et les protocoles et procédures applicables à son domaine d'activité. ▪ Connaître les techniques liées à son domaine d'activité. ▪ Connaître l'anglais technique le cas échéant.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Bac +2 et/ou expérience équivalente.

ASSISTANT MÉDICAL SPÉCIALISÉ

MISSIONS PRINCIPALES (1, ou 2 missions à temps partagé, sur a minima 80% du temps de travail contractuel)

- Anticiper, coordonner et optimiser la prise en charge globale du patient dans les parcours complexes et/ou la recherche clinique, en lien avec toutes les structures le prenant en charge.
- Participer aux projets de déploiement et de suivi des outils métiers et assurer la formation des utilisateurs.
- Assister le Chef de Service / Pôle / Département afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative et médicale de son activité.
- Gérer de façon optimale la planification des places de traitements ou des actes en fonction des critères médicaux et logistiques, et coordonner le parcours de soins du patient pris en charge dans des secteurs spécifiques ou dans le cadre d'essais cliniques / protocoles de recherche.
- Assurer la formation des nouveaux arrivants au sein de chaque secteur, le maintien et l'évolution des connaissances des assistantes médicales en poste et promouvoir le métier d'assistant médical à l'extérieur.

ACTIVITÉS (réparties pour chacune des 5 missions ci-dessous) : la liste des activités peut être adaptée par chaque Centre pour tenir compte des organisations en place (ajout / suppression d'activité)

Anticiper, coordonner et optimiser la prise en charge globale du patient dans les parcours complexes et/ou la recherche clinique, en lien avec toutes les structures le prenant en charge

- Collaborer à la préparation des événements internes et externes relatifs au parcours.
- Recueillir, traiter et transmettre des informations médicales internes et externes.
- Participer aux Réunion de Concertation Pluridisciplinaire (RCP).
- Anticiper les dysfonctionnements, alerter et mettre en œuvre des mesures correctives dans la limite de ses prérogatives.

Participer aux projets de déploiement et de suivi des outils métiers et assurer la formation des utilisateurs

- Participer au paramétrage, au déploiement et à l'évolution des nouveaux outils numérique relatifs aux prises en charge.
- Centraliser les dysfonctionnements, les nouveaux besoins et les transmettre au service concerné.
- Extraire et suivre les indicateurs.

Assister le Chef de service / pôle / département afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative et médicale de son activité

- Assurer le lien entre le Chef de service / pôle / département et la Direction de l'Enseignement dans le cadre de démarches nationales et internationales.
- Collaborer à la préparation des actions de congrès, réunions, missions (logistique matérielle et administrative).
- Assurer la gestion des stages des médecins observateurs.

Gérer de façon optimale la planification des places de traitements ou des actes en fonction des critères médicaux et logistiques, et coordonner le parcours de soins du patient pris en charge dans des secteurs spécifiques ou dans le cadre d'essais cliniques / protocoles de recherche

- Coordonner le parcours de soins du patient en ambulatoire et assurer le suivi statistique de l'activité du parcours.
 - Planifier les traitements et les actes (ponction, transfusion...) en respectant les contraintes organisationnelles, médicales et de recherche ainsi que leur délégation à l'extérieur (lieu de vacances, déménagement...).
-
- Participer aux transmissions et réunions d'équipe.
 - Anticiper les dysfonctionnements et mettre en œuvre des mesures correctives dans la limite de ses prérogatives.

Assurer la formation des nouveaux arrivants au sein de chaque secteur, le maintien et l'évolution des connaissances des assistantes médicales en poste et promouvoir le métier d'assistant médical à l'extérieur

- Construire les outils et les supports de formation et les actualiser.
- Assurer la planification, l'organisation matérielle et logistique des formations.
- Assurer des formations individuelles ou collectives pour les nouveaux embauchés et le personnel en poste sur le secteur du secrétariat médical.
- Participer au recensement des besoins en formation des assistants médicaux et assurer le suivi.
- Développer les collaborations avec les centres de formation, universités, intervenants, étudiants ...

CONNAISSANCES (à adapter en fonction des missions réalisées)

- Connaissance de l'organisation de l'établissement, des circuits internes et externes
- Connaissance des parcours spécifiques aux pathologies
- Connaissance des techniques de communication
- Connaissances en ingénierie pédagogique

FORMATION/EXPÉRIENCE

- Bac + formation d'assistant médical et/ou expérience équivalente

PREPARATEUR EN PHARMACIE CONFIRME

FORMATION / EXPERIENCE
▪ DEUST préparateur / technicien en pharmacie ou expérience équivalente ▪ Brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou expérience équivalente
MISSIONS PRINCIPALES (2 missions sur 4, selon les organisations mises en place dans chaque CLCC)
▪ Maîtriser en autonomie* les activités d'un secteur (stérilisation, unité de reconstitution des cytotoxiques, pharmacie, pharmacie clinique, essais cliniques, radiopharmacie, HAD...) OU Exercer les activités de plusieurs secteurs, notamment stérilisation, unité de reconstitution des cytotoxiques, pharmacie, pharmacie clinique, essais cliniques, radiopharmacie, HAD... ▪ Contribuer au pilotage d'un processus transversal (hygiène, déchets / RSE, qualité, risque cytotoxique, analyse systémique...). ▪ Identifier les difficultés techniques, organisationnelles, et proposer des solutions. ▪ Assurer la formation aux nouvelles techniques/technologies des personnes en poste (ex : nouvelles molécules, nouveaux produits, équipements, process...)
ACTIVITÉS (la liste des activités peut être adaptée par chaque Centre pour tenir compte des organisations en place (ajout / suppression d'activité))
▪ Analyser les dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration. ▪ Etre impliqué dans les projets de service / projet institutionnels du Centre. ▪ Assurer la gestion de la production robotisée (gestion des pannes, procédures, approvisionnement ...). ▪ Participer à la mise en place de nouvelles pratiques. ▪ Assurer une veille informationnelle dans le domaine de référence transversal. ▪ Participer au système de management de la qualité. ▪ Participer à la politique de prise en charge médicamenteuse (CREX, déclaration et analyse d'événements indésirables). ▪ Mettre en place et suivre les indicateurs d'activité dans ses secteurs. ▪ Exercer un rôle de formateur interne pour la maîtrise des différentes techniques.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les principes de la démarche qualité. ▪ Connaître les modalités de maintenance et d'entretien des équipements. ▪ Connaître l'ensemble des processus d'approvisionnement pour les produits de santé.

*Maîtrise en autonomie : capacité à exercer son activité de manière autonome et gérer les aléas

DIÉTÉTICIEN

DIPLÔME REQUIS

- BUT Génie biologique – parcours Diététique et nutrition
- BTS de diététique.
- Diplômes antérieurs équivalents (DUT...).

MISSIONS PRINCIPALES

- Réaliser et coordonner la prise en charge nutritionnelle orale ou artificielle dans le respect des recommandations nationales des sociétés savantes de nutrition et des soins de support en oncologie.
- Déterminer et évaluer le statut nutritionnel des patients selon les critères HAS.
- Obtenir l'adhésion des patients au programme nutritionnel ou d'éducation thérapeutique mis en place pour atteindre les objectifs nutritionnels et garantir une meilleure qualité de vie, dans le cadre d'une hospitalisation ou en consultation.
- Assurer la continuité de la prise en charge ville/hôpital en lien avec les prestataires de santé, les HAD, les réseaux de soins et la réadapter tout au long du parcours de soin.
- Participer à la qualité de l'alimentation en lien avec le service de restauration et les services de soin.

ACTIVITÉS

- Identifier le statut nutritionnel du patient et mettre en œuvre une stratégie nutritionnelle selon une démarche de soins et des critères nutritionnels validés, en tenant compte du projet de soin du patient et de ses besoins.
- Tracer dans le dossier médical, la démarche de soin diététique (diagnostic, objectifs de la prise en charge et évaluation).
- Déterminer et tracer dans le dossier médical, l'état nutritionnel du patient selon les critères de la CIM10.
- Assurer l'éducation alimentaire des patients (et/ou de l'entourage) à travers les préconisations de sortie et les consultations.
- Participer à la satisfaction du patient par la qualité de l'accueil, l'écoute et la prise en compte de ses habitudes alimentaires.
- Participer au choix des prestataires de service lors du retour à domicile des patients avec une nutrition artificielle et assurer la continuité de la prise en charge ville-hôpital.
- Participer à la politique institutionnelle dans le domaine de la nutrition via le comité de liaison alimentation nutrition (CLAN).
- Elaborer et animer des actions d'éducation thérapeutique de l'établissement (ateliers diététiques, entretiens motivationnels).
- Participer au rayonnement et à la communication de l'établissement par des actions de prévention, formations ou de communications dans les médias lors d'évènements grand public (octobre rose, interviews articles de presse, ...).

CONNAISSANCES

- Connaître les textes régissant la profession.
- Connaître les recommandations en nutrition et cancer et savoir les mettre en œuvre.
- Connaître les pathologies cancéreuses, leurs traitements, et leurs effets indésirables impactant l'état nutritionnel.
- Connaître les produits de nutrition artificielle.

ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE

MISSIONS PRINCIPALES

- Assurer la mise en place et le suivi (monitoring) des études dans le respect des bonnes pratiques cliniques.
- Accompagner et coordonner les sites investigateurs dans la mise en œuvre des essais cliniques.
- Organiser et sécuriser l'exploitation des données.
- Assurer l'information et le suivi des partenaires internes et externes impliqués dans les essais.
- Participer à la veille réglementaire.

ACTIVITÉS

- S'assurer du respect des bonnes pratiques cliniques et des normes applicables.
- Créer des documents types conformes au protocole.
- Présenter les documents de l'étude (plaquette, critères d'inclusion/d'exclusion, ...), sensibiliser l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement.
- Effectuer les visites de présélection, d'initiation, de suivi (monitoring) et de clôture.
- Participer à la présélection et à la sélection des patients à inclure et recueillir les informations nécessaires sur la base des documents élaborés en collaboration avec les équipes soignantes.
- Constituer la demande d'inclusion des patients auprès du Promoteur, après recueil du consentement valide et vérification des critères d'inclusion.
- Organiser la logistique des essais (produits, échantillons biologiques, dispositifs médicaux, ...).
- Veiller à la mise à jour et au remplissage exhaustif des documents (cahier d'observation, documents administratifs, tableaux de suivi).
- Contribuer à la détection des Événements Indésirables Graves (EIG) et les déclarer dans le respect des délais réglementaires.
- Vérifier la véracité et la qualité des données relatives aux essais.
- S'assurer de la conformité de la dispensation des traitements au niveau des pharmacies des sites investigateurs.
- Prendre en charge dans les meilleurs délais les demandes des différents partenaires impliqués dans les essais.
- Apporter un soutien technique aux investigateurs, identifier et remonter les difficultés rencontrées par les sites investigateurs et proposer des solutions d'amélioration.
- Transmettre les demandes de correction et de clarification aux sites investigateurs.
- Constituer et mettre à jour des outils de suivi d'activité (tableaux de bord, ...) et participer au comité de pilotage des études.

CONNAISSANCES

- Connaissance du fonctionnement des logiciels dédiés à l'activité.
- Connaissance de la méthodologie des protocoles des essais cliniques.
- Connaissance de la réglementation spécifique aux essais cliniques.
- Connaissance des bonnes pratiques cliniques.
- Connaissance de la réglementation du dossier médical.
- Connaissance de l'anglais technique.
- Connaissance du vocabulaire médical.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Bac +3 et/ou expérience équivalente.

ASSISTANT SOCIAL	
DIPLÔME REQUIS	
▪ Diplôme d'État d'assistant de service social.	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Mettre en place un soutien social adapté. ▪ Évaluer, élaborer et mettre en œuvre un projet permettant la prise en charge des problèmes sociaux et économiques des personnes (patients) concernées et de leur famille, en collaboration avec les équipes médicales et soignantes. ▪ Contribuer à la réinsertion socioprofessionnelle des patients.	
ACTIVITÉS	
▪ Écouter, conseiller et orienter ou assurer une médiation auprès des différents organismes intra et extra hospitaliers. ▪ Identifier les besoins du patient et/ou de la famille et ses modes de fonctionnement en établissant une communication adaptée à tous les stades de la maladie. ▪ Informer le patient et son entourage et répondre aux questions sur l'organisation post-séjour. ▪ Mettre en place des mesures d'accompagnement et s'engager dans la relation d'aide. ▪ Recueillir et transmettre auprès des autres acteurs l'ensemble des informations écrites et orales nécessaires à la continuité des soins. ▪ Assurer la continuité de la prise en charge sociale en interne et en externe en lien avec les différents acteurs. ▪ Assurer le suivi et la traçabilité des actes et actions engagés. ▪ Participer à la détection de la fragilité sociale (programme personnalisé de soins) et au projet personnalisé après cancer (dimension sociale, réinsertion, reprise de travail, ...).	
CONNAISSANCES	
▪ Connaître les différentes étapes du parcours patient. ▪ Connaître les modes d'utilisation du dossier patient. ▪ Connaître les textes réglementaires (notamment le droit des patients et de leur entourage) et les bonnes pratiques en lien avec la profession. ▪ Connaître le mode pluridisciplinaire de la décision thérapeutique. ▪ Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins et l'environnement sanitaire et social.	

TECHNICIEN DE LABORATOIRE CONFIRME

MISSIONS PRINCIPALES (3 missions sur 4)

- Maîtriser en autonomie la ou les techniques d'analyse dans un domaine / secteur (anatomocytopathologie, génétique, biologie médicale...) pour pouvoir gérer les aléas.
- Participer au développement de nouvelles méthodes et techniques dans son secteur / domaine
- Contribuer au pilotage des processus qualité
- Assurer la formation et l'intégration des stagiaires, des nouveaux embauchés et des personnes en poste

ACTIVITÉS

- Participer à la rédaction et à l'actualisation des techniques d'analyse et procédures / modes opératoires.
- Participer au pilotage des processus
- Participer à la validation de nouvelles méthodes
- Utiliser des outils informatiques de suivi de l'activité et du contrôle qualité
- Participer au développement de nouvelles techniques d'analyse et de nouveaux appareillages ou automates
- Collaborer avec les équipes internes et/ou externes
- Participer à des activités de recherche fondamentale et/ou de recherche clinique
- Participer aux protocoles de recherche
- Participer à des audits et à des analyses d'impact et de risques

CONNAISSANCES

- ✓ Connaître les différentes composantes expérimentales d'un protocole de recherche (ex : échantillonnage, extraction, révélation, conservation...)
- ✓ Connaissance des méthodes d'analyses et d'audit qualité

FORMATION/EXPÉRIENCE

- Diplôme d'Etat ou titre (Bac + 2 / Bac + 3) de Technicien de laboratoire

INFIRMIER D.E.

DIPLÔME REQUIS

- Diplôme d'État d'infirmier.

MISSIONS PRINCIPALES

- Prévoir, organiser, dispenser et évaluer les soins relevant de son rôle propre et sur prescription médicale.
- Assurer des actes de soins préventifs, curatifs, éducatifs, de réhabilitation et d'accompagnement en garantissant la sécurité et la continuité de la prise en charge du patient et de son entourage.

ACTIVITÉS

- Observer, mesurer et recueillir les données cliniques nécessaires à la prise en charge du patient
- Poser le diagnostic infirmier sur la base du raisonnement clinique et planifier les soins en fonction des examens et interventions prévus.
- Réaliser des actes de soins à visée préventive, diagnostique et thérapeutique et en surveiller les suites.
- Mettre en œuvre les techniques d'accompagnement et de relation d'aide tout au long de la prise en charge du patient et de son entourage.
- Contrôler les activités des aides-soignants et auxiliaires de puériculture.
- Assurer la qualité, la continuité, la sécurité et la traçabilité des soins.
- Faire intervenir les différents professionnels et bénévoles nécessaires à la prise en charge du patient et de son entourage (médecins, psychologues, bénévoles, prestataires de service, services administratifs, assistante sociale, représentants des cultes, ...).
- Participer à l'organisation de la continuité des soins hors établissement.
- Assurer le contrôle et la gestion des matériels, dispositifs médicaux et produits nécessaires à la prise en charge du patient.
- Participer à la prise en charge des patients inclus dans les essais cliniques et à la recherche en soins.
- Effectuer les tâches administratives inhérentes à l'activité.
- Élaborer en collaboration avec l'équipe les protocoles de soins infirmiers.

CONNAISSANCES

- Connaître les textes régissant la profession et les spécificités liées à la cancérologie.
- Connaître les pratiques infirmières et les principes d'organisation des soins spécifiques en cancérologie.
- Connaître les modalités de prévention des risques professionnels.
- Connaître les principes d'utilisation du dossier du patient.
- Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins.

MANIPULATEUR D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE
DIPLÔME REQUIS
▪ Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale (DEMER). ▪ Diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (DTSIMRT).
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Sur prescription médicale, mettre en œuvre les actions nécessaires à la réalisation des actes diagnostiques (techniques d'électroradiologie médicale, techniques d'imagerie médicale, exploration fonctionnelle) et thérapeutiques, impliquant l'utilisation des rayonnements ionisants ou non ou d'autres agents physiques. ▪ Contribuer aux actions de radioprotection, sécurité et contrôle qualité. ▪ Assurer une prise en charge du patient adaptée à ses besoins et à son état et être garant de la continuité des soins.
ACTIVITÉS
▪ Accueillir le patient, contrôler son identité, vérifier les éléments sécuritaires et l'informer sur le déroulement de l'examen et/ou du traitement en s'assurant de la continuité de la prise en charge en coordination avec les autres acteurs. ▪ Évaluer les besoins et la situation du patient et mettre en œuvre une stratégie de prise en charge adaptée à l'acte et à la situation. ▪ Préparer le patient selon le protocole d'examen ou de traitement. ▪ Réaliser le centrage et/ou le paramétrage des appareils de diagnostic ou de traitement et en contrôler la qualité. ▪ Réaliser les opérations nécessaires à la réalisation de l'acte. ▪ Préparer et mettre en œuvre l'administration des produits nécessaires à l'obtention d'une image ou à la réalisation d'un acte thérapeutique. ▪ Mettre en œuvre et conduire des activités de soins en fonction des prescriptions, des protocoles et des informations recueillies. ▪ Réaliser l'examen ou le traitement selon la prescription médicale. ▪ Réaliser les tâches d'aide opératoire ou d'assistance du praticien. ▪ Surveiller le patient pendant la réalisation de l'examen ou du traitement. ▪ Informer/conseiller le patient sur les suites de l'examen ou du traitement. ▪ Assurer le traitement et le transfert des informations et des images. ▪ Mettre en œuvre les règles et pratiques de radioprotection des patients, des personnels et des visiteurs. ▪ Identifier des situations à risque et anticiper des ajustements ou proposer des mesures correctrices. ▪ Participer à la gestion des produits et des stocks. ▪ Participer à la prise en charge des patients inclus dans les essais cliniques et à la recherche en soins.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les différentes pathologies cancéreuses. ▪ Connaître les différents types d'examen et/ou traitement et leurs effets secondaires. ▪ Connaître les procédures de mise en route des appareils et leur fonctionnement. ▪ Connaître les bases de l'ergonomie et les techniques de manutention. ▪ Connaître les règles de radioprotection. ▪ Connaître les bases de la physique des rayonnements. ▪ Connaître les protocoles d'hygiène et d'asepsie.

TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIÉ

MISSIONS PRINCIPALES

- Participer à la conception et à l'implantation de nouveaux procédés, matériels, technologies, méthodes administratives ou scientifiques, dans son domaine d'activité, et veiller au maintien de leurs qualités techniques, optimiser leur productivité et leur emploi en procédant à leur évaluation.
- Mettre en œuvre les solutions techniques dans son domaine d'activité en les ajustant au contexte et aux contraintes particulières.
- Coordonner et vérifier dans son secteur la régularité des informations et des techniques à mettre en œuvre.

ACTIVITÉS

- Réaliser les travaux et/ou interventions dans son domaine d'activité.
- Proposer des actions d'amélioration de l'organisation du travail.
- Participer à la définition des spécifications techniques dans le cadre de la rédaction d'un cahier des charges.
- Rédiger des comptes-rendus et des rapports d'activité.
- Constituer des dossiers techniques pour préparer une prise de décision.
- Rechercher les informations nécessaires à son activité.
- Assurer une veille technique dans son domaine.
- Constituer et entretenir des banques de données.
- Rédiger des protocoles et procédures/documents qualité.
- Vérifier et analyser et/ou mettre en valeur les résultats de ses activités et les informations recueillies (diagnostic technique avancé, présentation de données synthétisées sous la forme adaptée – graphique notamment, ...).
- Assurer un rôle de conseil technique dans son domaine de compétence avec des partenaires internes et externes.
- Assurer la transmission de savoirs/savoir-faire techniques dans son domaine de compétence.
- Identifier les risques a priori et a posteriori, anticiper les dysfonctionnements, proposer des actions d'amélioration.

CONNAISSANCES

- Connaître la réglementation et les protocoles et procédures applicables à son domaine d'activité.
- Connaître les méthodologies d'élaboration d'un cahier des charges.
- Connaître les techniques spécifiques liées à son domaine d'activité.
- Connaître l'anglais technique le cas échéant.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Bac +2 et/ou expérience équivalente.

PREPARATEUR EN PHARMACIE SPECIALISE

FORMATION / EXPERIENCE
▪ DEUST préparateur / technicien en pharmacie ou expérience équivalente ▪ Brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou expérience équivalente
MISSIONS PRINCIPALES (2 missions sur 4, selon les organisations mises en place dans chaque CLCC)
▪ Maîtrise experte** des activités d'un secteur (stérilisation, unité de reconstitution des cytotoxiques, pharmacie, pharmacie clinique, essais cliniques, radiopharmacie, HAD ...) ▪ Etre référent dans un domaine transversal (hygiène, déchets / RSE, qualité, risque cytotoxique, analyse systémique, prévention des TMS, formation ...). ▪ Participation avec le pharmacien aux entretiens pharmaceutiques. ▪ Participer à / coordonner un projet de son domaine d'activité en tant que référent technique (nouvel équipement...).
ACTIVITÉS (la liste des activités peut être adaptée par chaque Centre pour tenir compte des organisations en place (ajout / suppression d'activité))
▪ Participer à l'analyse et à l'évolution des processus qualité. ▪ Concevoir les différents outils pédagogiques. ▪ Réaliser des bilans médicamenteux ▪ Assurer le lien avec les pharmaciens de ville. ▪ Participer à l'élaboration et l'application des programmes du domaine transversal. ▪ Paramétrer un nouvel équipement (robot ...). ▪ Evaluer et suivre les actions correctives.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les méthodes d'analyse et d'audit qualité.. ▪ Connaître les principes d'une démarche pédagogique. ▪ Connaître les modalités d'organisation du lien ville-hôpital.

**Maîtrise experte : capacité à faire évoluer et transmettre ses pratiques/ses méthodes/ses process

INFIRMIER DE PUERICULTURE D.E.

DIPLÔME REQUIS
▪ Diplôme d'État d'infirmier.
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Prendre en charge la réalisation des soins à destination des enfants, adolescents et jeunes adultes et, dans ce cadre, assurer le suivi de leur développement dans leur milieu de vie. ▪ Réaliser des actes concourant à l'éducation, la prévention, au dépistage, au diagnostic, au traitement et à la recherche, afin de maintenir, restaurer et promouvoir la santé de l'enfant, adolescent ou jeune adulte. ▪ Prendre en charge l'entourage de l'enfant, adolescent ou jeune adulte.
ACTIVITÉS
▪ Recueillir l'adhésion aux soins de l'enfant et de sa famille. ▪ Planifier les activités de soins et les activités d'éveil pour les enfants. ▪ Observer, mesurer et recueillir les données cliniques nécessaires à la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte. ▪ Poser le diagnostic infirmier sur la base du raisonnement clinique et planifier les soins en fonction des examens et interventions prévus. ▪ Réaliser des actes de soins à visée préventive, diagnostique et thérapeutique et en surveiller les suites. ▪ Mettre en œuvre les techniques d'accompagnement et de relation d'aide tout au long de la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte et de son entourage. ▪ Contrôler les activités des aides-soignants et auxiliaires de puériculture. ▪ Assurer la qualité, la continuité, la sécurité et la traçabilité des soins. ▪ Faire intervenir les différents professionnels et bénévoles nécessaires à la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte et de son entourage (médecins, psychologues, bénévoles, prestataires de service, services administratifs, assistante sociale, représentants des cultes, ...). ▪ Participer à l'organisation de la continuité des soins hors établissement. ▪ Assurer le contrôle et la gestion des matériels, dispositifs médicaux et produits nécessaires à la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte. ▪ Participer à la prise en charge des enfants, adolescents ou jeunes adultes inclus dans les essais cliniques et à la recherche en soins. ▪ Effectuer les tâches administratives inhérentes à l'activité. ▪ Élaborer en collaboration avec l'équipe les protocoles de soins infirmiers.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les textes régissant la profession et les spécificités liées à la cancérologie. ▪ Connaître les pratiques infirmières et les principes d'organisation des soins spécifiques en cancérologie. ▪ Connaître les spécificités en cancérologie de la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte. ▪ Connaître les modalités de prévention des risques professionnels. ▪ Connaître les procédures d'utilisation du dossier de soins du patient. ▪ Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Diplôme d'État de puériculteur et/ou expérience équivalente.

TECHNICIEN DE LABORATOIRE SPÉCIALISÉ

MISSIONS PRINCIPALES (4 missions sur 6)

- Agir en délégation du praticien dans le cadre d'un protocole de coopération.
- Conduire des missions transversales (pédagogie, qualité, expertise technique...)
- Assister le responsable pour les travaux de recherche
- Réaliser l'implantation de nouvelles techniques ou technologies
- Réaliser les travaux préparatoires au développement et à l'implantation de nouveaux appareillages ou automates
- Etre référent dans un domaine du laboratoire ou transverse (qualité, hygiène sécurité environnement ...)

ACTIVITÉS

- Développer en coopération avec le ou les responsable(s) du projet de nouvelles méthodes d'analyse / techniques innovantes.
- Mettre en place de nouveaux protocoles.
- Réaliser l'analyse des contrôles qualité sous la responsabilité du praticien.
- Evaluer et suivre les actions correctives.
- Réaliser une veille scientifique et technologique dans sa spécialité.
- Etre le référent dans son domaine de compétence pour les correspondants internes (ARC, IRC, AM...) et / ou externes (fournisseurs, sous-traitants, Unicancer, INCA...).
- Exercer un rôle de formateur interne pour la maîtrise des différentes techniques
- Apporter son expertise pour contribuer à la rédaction des publications scientifiques et médicales
- Réaliser les programmes et supports pédagogiques pour la maîtrise des différentes techniques
- Piloter un processus de la démarche qualité
- Mettre en œuvre / réaliser des audits et des analyses d'impact
- Apporter son expertise technique dans les projets de recherche

CONNAISSANCES

- Connaître les techniques d'animation, de coordination et les méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse
- Connaître l'anglais scientifique
- ✓ Connaissance des méthodes d'analyses et d'audit qualité

FORMATION/EXPÉRIENCE

- Diplôme d'Etat ou titre (Bac + 2 / Bac + 3) de Technicien de laboratoire

ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE SPECIALISÉ

MISSIONS PRINCIPALES
▪ Mettre en œuvre des essais cliniques complexes en oncologie sur les aspects logistiques et opérationnels dans le respect de la réglementation et des Bonnes Pratiques Cliniques. ▪ Organiser le pilotage des études dont il/elle a la charge. ▪ Accompagner les nouveaux arrivants et les stagiaires.
ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES
▪ Participer à l'élaboration des protocoles et donner un avis technique sur les conditions de réalisation de l'étude sur le terrain. ▪ Former l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement. ▪ Assurer un rôle de conseil sur la revue des documents d'étude promoteur. ▪ Évaluer les procédures opérationnelles spécifiques, être force de proposition en matière d'évolutions (et les appliquer si retenues). ▪ Prendre part à l'animation des réunions de comité de pilotage des études. ▪ Participer aux réunions de revue des données organisées par le data management. ▪ Assurer une fonction de référent technique et contribuer à l'accompagnement des nouveaux arrivants (transmission de compétences techniques). ▪ Intervenir dans le contrôle qualité des documents classés et archivés dans les SMF et TMF.
CONNAISSANCES
▪ Connaissance des outils de gestion de projets. ▪ Connaissance des techniques de conduite et d'animation de réunion.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Bac +3 et/ou expérience équivalente.

MANIPULATEUR D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE SPÉCIALISÉ

DIPLOME REQUIS

- Diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale (DEMER)
- Diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (DTSIMRT)

MISSIONS PRINCIPALES ET DOMAINE DE SPECIALISATION

Le manipulateur d'Electroradiologie Médicale spécialisé a pour missions principales :

- De mettre en œuvre et développer des techniques, des conseils, un soutien et de la formation pour optimiser la prise en charge des patients dans son domaine d'activité en s'appuyant sur les connaissances et expériences propres à sa spécialité en électroradiologie ou physique médicale.
- D'assurer en transversalité un rôle d'organisation, de coordination dans l'exercice de missions relevant de son domaine de spécialité.

Le manipulateur d'Electroradiologie Médicale spécialisé exerce dans l'un des domaines suivants :

- Dosimétrie
- Travaux d'essais ou de recherche clinique
- Délégation médicale (protocole de coopération : échographie,...)
- Animation de la démarche qualité : audit, CREX,....
- Référent en radioprotection
- Référent technique en interface entre la Direction du Système d'Information, le service Biomédical, les constructeurs et les fournisseurs de matériels et d'équipements propres à l'activité
- Administrateur de réseau d'imagerie médicale

ACTIVITÉS

- Coordonner les acteurs intervenant autour des thématiques relevant de sa spécialité
- Participer aux instances ou réunions relatives à la spécialité
- Réaliser les actes concourant à l'exercice de ses missions
- Elaborer et évaluer les protocoles en lien avec la spécialité
- Assurer l'assistance technique dans son domaine de spécialité
- Assurer un rôle de conseil auprès des acteurs du centre
- Participer à la mise en œuvre et à l'évolution de la politique qualité concernant son domaine d'activité en émettant des propositions et recommandations
- Réaliser des communications professionnelles écrites et orales dans le domaine de spécialité
- Construire et animer des formations en lien avec la spécialité
- Participer à des activités de recherche dans le domaine de spécialité
- Participer à la mise en place des nouvelles technologies et nouvelles techniques de traitement

CONNAISSANCES

- Connaître les textes régissant la profession
- Connaître les techniques d'animation, de coordination et les méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse
- Connaître l'état de l'art des pratiques propres à la spécialité
- Connaître les principes de la démarche qualité
- Connaître les logiciels dédiés à l'activité

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Diplôme d'Etat de Manipulateur d'Electroradiologie médicale ou Diplôme de Technicien Supérieur (D.T.S.) en imagerie médicale et radiologie thérapeutique

- Formations complémentaires internes ou externes en lien avec le domaine de spécialité et/ou expériences équivalentes

INFIRMIER D.E. SPÉCIALISÉ

DIPLOME REQUIS
▪ Diplôme d'Etat d'Infirmier
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Assurer en transversalité un rôle d'organisation, de coordination dans l'exercice de missions relevant de son domaine de spécialité ▪ Mettre en œuvre et développer des techniques, des conseils, un soutien et de la formation pour optimiser la prise en charge des patients dans son domaine d'activité en s'appuyant sur les connaissances et expériences propres à sa spécialité clinique
ACTIVITÉS
▪ Evaluer les situations relevant de son domaine, proposer ou compléter un diagnostic et les mesures à mettre en œuvre ▪ Coordonner les acteurs intervenant directement ou indirectement dans la prise en charge du patient autour des thématiques relevant de sa spécialité ▪ Participer aux instances ou réunions relatives à la spécialité ▪ Réaliser les actes concourant à l'exercice de ses missions ▪ Elaborer et évaluer les protocoles de bonnes pratiques en lien avec la spécialité ▪ Assurer un rôle de conseil auprès des acteurs du centre ▪ Formuler des recommandations pour mettre en œuvre et faire évoluer la politique qualité concernant son domaine d'activité ▪ Actualiser ses connaissances et assurer une veille professionnelle ▪ Concevoir et réaliser des communications professionnelles écrites et orales dans le domaine de spécialité ▪ Construire et/ou animer des formations en lien avec la spécialité ▪ Participer à et/ou initier des activités de recherche dans le domaine de spécialité
CONNAISSANCES
▪ Connaître les textes régissant la profession ▪ Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie et dans son domaine d'activité ▪ Connaître les techniques d'animation, de coordination et les méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse ▪ Connaître l'état de l'art des pratiques propres à la spécialité
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Diplôme d'Etat (BAC +3) ▪ Formations complémentaires internes ou externes avec le domaine de spécialité (DU douleur, EMSP,...) et/ou expériences équivalentes

MASSEUR-KINÉSITHÉRAPEUTE	
DIPLÔME REQUIS	
▪ Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute.	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Prévoir, organiser et dispenser des actes de massage, de gymnastique médicale, de rééducation fonctionnelle et motrice sur prescription médicale.	
ACTIVITÉS	
▪ Réaliser un bilan comprenant diagnostic kinésithérapique et les objectifs de soin ainsi que le choix des actes et techniques appropriées. ▪ Réaliser les traitements de rééducation des patients en utilisant les techniques adaptées à leur pathologie. ▪ Participer à des actions de prévention à destination des patients et, le cas échéant, des personnels ▪ Coordonner ses activités avec les différents acteurs intervenant dans le domaine de la rééducation fonctionnelle et motrice (Animateur Physique Adaptée...) ▪ Établir une communication adaptée aux attentes du patient et de l'entourage, informer sur le déroulement du traitement et éduquer. ▪ Assurer l'entretien du matériel et contrôler son état de fonctionnement. ▪ Transmettre des données sur l'état du patient aux équipes soignantes et médicales. ▪ Assurer la continuité des soins dans le cadre de l'interface ville/hôpital.	
CONNAISSANCES	
▪ Connaître les différentes pathologies cancéreuses, leurs traitements, les effets indésirables et les bilans cliniques associés. ▪ Connaître la procédure d'utilisation du dossier patient. ▪ Connaître les textes régissant la profession.	

ORTHOPHONISTE	
DIPLÔME REQUIS	
▪ Certificat de capacité d'orthophoniste.	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Sur prescription médicale, assurer la rééducation des troubles de la voix, du langage et de la déglutition après une opération ou une radiothérapie de la bouche ou de la gorge.	
ACTIVITÉS	
▪ Réaliser le bilan et l'évaluation nécessaires à l'établissement du diagnostic orthophonique et du projet thérapeutique, nécessaires à la prise en charge du patient. ▪ Prendre en charge le patient individuellement ou en groupe. ▪ Prévenir et dépister les troubles du langage, de la communication et des fonctions oro-myo-faciales. ▪ Participer aux ateliers d'éducation thérapeutique. ▪ Travailler en pluridisciplinarité et pluri professionnalité en collaboration avec l'équipe de soins de support, en apportant expertise et conseil. ▪ Assurer et coordonner le suivi et la prise en charge en lien avec les équipes de soins (dans l'établissement et hors établissement). ▪ Participer aux projets de recherche. ▪ Effectuer les tâches administratives à l'activité.	
CONNAISSANCES	
▪ Connaître les textes régissant la profession et les spécificités liées à la cancérologie. ▪ Connaître les principes d'utilisation du dossier du patient. ▪ Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins.	

INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE D.E.

DIPLÔME REQUIS

- Diplôme d'État d'infirmier de Bloc Opératoire.

MISSIONS PRINCIPALES

- Réaliser les activités d'instrumentiste et aide opératoire (assister le chirurgien dans l'instrumentation de l'acte opératoire) ou de panseur ou circulant (préparer, organiser et assister l'équipe opératoire pendant l'acte opératoire).
- Réaliser les actes et activités relevant de la compétence exclusive des IBODE selon les dispositions légales et réglementaires.
- Mettre en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité en tenant compte des risques inhérents à la nature des interventions et à la spécificité des patients, au travail en zone protégée, et à l'utilisation de dispositifs médicaux spécifiques.

ACTIVITÉS

- Préparer l'environnement opératoire (salle d'opération, champ opératoire, ...) et effectuer les contrôles réglementaires d'ouverture de salle intégrant les contrôles qualité, gestion des risques et traçabilité.
- Contrôler les éléments du dossier patient et le compléter.
- Accueillir le patient en zone péri-opératoire et participer à son installation.
- Coordonner les équipes pendant la réalisation du geste opératoire, suivre le déroulement et anticiper les besoins des opérateurs.
- Contrôler l'application des mesures d'hygiène en bloc opératoire et dans les secteurs associés (décontamination, désinfection, stérilisation, ...).
- Instrumenter l'intervention.
- Assurer l'aide opératoire.
- Participer aux essais de matériels et essais cliniques suivant les procédures.
- Participer à l'approvisionnement et à la gestion des stocks de dispositifs médicaux stériles, de matériels d'instrumentation et de dispositifs médicaux implantables.
- Participer à l'ajustement de la programmation.
- Assurer la gestion de la traçabilité des activités de bloc et des dispositifs médicaux
- Participer à la démarche qualité, contribuer à l'élaboration de protocoles ou de modes opératoires.
- Réaliser la « check-list » du bloc opératoire pour assurer la sécurité du patient

CONNAISSANCES

- Connaître les textes régissant la profession.
- Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie en bloc opératoire.
- Connaître les modalités de prévention des risques professionnels.
- Connaître les procédures d'utilisation du dossier du patient.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire et/ou expérience équivalente.

INFIRMIER ANESTHÉSISTE D.E.

DIPLÔME REQUIS

- Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste.

MISSIONS PRINCIPALES

- Réaliser les techniques d'anesthésies générales, locorégionale et la réanimation per opératoire selon les protocoles établis sous la responsabilité du médecin anesthésiste réanimateur.
- Réaliser en salle de surveillance post interventionnelle les techniques de surveillance post interventionnelle et la prise en charge de la douleur selon les protocoles établis.

ACTIVITÉS

- Préparer l'environnement anesthésique (site anesthésique, salle de surveillance post interventionnelle, ...), effectuer les contrôles réglementaires d'ouverture de salle intégrant les contrôles qualité, gestion des risques et traçabilité.
- Analyser la situation, anticiper les risques associés en fonction du type d'anesthésie, des caractéristiques du patient et de l'intervention et ajuster la prise en charge anesthésique.
- Renseigner le dossier anesthésique pré, per et post opératoire et assurer les transmissions infirmières pour garantir la continuité de soins.
- Contrôler le fonctionnement et la maintenance du matériel d'anesthésie et de la salle de réveil et/ou de réanimation en collaboration avec l'ingénieur biomédical.
- Analyser le comportement du patient et assurer un accompagnement et une information adaptée à la situation d'anesthésie.
- Participer à l'élaboration et à l'évaluation des protocoles d'anesthésie et de réanimation.
- Participer à l'approvisionnement et à la gestion des stocks de dispositifs médicaux stériles, de matériels d'anesthésie, de réanimation, de médicaments et de dispositifs médicaux implantables.
- Assurer l'entretien et la décontamination des matériels spécifiques à l'anesthésie et la réanimation.
- Participer aux essais de matériels et essais cliniques suivant les procédures.

CONNAISSANCES

- Connaître les textes régissant la profession.
- Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie en anesthésie et en réanimation.
- Connaître les modalités de prévention des risques professionnels.
- Connaître les procédures d'utilisation du dossier du patient.

INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCEE
DIPLÔME REQUIS
▪ Diplôme d'État d'infirmier ▪ Bac + 5, Diplôme grade Master d'infirmier en pratique avancée
MISSIONS PRINCIPALES
Conformément à la réglementation, l'infirmier en pratique avancée (IPA) exerçant dans le domaine de l'oncologie et l'hémo-oncologie participe à la prise en charge globale des patients dont le suivi lui est confié par un (des) médecin(s) et dans le cadre d'un protocole d'organisation signé par le (ou les) médecin(s) et l'IPA. ▪ Participe, dans le périmètre du protocole d'organisation médical validé, à la prise en charge globale des patients d'oncologie et hémo-oncologie. ▪ Dans le respect du parcours de santé des patients coordonné par le médecin traitant, l'IPA apporte son expertise et participe en collaboration avec l'ensemble des professionnels à l'organisation des parcours de soins entre la ville et l'hôpital.
ACTIVITÉS (selon le protocole d'organisation établi entre l'IPA et le(s) médecin(s))
▪ Observer, recueillir et interpréter des données dans le cadre du suivi d'un patient dans son domaine d'intervention ▪ Prescrire, renouveler les prescriptions et réaliser les actes techniques dans le cadre du suivi d'un patient dans son domaine d'intervention ▪ Concevoir, mettre en œuvre et évaluer les actions de prévention et d'éducation thérapeutique ▪ Participer à l'organisation du parcours de soins et de santé du patient ▪ Mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'amélioration des pratiques professionnelles ▪ Contribuer à des études et travaux de recherche dans le champ de la santé publique, des soins et de la pratique avancée (publication d'articles, communication professionnelles et scientifiques)
CONNAISSANCES
▪ Organisation hospitalière et coordination ville – hôpital ▪ Connaissances approfondies sur les pathologies, traitements, complications et surveillance et des parcours de soins des patients que l'infirmier aura la charge de suivre ▪ Connaissances numériques spécifiques à l'exercice d'un infirmier en pratiques avancée (ex : appareil de santé connecté, données sensibles...) ▪ Maîtrise de la méthodologie de recherche, des outils et logiciels dédiés

COORDONNATEUR TECHNIQUE

MISSIONS PRINCIPALES

- Garantir la réalisation d'une activité technique/de santé spécialisée constituant un processus de gestion (paye, recrutement, contrôle de gestion, comptabilité, maintenance d'un parc informatique, prévention des risques, ...).
- Coordonner la mise en œuvre de l'ensemble des process concourant à la réalisation de l'activité.
- Assurer le lien entre les acteurs intervenant dans la mise en œuvre des process.

ACTIVITÉS

- Assurer un suivi de la mise en œuvre des différents process dans les délais impartis, s'assurer de leur continuité et de leur fluidité.
- Procéder à l'analyse des besoins liés à son activité.
- Faire intervenir les différents acteurs concernés et les mettre en relation.
- Recueillir, analyser et ordonner l'information et la diffuser ou la rendre accessible.
- Assurer un rôle de conseil technique sur les questions relevant du domaine d'activité.
- Tester les nouveaux dispositifs.
- Réaliser les tâches demandant une technicité élevée dans le cadre de la mise en œuvre des process.
- Garantir le respect des procédures de qualité lors de la mise en œuvre des process.
- Alerter dès la survenance de tout évènement indésirable significatif et proposer des mesures correctrices.
- Participer à l'élaboration des procédures.

CONNAISSANCES

- Connaître l'organisation de l'établissement.
- Connaître les procédures et protocoles techniques de son domaine d'activité.
- Connaître les principes de la démarche qualité.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Bac +3 et/ou expérience équivalente.

CHEF D'ÉQUIPE
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Animer, coordonner et planifier l'activité d'une équipe de travail, sous la responsabilité d'un encadrant. ▪ Apporter aux membres de l'équipe une assistance et des conseils techniques. ▪ Contrôler le bon déroulement de la réalisation de l'activité en termes de quantité, qualité, coûts et délais.
ACTIVITÉS
▪ Planifier, répartir le travail, superviser et contrôler l'activité de l'équipe. ▪ Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés. ▪ Animer, informer et coordonner l'équipe sur les aspects techniques du domaine concerné. ▪ Assurer un appui technique au sein de l'équipe. ▪ Assurer les relais d'information entre les personnels et les encadrants hiérarchiques. ▪ Apporter son concours lors de la campagne d'entretiens individuels. ▪ Assurer un reporting des activités menées. ▪ Assurer les commandes et la gestion des stocks, proposer achats et investissements le cas échéant. ▪ Veiller au respect des procédures dans la réalisation des activités de l'équipe. ▪ Veiller à une utilisation optimale des moyens dans le cadre fixé par le budget. ▪ Participer à l'élaboration des procédures et protocoles et proposer des pistes d'amélioration.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les principes et les méthodes d'organisation du travail. ▪ Connaître les techniques d'animation et de communication. ▪ Connaître les techniques employées dans le service.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Bac +3 et/ou expérience équivalente.

ANNEXE 2 DÉFINITION DES EMPLOIS

CHAPITRE 3 DEFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL CADRE

Chapitre créé par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les fiches emplois du personnel cadre sont présentées dans l'ordre de la grille de classification mentionnée à l'article A-1.3.1.1. de la présente Convention Collective. Par souci de simplicité, tous les intitulés d'emploi sont employés au masculin générique.

Il est également attendu de chaque personnel cadre, en sus de la maîtrise de la base commune à tous les emplois figurant au chapitre 1 de l'annexe 2 de la Convention Collective, la maîtrise de la base commune des attendus de la fonction cadre ci-dessous présentée :

BASE COMMUNE DES ATTENDUS DE LA FONCTION CADRE
✓ Maîtriser l'environnement interne des CLCC, son environnement professionnel et les grands principes du système de santé. ✓ Transmettre les valeurs des CLCC. ✓ Mettre en œuvre les principes et les méthodes d'organisation du travail et de gestion de projet. ✓ Veiller à l'efficacité des ressources mobilisées pour la réalisation de son activité. ✓ Décliner de manière opérationnelle les objectifs et décisions de la direction. ✓ Proposer des actions permettant d'optimiser les recettes et dépenses dans le respect des budgets alloués. ✓ Maîtriser les enjeux transversaux. ✓ Mettre en œuvre les connaissances et compétences techniques approfondies dans son domaine.

- ✓ Promouvoir et déployer une dynamique de démarche qualité et d'amélioration continue (pour les autres et pour soi-même).
- ✓ Contribuer à la promotion/au développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.
- ✓ Mettre en œuvre une communication ascendante et descendante adaptée.
- ✓ Animer des groupes de travail.

Pour les personnels cadres encadrant des salariés, il leur est également demandé la maîtrise de la base commune des attendus de management de la fonction de cadre ci-dessous présentée :

BASE COMMUNE DES ATTENDUS DE MANAGEMENT DE LA FONCTION CADRE
✓ Connaitre et s'assurer de la bonne application des dispositions légales et conventionnelles dans les relations de travail. ✓ Faire preuve d'une vision stratégique dans la prise de décision. ✓ Mettre en œuvre les techniques et principes de management (fixation des objectifs, conduite d'entretiens, évaluation, organisation des réunions d'équipe/service, etc.) en favorisant les techniques du management participatif. ✓ Déléguer et superviser les activités de ses collaborateurs. ✓ Prévenir, analyser, traiter les dysfonctionnements, et apporter les solutions, en informant le cas échéant sa hiérarchie. ✓ Prévenir et gérer les conflits. ✓ Fédérer, développer et valoriser les compétences des équipes et encourager leur évolution professionnelle. ✓ Proposer et argumenter sur les besoins en ressources et compétences nécessaires au bon fonctionnement de son activité. ✓ Décliner la politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail de l'établissement au sein de son équipe. ✓ Participer à la politique de recrutement du Centre (définir le(s) profil(s) attendu(s) sur le(s) poste(s), mener les entretiens, participer à des salons...) ✓ Identifier, prévenir les risques professionnels (RPS, TMS, risques chimiques, radioprotection, NRBC, ...) et s'assurer de la mise en œuvre des mesures et actions de prévention.

Les emplois de cadre 1, cadre 2, cadre 3, cadre supérieur 1, cadre supérieur 2 et cadre supérieur 3 disposent désormais des fiches emplois suivantes :

CADRE 1
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Elaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle. ▪ Mettre en œuvre une communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées ▪ Manager une équipe et/ou avoir la responsabilité d'une partie d'un projet (<i>missions transverses dans son domaine de compétences avec mise en œuvre d'une démarche projet</i>). ▪ Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints

ACTIVITÉS
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués
FORMATION / EXPERIENCE
▪ Master 2 ▪ Diplôme d'études approfondies ▪ Diplôme d'études supérieures spécialisées ▪ Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

CADRE 2
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Elaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle ▪ Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents ▪ Manager plusieurs équipes et/ou avoir la responsabilité d'un projet, (missions transverses, conduite de projet impliquant différents acteurs (emplois /services)) ▪ Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints
ACTIVITÉS
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués
FORMATION / EXPERIENCE
▪ Master 2 ▪ Diplôme d'études approfondies ▪ Diplôme d'études supérieures spécialisées ▪ Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

CADRE 3	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Concevoir et développer des solutions innovantes et élaborer des plans d'actions ▪ Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents ▪ Manager plusieurs équipes (intégrant des cadres) et/ou avoir la responsabilité d'une mission transversale avec mise en œuvre de conduite de projets impliquant différents acteurs (emplois /services) ▪ Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens	
ACTIVITES	
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués	
FORMATION / EXPERIENCE	
▪ Master 2 ▪ Diplôme d'études approfondies ▪ Diplôme d'études supérieures spécialisées ▪ Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente	

CADRE SUPERIEUR 1	
MISSIONS PRINCIPALES	
▪ Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles ▪ Développer les réseaux professionnels et mobiliser les ressources internes et externes au service de l'établissement ▪ Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses ▪ Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens	

ACTIVITES
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués
FORMATION / EXPERIENCE
▪ Master 2 ▪ Diplôme d'études approfondies ▪ Diplôme d'études supérieures spécialisées ▪ Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

CADRE SUPERIEUR 2
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles ▪ Représenter l'établissement (<i>en interne et en externe</i>) avec prises de position de portée institutionnelle ▪ Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses ▪ Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre
ACTIVITES
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués
FORMATION / EXPERIENCE
▪ Master 2 ▪ Diplôme d'études approfondies ▪ Diplôme d'études supérieures spécialisées ▪ Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

CADRE SUPERIEUR 3
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles ▪ Représenter l'établissement (<i>en interne et en externe</i>) avec prises de position de portée institutionnelle ▪ Piloter les projets stratégiques d'une ou plusieurs directions ▪ Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre

ACTIVITES
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués
FORMATION / EXPERIENCE
▪ Master 2 ▪ Diplôme d'études approfondies ▪ Diplôme d'études supérieures spécialisées ▪ Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous. (Cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.)

ACTIVITES DES CADRES 1, 2, 3
En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous. (Cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.) ✓ Effectuer le suivi, l'analyse et le reporting des résultats de ses activités / projets / de son- ses équipe(s), analyser les retombées (avec sa direction) et mettre en œuvre les actions correctives nécessaires, ✓ Rédiger des protocoles / procédures, veiller à leur mise en œuvre, leur respect et leur évolution, ✓ Evaluer et affecter les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par la direction, ✓ Apporter une expertise dans son domaine (conseil, assistance, formation), ✓ Préparer et présenter des dossiers approfondis sur des sujets ou parties de projets afin de permettre la prise de décision, ✓ Optimiser les organisations (capacitaire, activité, organisation du temps de travail...) dans son domaine, ✓ Animer un réseau de professionnels partageant la même expertise, ✓ Elaborer des budgets prévisionnels, tableaux d'activités, etc., ✓ ...

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres supérieurs 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous. (Cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.)

ACTIVITES DES CADRES SUPERIEURS 1, 2, 3

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres supérieurs 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous. (Cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.)

- ✓ Représenter de manière régulière l'établissement (en interne et/ou externe),
- ✓ Gérer et optimiser les ressources et activités d'une direction et/ou des projets transverses en lien avec le projet d'établissement,
- ✓ Contribuer à l'élaboration du projet d'établissement,
- ✓ Décliner la politique stratégique de l'établissement au sein de sa direction,
- ✓ Intégrer les enjeux des autres directions dans la prise de décisions,
- ✓ Piloter (de la mise en place à l'évaluation) ou apporter son expertise de haut niveau les/aux projets institutionnels / scientifiques / techniques et transverses, contribuant au projet d'établissement, en tenant compte des différentes directions impliquées,
- ✓ Superviser des projets institutionnels, transverses et complexes,
- ✓ Diriger par délégation permanente les activités de gestion du Centre dans le cadre de la stratégie définie,
- ✓ Assurer le pilotage de l'accompagnement au changement,
- ✓ ...

ANNEXE 2 DÉFINITION DES EMPLOIS

CHAPITRE 4 DÉFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL PRATICIEN

Chapitre créé par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les fiches emplois du personnel praticien sont présentées dans l'ordre de la grille de classification mentionnée à l'article A-1.4.1.1. de la présente Convention Collective. Par souci de simplicité, tous les intitulés d'emploi sont employés au masculin générique.

Il est également attendu de chaque personnel praticien, en sus de la maîtrise de la base commune à tous les emplois figurant au chapitre 1 de l'annexe 2 de la Convention Collective, l'exercice de tout ou partie des activités listées dans la base commune des engagements du personnel praticien ci-dessous présentée :

BASE COMMUNE DES ENGAGEMENTS DU PERSONNEL PRATICIEN
✓ Garantir une prise en charge de qualité pour le patient ✓ Agir dans le domaine d'activité en prenant des initiatives et en effectuant des préconisations ✓ Répondre à l'obligation de permanence et de continuité des soins ✓ Participer à la gestion de l'assurance qualité de son activité et à la prévention des risques, incluant le respect des règles d'hygiène et de sécurité ✓ Veiller au respect de l'organisation des conditions de travail ✓ Gérer les flux d'information et relayer la communication horizontale et verticale (recueillir, vérifier, analyser et transmettre) ✓ Assurer une veille dans son domaine d'activité et/ou thématique ✓ Produire et veiller à la qualité des comptes rendus, analyses, synthèses et rapports pour favoriser la juste valorisation de l'activité, la qualité et l'efficacité de la prise en charge ✓ Appliquer et/ou relayer la stratégie du CLCC ✓ Contribuer aux activités d'enseignement et/ou de formations professionnelles liées à l'activité

Les emplois de consultant des CLCC, assistant spécialiste des CLCC, praticien des CLCC et praticien spécialiste des CLCC disposent désormais des fiches emplois suivantes :

CONSULTANT DES CLCC
MISSIONS PRINCIPALES
N'exerçant pas au titre de leur activité principale dans le Centre, les consultants des CLCC ne contribuent pas aux missions d'enseignement et de recherche, énoncées au Titre 1, Chapitre 2 de la CCN . <i>(Les consultants interviennent à temps très partiel dans les Centres. (Article 2.2.1.4))</i> <u>En matière de soins et de prévention :</u> ▪ Réaliser des consultations ▪ Effectuer des actes médicaux nécessaires à la prise en charge du patient selon sa spécialité médicale ▪ Apporter son expertise dans le cadre de sa spécialité

ASSISTANT SPECIALISTE DES CLCC
MISSIONS PRINCIPALES
En sus des activités de la « base commune des engagements du personnel praticien », il est notamment attendu des assistants spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous. (Cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.) <i>Occupation du poste pour une durée maximale de 4 ans</i> <u>En matière de soins et de prévention :</u> ✓ Développer son autonomie dans l'exercice des activités de soins en lien avec les autres professionnels de santé ✓ Participer à des fonctions de diagnostic, de soins et de prévention ou assurer des actes pharmaceutiques ou biologiques <u>En matière de recherche et innovation :</u> ✓ Participer aux activités de recherche (clinique et/ou fondamentale) <u>En matière d'enseignement et/ou de formation :</u> ✓ Participer aux activités d'enseignement et/ou de formation (étudiants hospitaliers, internes)

PRATICIEN DES CLCC	
MISSIONS PRINCIPALES	
En sus des activités de la « base commune des engagements du personnel praticien », il est notamment attendu des praticiens des CLCC l'exercice des activités ci-dessous. (Cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.)	
<u>En matière de soins et de prévention :</u>	
✓	S'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques / médicaux
✓	Mobiliser un réseau de compétences au bénéfice de sa spécialité
<u>En matière de recherche et innovation :</u>	
✓	Développer une activité médico-scientifique dans son domaine d'exercice,
✓	Contribuer à des activités de recherche
✓	Participer à la rédaction de publications
<u>En matière d'enseignement et/ou de formation :</u>	
✓	Assurer des activités liées à la formation professionnelle continue (rédaction de programme de formation, intervenant pédagogique, etc.)
✓	Assurer des activités d'enseignement

PRATICIEN SPECIALISTE DES CLCC
MISSIONS PRINCIPALES
En sus des activités de la « base commune des engagements du personnel praticien » il est notamment attendu des praticiens spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous. (Cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.) <u>En matière de soins et de prévention :</u> ✓ Aider et conseiller les autres praticiens dans le cadre de leur activité (rendre un 2ème avis dans sa sphère de compétences) ✓ Contribuer/Coordonner et/ou diriger des groupes d'organes et RCP ✓ Développer et mettre en valeur l'activité dans sa spécialité (réfèrent régional d'organe / de pathologie(s) / de technique(s) / de thérapeutique(s), ✓ Développer et renforcer le réseau de correspondants et de partenaires institutionnels ✓ Développer et faire connaître son expertise dans son domaine d'activité ✓ Participer à la rédaction du projet médical de son unité ✓ Développer et mettre en œuvre les actions du projet médical ✓ S'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques / médicaux et de prévention ✓ Développer des actions de prévention / communication / éducation thérapeutique... mises en place par les Centres <u>En matière de recherche et innovation :</u> ✓ Développer des activités / projets de recherche (inclusion, participation à la rédaction de protocoles, participation aux groupes collaboratifs, publications internationales, direction de thèse de médecine, etc.) <u>En matière d'enseignement et/ou de formation :</u> ✓ Diffuser des savoirs : encadrement des internes, enseignement post universitaire ✓ Prendre en charge des responsabilités déléguées par la hiérarchie ✓ Accompagner les praticiens dans leur préparation au concours de praticien spécialiste des CLCC

ANNEXE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 1 EMPLOI D'AIDE-SOIGNANT

Chapitre créé par avenant 2020-04 du 07.09.2020

Chapitre modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Préambule

Les signataires du présent avenant constatent actuellement des difficultés pour recruter des aides-soignants.

Conscients de la spécificité de la prise en charge des patients atteints de cancer dans les CLCC, les partenaires sociaux s'accordent à dire que les aides-soignants embauchés dans les Centres acquièrent et développent des compétences spécifiques.

Aussi, afin de rendre attractif l'emploi d'aide-soignant, les signataires proposent une série de mesures consistant notamment à l'amélioration des conditions de travail, à l'anticipation des reconversions professionnelles, à la mise en place d'un parcours professionnel, à l'engagement d'une politique de branche de développement de l'alternance et à une revalorisation salariale.

Dans le cadre du parcours professionnel décrit dans le présent avenant, un nouvel emploi est créé et intégré dans la classification des personnels non praticiens prévue par la Convention Collective Nationale (CCN) des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999.

Cet avenant porte modification de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 à laquelle il est annexé.

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le terme « *aide-soignant* » désigne tout salarié des Centres titulaire du diplôme d'aide-soignant et qui participe, en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmière, aux soins répondant aux besoins fondamentaux des malades (hygiène, alimentation, confort) et à l'entretien de leur environnement immédiat. Les aides-soignants participent également à la surveillance de l'état du malade.

ARTICLE 2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI EN CANCÉROLOGIE

Les actions décrites ci-dessous ont pour objet de prendre en compte les spécificités de l'emploi en cancérologie et d'améliorer les conditions de travail des aides-soignants.

Article 2.1. Organisation des missions

Les signataires du présent avenant insistent sur la nécessité pour les Centres de travailler sur l'organisation afin de favoriser le travail en équipe auprès des patients et de garantir la compatibilité entre la charge de travail et le temps de travail pour une meilleure Qualité de Vie au Travail (QVT).

Dans le cadre de leur politique de santé au travail, les Centres pourront proposer des possibilités de diversifier leurs activités en favorisant la mobilité inter-services.

Pour les Centres proposant des postes d'aides-soignants dans des services autres que ceux d'hospitalisation complète (hôpital de jour, consultations, ...), une mobilité pourra être proposée.

Il est aussi recommandé de favoriser les mobilités choisies entre les aides-soignants de jour et de nuit et de prévoir des stages de jour pour développer leurs compétences. Durant ces stages de jour, les indemnités de sujétions liées au travail de nuit et de week-end habituellement perçues par le salarié seront maintenues.

Article 2.2. Spécificités cancérologie de l'emploi

a. Les aides-soignants font partie intégrante de l'équipe de soins

Dans les Centres, les aides-soignants en tant que membres de l'équipe de soins, sont associés aux décisions médicales et participent aux staffs pluridisciplinaires. Ils prennent également part aux groupes de paroles et aux réflexions éthiques.

b. Les spécificités de la prise en charge des patients atteints de cancer

Les Centres ont une approche globale de la prise en charge des patients. C'est ainsi qu'interviennent les aides-soignants, à savoir :

- Tout au long du parcours de soins,
- En fonction de l'état clinique,
- Et selon les habitudes antérieures à la maladie ou à l'hospitalisation.

Par ailleurs, la spécificité de la cancérologie repose aussi sur la participation des aides-soignants aux soins palliatifs et à l'accompagnement de personnes jeunes (voire très jeunes) en fin de vie et de leur entourage.

Enfin, il est attendu des aides-soignants un certain niveau de contribution aux parcours ambulatoires parfois complexes ou techniques en chimiothérapie, radiothérapie, médecine nucléaire ou encore soins de support.

c. Les compétences attendues pour répondre à l'exigence de la cancérologie

Les soins d'hygiène et de confort exigent de la part des aides-soignants :

- Une écoute attentive et active, une empathie et une adaptabilité,
- La connaissance et le respect des règles de radioprotection ainsi que des précautions d'hygiène et d'asepsie spécifiques aux secteurs protégés et aux patients immuno-déprimés,
- Des connaissances théoriques et pratiques en cancérologie médicale, chirurgicale, en anesthésie et en réanimation et en soins palliatifs adaptées aux différents services de l'établissement.

Il est à souligner, que les Centres, afin de leur permettre de développer et de renforcer ces compétences spécifiques :

- Mettent en œuvre pour la plupart des parcours d'intégration à l'attention des nouveaux embauchés,
- Forment les aides-soignants à l'évaluation et à la prise en charge de la douleur et à une approche relationnelle orientée vers l'écoute active des patients et leur entourage,
- Favorisent l'accès aux formations spécifiques à la cancérologie (notamment nutrition, soins palliatifs, douleur) ainsi qu'aux Diplômes Universitaires (éthique, soins palliatifs, ...).

Article 2.3. Plan de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)

Les contraintes physiques liées à l'exercice de l'emploi d'aide-soignant, et notamment les contraintes posturales, la mobilisation des patients ou les mouvements répétitifs, peuvent favoriser l'apparition de TMS.

Conscients de l'importance d'impulser une politique forte de prévention des TMS auprès des aides-soignants et de leurs responsables hiérarchiques, les partenaires sociaux encouragent les Centres à développer et accroître leur démarche de prévention des TMS. Les Centres devront veiller à ce que les moyens humains et matériels soient adaptés à la charge de travail.

Cette démarche a pour objectif de réduire au maximum les risques pour la santé des aides-soignants.

Peuvent notamment être prévues les mesures suivantes :

- Information de l'ensemble des aides-soignants et des responsables hiérarchiques sur les TMS et les moyens de les prévenir (mention dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants, réunions collectives d'information, affichages, ...),
- Formation obligatoire de type initiation à l'ergonomie et aux gestes et postures des aides-soignants et des responsables hiérarchiques. Des référents gestes et postures ayant reçu une formation certifiée seront mis en place dans chaque Centre.

Le plan s'appuie nécessairement sur un état des lieux dont l'analyse permet de définir des objectifs clairs et réalisables suivant un calendrier cohérent. Ces objectifs sont fixés en concertation avec une partie des salariés concernés.

Par ailleurs, il est précisé qu'une démarche de prévention des TMS, quelles que soient les mesures prévues dans le plan de prévention, nécessite la collaboration et l'engagement des salariés concernés, des responsables hiérarchiques, des représentants du personnel et des services de santé au travail.

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et des conditions de travail sont des thèmes qui doivent être négociés au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif pour l'ensemble des professionnels. Par conséquent, les nouvelles dispositions et actions issues de ce futur accord viendront compléter les présentes modalités.

ARTICLE 3 PARCOURS PROFESSIONNEL

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

Article 3.1. Référentiel d'activités et de compétences

Le référentiel d'activité et de compétences sera mis à jour par la FNCLCC.

La maîtrise des compétences clés qui sera évaluée chaque année constitue la réussite de l'intégration de l'aide-soignant.

Article 3.2. Accès à l'emploi d'aide-soignant spécialisé

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et l'organisation des services définies par le Centre, un aide-soignant accède à l'emploi d'aide-soignant spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- 5 ans d'expérience professionnelle dans le Centre et obtention au minimum du palier 1 de la validation des compétences dans le parcours professionnel,
- Évaluation favorable dans l'emploi d'aide-soignant à l'appui des 3 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :
 - à l'évaluation des compétences du poste occupé,
 - à l'étude du parcours de formation,
 - à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du Centre,
- Dans son domaine de compétences, exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'aide-soignant spécialisé.

b. Classement

L'emploi d'aide-soignant spécialisé est rattaché au groupe E, position 4.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

► Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N+1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► Exemple : un aide-soignant ayant atteint le 1^{er} palier du groupe D (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du E en tant qu'aide-soignant spécialisé.

d. Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a) de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1^{er} mai 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

ARTICLE 4 ANTICIPATION DES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES

Les aides-soignants ont la possibilité, au cours de leur carrière professionnelle, de s'orienter vers un autre emploi dans les filières administrative, logistique, médico-technique et de soins.

Les entretiens professionnels sont l'occasion pour le supérieur hiérarchique de recueillir les souhaits de reconversion professionnelle des salariés mais également les éléments permettant d'anticiper ces reconversions.

Les entretiens professionnels sont également l'occasion de communiquer sur les différentes passerelles existantes et sur leur mise en œuvre éventuelle.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est un droit personnel que tout salarié peut mobiliser pour réaliser ses projets professionnels conformément aux dispositions de l'accord-cadre n°2020-01 « Emploi – Formation » de la branche des CLCC.

ARTICLE 5 DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

La formation d'aide-soignant est sanctionnée par le diplôme d'état aux fonctions d'aide-soignant.

Afin de permettre la mise en œuvre de passerelles entre l'emploi d'aide-soignant et des emplois de niveaux équivalents ou supérieurs, et, ainsi faciliter leur reconversion professionnelle, les signataires souhaitent favoriser le développement de l'alternance dans la branche des CLCC.

Afin de permettre ce développement, il est recommandé aux Centres, dans la mesure du possible, d'accéder aux demandes de formation relevant du dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Par ailleurs, afin de répondre au mieux à leurs besoins en recrutement et encourager le plus tôt possible le développement de compétences spécifiques à la cancérologie, les Centres sont encouragés à mettre en œuvre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Diverses actions peuvent être mises en œuvre, notamment : partenariat avec des IFAS et des CFA visant à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les Centres.

Enfin, les Centres s'engagent à prioriser la fonction tutorale aux aides-soignants âgées de 50 ans et plus, afin de favoriser la transmission des compétences spécifiques à la cancérologie.

Afin d'appuyer la politique volontariste en faveur du développement de l'alternance que souhaite mettre en œuvre la branche des CLCC, une communication sera effectuée par la FNCLCC auprès des Directions des Ressources Humaines (DRH) des Centres.

ARTICLE 6 SUIVI DE L'ACCORD

Le Comité National de la Formation Professionnelle (CNFP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre du parcours professionnel.

ARTICLE 7 CRÉATION DE L'EMPLOI D'AIDE-SOIGNANT SPÉCIALISÉ DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.1.5.1. « Définition des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'aide-soignant, la définition de l'emploi d'aide-soignant spécialisé comme suit :

« ▪ Aide-soignant(e) spécialisé(e) :

Exerce un rôle actif et pérenne dans des thématiques transversales variées. Détenant une certaine expertise, il la transmet et formalise de nouvelles pratiques innovantes. S'implique dans les travaux de recherche en soins. »

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi d'aide-soignant spécialisé est inséré dans le groupe E, entre l'emploi d'assistant médical et l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Aide-soignant(e) spécialisé(e)	4	E

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
E	Aide-soignant(e) spécialisé(e)	23 356	23 823	24 538

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'aide-soignant spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe « AVENANT 99-01 » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi d'assistant médical et l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Aide-soignant(e) spécialisé(e)	4	SMR	470

ARTICLE 8 VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE

Une indemnité spécifique liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants du groupe D propres à chaque CLCC est instituée par l'avenant n°2020-02 portant modification de la Convention Collective Nationale.

Une indemnité spécifique liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants spécialistes du groupe E propres à chaque CLCC est instituée par l'avenant n°2020-05 portant modification de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 9 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans une annexe 2 intitulée « Parcours professionnels ».

Les annexes actuelles 2, 3, 4, 5 et 6 sont renumérotées respectivement 3, 4, 5, 6 et 7.

ARTICLE 10 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Schéma du parcours professionnel

Aide-soignant
[Emploi CCN – Groupe D]



Evolution possible après 5 ans
+ obtention au minimum du palier 1 de VAP.
Introduction progressive de nouvelles activités
+ évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées
+ parcours de formation individualisé si nécessaire



Aide-soignant spécialisé
[Emploi CCN – Groupe E]
Maîtrise des missions de la fiche emploi CCN
(au moins 2 missions)

Fiche emploi CCN

AIDE-SOIGNANT SPÉCIALISÉ [Emploi CCN]	
DIPLÔME REQUIS	
▪ Diplôme d'Etat d'aide-soignant. ▪ Diplômes antérieurs équivalents (CAFAS, DPAS, ...).	
MISSIONS PRINCIPALES SPÉCIFIQUES (au moins 2 missions)	
▪ Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit, ...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent. ▪ Transmettre des savoirs et/ou formaliser des pratiques innovantes. ▪ Être impliqué dans des travaux de recherche en soins. ▪ Mettre en œuvre une expertise.	
ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	
▪ Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, Qualité de Vie au Travail, qualité, certifications notamment HAS, ...). ▪ Intervenir en tant qu'auditeur ou référent. ▪ Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/promotion par alternance). ▪ Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs. ▪ Construire et/ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur, ...) en lien avec les autres acteurs internes. ▪ Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes, ...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ou innovantes. ▪ Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication, ...).	
CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES	
▪ Connaissances liées à sa spécialité. ▪ Connaître des techniques de communication orale et écrite. ▪ Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse.	

ANNEXE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 2 EMPLOI D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

Chapitre créé par avenant 2020-15 du 25.11.2020

Chapitre modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Préambule

Afin de rendre attractif l'emploi d'auxiliaire de puériculture exerçant en unité d'hospitalisation ou en crèche d'entreprise, les signataires proposent une série de mesures consistant notamment à l'amélioration des conditions de travail, à l'anticipation des reconversions professionnelles, à la mise en place d'un parcours professionnel, à l'engagement d'une politique de branche de développement de l'alternance et à une revalorisation salariale.

Dans le cadre du parcours professionnel décrit dans le présent avenant, un nouvel emploi est créé et intégré dans la classification des personnels non praticiens prévue par la Convention Collective Nationale (CCN) des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999.

Cet avenant porte modification de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 à laquelle il est annexé.

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le terme « *auxiliaire de puériculture* » désigne tout salarié des Centres titulaire du diplôme d'auxiliaire de puériculture et qui participe, en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmière ou de la puéricultrice, aux soins répondant aux besoins fondamentaux des enfants et des jeunes patients (hygiène, alimentation, confort, activités d'éveils et de loisirs, accompagnement scolaire) et à l'entretien de leur environnement immédiat. Les auxiliaires de puériculture participent également à la surveillance de l'état général de l'enfant et de son développement.

ARTICLE 2 ORGANISATION DU TRAVAIL ET SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI EN UNITÉ D'HOSPITALISATION EN CANCÉROLOGIE

Conscients de la spécificité de la prise en charge des patients atteints de cancer dans les CLCC, les partenaires sociaux s'accordent à dire que les auxiliaires de puériculture embauchés dans les Centres acquièrent et développent des compétences spécifiques.

Les actions décrites ci-dessous ont pour objet de prendre en compte les spécificités de l'emploi en cancérologie et d'améliorer les conditions de travail des auxiliaires de puériculture.

Article 2.1. Organisation des missions

Les signataires du présent avenant insistent sur la nécessité pour les Centres de travailler sur l'organisation afin de favoriser le travail en équipe auprès des patients et de garantir la compatibilité entre la charge de travail et le temps de travail pour une meilleure Qualité de Vie au Travail (QVT).

Dans le cadre de leur politique de santé au travail, les Centres pourront proposer des possibilités de diversifier leurs activités en favorisant la mobilité inter-services.

Pour les Centres proposant des postes d'auxiliaires de puériculture dans des services autres que ceux d'hospitalisation complète (hôpital de jour, consultations, ...), une mobilité pourra être proposée.

Il est aussi recommandé de favoriser les mobilités choisies entre les auxiliaires de puériculture de jour et de nuit et de prévoir des stages de jour pour développer leurs compétences. Durant ces stages de jour, les indemnités de sujétions liées au travail de nuit et de week-end habituellement perçues par le salarié seront maintenues.

Article 2.2. Spécificités cancérologie de l'emploi

a. Les auxiliaires de puériculture font partie intégrante de l'équipe de soins

Dans les Centres, les auxiliaires de puériculture en tant que membres de l'équipe de soins, sont associés aux décisions médicales et participent aux staffs pluridisciplinaires. Ils prennent également part aux groupes de paroles et aux réflexions éthiques.

b. Les spécificités de la prise en charge des jeunes patients atteints de cancer

Les Centres ont une approche globale de la prise en charge des patients. C'est ainsi qu'interviennent les auxiliaires de puériculture à savoir :

- Tout au long du parcours de soins,
- En fonction de l'état clinique,
- Et selon les habitudes antérieures à la maladie ou à l'hospitalisation.

Par ailleurs, la spécificité de la cancérologie repose aussi sur la participation des auxiliaires de puériculture aux soins palliatifs et à l'accompagnement de personnes jeunes (voire très jeunes) en fin de vie et de leur entourage.

Enfin, il est attendu des auxiliaires de puériculture un certain niveau de contribution aux parcours ambulatoires parfois complexes ou techniques en chimiothérapie, radiothérapie, médecine nucléaire ou encore soins de support.

c. Les compétences attendues pour répondre à l'exigence de la cancérologie

Les soins d'hygiène et de confort exigent de la part des auxiliaires de puériculture :

- Une écoute attentive et active, une empathie et une adaptabilité,
- La connaissance et le respect des règles de radioprotection ainsi que des précautions d'hygiène et d'asepsie spécifiques aux secteurs protégés et aux patients immuno-déprimés,
- Des connaissances théoriques et pratiques en cancérologie médicale, chirurgicale, en anesthésie et en réanimation et en soins palliatifs adaptées aux différents services de l'établissement.

Il est à souligner, que les Centres, afin de leur permettre de développer et de renforcer ces compétences spécifiques :

- Mettent en œuvre pour la plupart des parcours d'intégration à l'attention des nouveaux embauchés,
- Forment les auxiliaires de puériculture à l'évaluation et à la prise en charge de la douleur et à une approche relationnelle orientée vers l'écoute active des patients et leur entourage,
- Favorisent l'accès aux formations spécifiques à la cancérologie (notamment nutrition, soins palliatifs, douleur) ainsi qu'aux Diplômes Universitaires (éthique, soins palliatifs, ...).

ARTICLE 3 PLAN DE PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS) EN UNITÉ D'HOSPITALISATION ET EN CRÈCHE D'ENTREPRISE

Les contraintes physiques liées à l'exercice de l'emploi d'auxiliaire de puériculture et notamment les contraintes posturales, la mobilisation des patients ou les mouvements répétitifs, peuvent favoriser l'apparition de TMS.

Conscients de l'importance d'impulser une politique forte de prévention des TMS auprès des auxiliaires de puériculture et de leurs responsables hiérarchiques, les partenaires sociaux encouragent les Centres à développer et accroître leur démarche de prévention des TMS. Les Centres devront veiller à ce que les moyens humains et matériels soient adaptés à la charge de travail.

Cette démarche a pour objectif de réduire au maximum les risques pour la santé des auxiliaires de puériculture.

Peuvent notamment être prévues les mesures suivantes :

- Information de l'ensemble des auxiliaires de puériculture et des responsables hiérarchiques sur les TMS et les moyens de les prévenir (mention dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants, réunions collectives d'information, affichages, ...),

- Formation obligatoire de type initiation à l'ergonomie et aux gestes et postures des auxiliaires de puériculture et des responsables hiérarchiques. Des référents gestes et postures ayant reçu une formation certifiée seront mis en place dans chaque Centre.

Le plan s'appuie nécessairement sur un état des lieux dont l'analyse permet de définir des objectifs clairs et réalisables suivant un calendrier cohérent. Ces objectifs sont fixés en concertation avec une partie des salariés concernés.

Par ailleurs, il est précisé qu'une démarche de prévention des TMS, quelles que soient les mesures prévues dans le plan de prévention, nécessite la collaboration et l'engagement des salariés concernés, des responsables hiérarchiques, des représentants du personnel et des services de santé au travail.

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et des conditions de travail sont des thèmes qui doivent être négociés au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif pour l'ensemble des professionnels. Par conséquent, les nouvelles dispositions et actions issues de ce futur accord viendront compléter les présentes modalités.

ARTICLE 4 PARCOURS PROFESSIONNEL EN UNITÉ D'HOSPITALISATION ET EN CRÈCHE D'ENTREPRISE

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

Article 4.1. Référentiel d'activités et de compétences

Le référentiel d'activité et de compétences sera mis à jour par la FNCLCC.

La maîtrise des compétences clés qui sera évaluée chaque année constitue la réussite de l'intégration de l'auxiliaire de puériculture.

Article 4.2. Accès à l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et l'organisation des services définies par le Centre, un auxiliaire de puériculture accède à l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- 5 ans d'expérience professionnelle dans le Centre et obtention au minimum du palier 1 de la validation des compétences dans le parcours professionnel,
- Évaluation favorable dans l'emploi d'auxiliaire de puériculture à l'appui des 3 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :

- à l'évaluation des compétences du poste occupé,
 - à l'étude du parcours de formation,
 - à l'investissement dans les projets de services, de la crèche et/ou institutionnels du Centre,
- Dans son domaine de compétences, exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'auxiliaire de puériculture spécialisé.

b. Classement

L'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé est rattaché au groupe E, position 4.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

► Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N+1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► Exemple : un auxiliaire de puériculture ayant atteint le 1^{er} palier du groupe D (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du E en tant qu'auxiliaire de puériculture spécialisé.

d. Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a) de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1^{er} mai 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

ARTICLE 5 ANTICIPATION DES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES

Les auxiliaires de puériculture ont la possibilité, au cours de leur carrière professionnelle, de s'orienter vers un autre emploi dans les filières administrative, logistique, médico-technique et de soins.

Les entretiens professionnels sont l'occasion pour le supérieur hiérarchique de recueillir les souhaits de reconversion professionnelle des salariés mais également les éléments permettant d'anticiper ces reconversions.

Les entretiens professionnels sont également l'occasion de communiquer sur les différentes passerelles existantes et sur leur mise en œuvre éventuelle.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est un droit personnel que tout salarié peut mobiliser pour réaliser ses projets professionnels conformément aux dispositions de l'accord-cadre n°2020-01 « Emploi – Formation » de la branche des CLCC.

ARTICLE 6 DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

La formation d'auxiliaire de puériculture est sanctionnée par le diplôme d'état aux fonctions d'auxiliaire de puériculture.

Afin de permettre la mise en œuvre de passerelles entre l'emploi d'auxiliaire de puériculture et des emplois de niveaux équivalents ou supérieurs, et, ainsi faciliter leur reconversion professionnelle, les signataires souhaitent favoriser le développement de l'alternance dans la branche des CLCC.

Afin de permettre ce développement, il est recommandé aux Centres, dans la mesure du possible, d'accéder aux demandes de formation relevant du dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Par ailleurs, afin de répondre au mieux à leurs besoins en recrutement et encourager le plus tôt possible le développement de compétences spécifiques à la cancérologie, les Centres sont encouragés à mettre en œuvre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Diverses actions peuvent être mises en œuvre, notamment : partenariat avec des IFAS et des CFA visant à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les Centres.

Enfin, les Centres s'engagent à prioriser la fonction tutorale aux auxiliaires de puériculture âgées de 50 ans et plus, afin de favoriser la transmission des compétences spécifiques à la cancérologie.

Afin d'appuyer la politique volontariste en faveur du développement de l'alternance que souhaite mettre en œuvre la branche des CLCC, une communication sera effectuée par la FNCLCC auprès des Directions des Ressources Humaines (DRH) des Centres.

ARTICLE 7 SUIVI DE L'ACCORD

Le Comité National de la Formation Professionnelle (CNFP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre du parcours professionnel.

ARTICLE 8 CRÉATION DE L'EMPLOI D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE SPÉCIALISÉ DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.1.5.1. « Définition des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'auxiliaire de puériculture, la définition de l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé comme suit :

« ▪ *Auxiliaire de puériculture spécialisé(e) :*

Exerce un rôle actif et pérenne dans des thématiques transversales variées. Détenant une certaine expertise, il la transmet et formalise de nouvelles pratiques innovantes. S'implique dans les travaux de recherche en soins. »

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé est inséré dans le groupe E, entre l'emploi d'aide-soignant spécialisé et l'emploi de technicien de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Auxiliaire de puériculture spécialisé(e)	4	E

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
E	Auxiliaire de puériculture spécialisé(e)	23 356	23 823	24 538

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe « AVENANT 99-01 » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi d'aide-soignant spécialisé et l'emploi de technicien de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Auxiliaire de puériculture spécialisé(e)	4	SMR	470

ARTICLE 9 VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE

Une indemnité spécifique liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des auxiliaires de puériculture spécialistes du groupe E propres à chaque CLCC est

instituée par l'avenant n°2020-16 portant modification de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 10 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 en annexe 2, chapitre 2.

Le chapitre 2 actuel de l'annexe 2 est renuméroté en chapitre 3.

ARTICLE 11 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Schéma du parcours professionnel

**Auxiliaire de puériculture
[Emploi CCN – Groupe D]**



*Evolution possible après 5 ans
+ obtention au minimum du palier 1 de VAP.
Introduction progressive de nouvelles activités
+ évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées
+ parcours de formation individualisé si nécessaire*



**Auxiliaire de puériculture spécialisé
[Emploi CCN – Groupe E]**
Maîtrise des missions de la fiche emploi CCN
(au moins 2 missions)

Fiche emploi CCN

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE SPÉCIALISÉ [Emploi CCN]	
DIPLÔME REQUIS	
▪ Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture.	
MISSIONS PRINCIPALES SPÉCIFIQUES (au moins 2 missions)	
▪ Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit, ...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent. ▪ Transmettre des savoirs et/ou formaliser des pratiques innovantes. ▪ Être impliqué dans des travaux de recherche en soins. ▪ Mettre en œuvre une expertise.	
ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	
▪ Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, Qualité de Vie au Travail, qualité, certifications notamment HAS, ...). ▪ Intervenir en tant qu'auditeur ou référent. ▪ Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/promotion par alternance). ▪ Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs. ▪ Construire et/ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur, ...) en lien avec les autres acteurs internes. ▪ Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes, ...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ou innovantes. ▪ Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication, ...).	
CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES	
▪ Connaissances liées à sa spécialité. ▪ Connaître des techniques de communication orale et écrite. ▪ Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse.	

ANNEXE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 3 PARCOURS PROFESSIONNEL D'ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE

Chapitre créé par avenant 2020-06 du 07.09.2020

Chapitre modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Préambule

Compte tenu de la progression significative de la recherche clinique dans les Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) depuis 1999 en raison du développement important des essais, un impact a été constaté notamment sur l'organisation, les compétences et le contenu des emplois et postes dédiés à cette activité.

Le poste d'attaché de recherche clinique (ARC) a été identifié par les partenaires sociaux comme étant en profonde mutation et nécessitant la construction d'un parcours professionnel spécifique.

Dans le cadre du parcours professionnel décrit dans le présent avenant, des nouveaux emplois sont créés et intégrés dans la classification des personnels non praticiens prévue par la Convention Collective Nationale (CCN) des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999.

Cet avenant porte modification de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 à laquelle il est annexé.

ARTICLE 1 PARCOURS PROFESSIONNEL

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant accord.

Qu'il s'agisse des postes relevant du domaine de l'investigation ou du domaine de la promotion, le parcours professionnel ci-dessous détaillé est construit de la même manière.

Article 1.1. Accès à l'emploi d'attaché de recherche clinique

Il est précisé que plusieurs emplois permettent d'accéder au poste d'attaché de recherche clinique : technicien de recherche clinique, IDE, manipulateur en électroradiologie médicale, assistant médical, ...

a. Critères

L'un des emplois d'entrée possible, mais non obligatoire, à l'emploi d'attaché de recherche clinique est l'emploi de technicien de recherche clinique, classé en groupe E.

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un technicien de recherche clinique accède à l'emploi d'attaché de recherche clinique s'il remplit les conditions suivantes :

- 2 ans d'expérience professionnelle dans le Centre,
- Évaluation favorable dans l'emploi de technicien de recherche clinique à l'appui des 2 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :
 - à l'évaluation des compétences du poste occupé,
 - à l'étude du parcours de formation,
 - à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du Centre,
- Exercice et maîtrise progressifs des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'attaché de recherche clinique. Ces missions relèvent du profil promoteur ou du profil investigateur qui sont chacune détaillées dans les fiches de postes établies par les Centres.

b. Classement

L'emploi d'attaché de recherche clinique est rattaché au groupe F1, en position 4.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

► Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N+1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► Exemple : un technicien de recherche clinique ayant atteint le 1^{er} palier du E (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe F1 (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du F1 en tant qu'attaché de recherche clinique.

d. Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a) de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1^{er} mai 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

e. Fiche de poste

Il est entendu que l'emploi d'attaché de recherche clinique réunit 2 profils distincts ; celui de promoteur et celui d'investigateur. Chaque fiche de poste rédigée par chaque Centre à partir de la fiche emploi CCN annexée au présent avenant tient compte de ces 2 profils distincts et ne mentionne que les missions et activités qui y sont attachées.

Article 1.2. Accès à l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un attaché de recherche clinique accède à l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- 2 ans d'expérience professionnelle dans le Centre,
- Évaluation favorable dans l'emploi d'attaché de recherche clinique à l'appui des 2 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :
 - à l'évaluation des compétences du poste occupé,
 - à l'étude du parcours de formation,
 - à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du Centre,
- Exercice et maîtrise progressifs des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'attaché de recherche clinique spécialisé. Ces missions relèvent du profil promoteur ou du profil investigateur qui sont chacune détaillées dans les fiches de postes établies par les Centres.

b. Classement

L'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

► Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N+1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F1 est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► Exemple : un attaché de recherche clinique ayant atteint le 1^{er} palier du F1 (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du G en tant qu'attaché de recherche clinique spécialisé.

d. Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a) de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1^{er} mai 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

e. Fiche de poste

Il est entendu que l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé réunit 2 profils distincts ; celui de promoteur et celui d'investigateur. Chaque fiche de poste rédigée par chaque Centre à partir de la fiche emploi CCN annexée au présent avenant tient compte de ces 2 profils distincts et ne mentionne que les missions et activités qui y sont attachées.

Article 1.3. Accès au poste d'attaché de recherche clinique coordinateur

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un attaché de recherche clinique spécialisé accède au poste d'attaché de recherche clinique coordinateur s'il remplit les conditions suivantes :

- Évaluation favorable dans l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé à l'appui des 3 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :
 - à l'évaluation des compétences du poste occupé,
 - à l'étude du parcours de formation,
 - à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du Centre,
- Exercice et maîtrise progressifs des nouvelles missions décrites dans la fiche de poste type d'attaché de recherche clinique coordinateur.

b. Classement

Le poste d'attaché de recherche clinique coordinateur est rattaché à l'emploi de coordonnateur technique, groupe H, position 5.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

► Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N+1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe G est reconduit dans le groupe H avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► Exemple : un attaché de recherche clinique spécialisé ayant atteint le 1^{er} palier du G (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe H (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du H en tant qu'attaché de recherche clinique coordinateur.

d. Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a) de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1^{er} mai 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

Article 1.4. Accès au poste de chef de projet en recherche clinique

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un attaché de recherche clinique coordinateur accède au poste de chef de projet en recherche clinique s'il remplit les conditions suivantes :

- Évaluation favorable dans le poste d'attaché de recherche clinique coordinateur à l'appui des 3 derniers entretiens annuels d'appréciation. Cette évaluation s'attachera notamment :
 - à l'évaluation des compétences du poste occupé,
 - à l'étude du parcours de formation,
 - à l'investissement dans les projets de services et/ou institutionnels du Centre,
- Exercice et maîtrise progressifs des nouvelles missions de la fiche de poste type de chef de projet en recherche clinique.

b. Classement

Le poste de chef de projet en recherche clinique est rattaché à l'emploi de Cadre 1, groupe I, position 6.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

► Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N+1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe H est reconduit dans le groupe I avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► Exemple : un attaché de recherche clinique coordinateur ayant atteint le 1^{er} palier du H (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe I (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du I en tant que chef de projet en recherche clinique.

d. Disposition transitoire concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2020), les premières promotions, selon les critères décrits au point a) de cet article, devront être réalisées au plus tard le 1^{er} mai 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

ARTICLE 2 SUIVI DE L'ACCORD

Le Comité National de la Formation Professionnelle (CNFP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

ARTICLE 3 CRÉATION DE L'EMPLOI D'ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.1.5.1. « Définition des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'assistante sociale, la définition de l'emploi d'attaché de recherche clinique comme suit :

« ▪ *Attaché(e) de recherche clinique*

Dans le cadre de travaux scientifiques et de protocoles de recherche médicale, met en place et suit les études cliniques dans les différentes étapes de la mise en œuvre des études cliniques, de l'inclusion et du suivi des patients, du recueil et de la validation des données dans le respect de la Bonne Pratique Clinique (BPC). »

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi d'attaché de recherche clinique est inséré dans le groupe F, entre l'emploi de technicien de laboratoire confirmé et l'emploi d'infirmier D.E de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Attaché(e) de recherche clinique	4	F1

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
F	Attaché(e) de recherche clinique	27 496	28 322	29 170

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'attaché de recherche clinique est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe « AVENANT 99-01 » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi de technicien de laboratoire confirmé et l'emploi d'infirmier D.E de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Attaché(e) de recherche clinique	4	R	615

ARTICLE 4 CRÉATION DE L'EMPLOI D'ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE SPÉCIALISÉ DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.1.5.1. « Définition des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale est ajoutée, après la définition du nouvel emploi d'attaché de recherche clinique créé par l'article 2 du présent avenant, la définition de l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé comme suit :

« ▪ *Attaché(e) de recherche clinique spécialisé(e)*

Dans le cadre de travaux scientifiques et de protocoles de recherche médicale complexes :

Pilote la mise en place et le suivi d'études cliniques dont il a la charge dans le respect de la Bonne Pratique Clinique (BPC).

Participe à la transmission des compétences techniques. »

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé est inséré

dans le groupe G, après l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Attaché(e) de recherche clinique spécialisé(e)	4	G

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	Attaché(e) de recherche clinique spécialisé(e)	28 736	29 598	30 486

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe « AVENANT 99-01 » de la Convention Collective Nationale, après l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Attaché(e) de recherche clinique spécialisé(e)	4	R	660

ARTICLE 5 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans une annexe 2 intitulée « Parcours professionnels ».

Les annexes actuelles 2, 3, 4, 5 et 6 sont renumérotées respectivement 3, 4, 5, 6 et 7.

ARTICLE 6 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

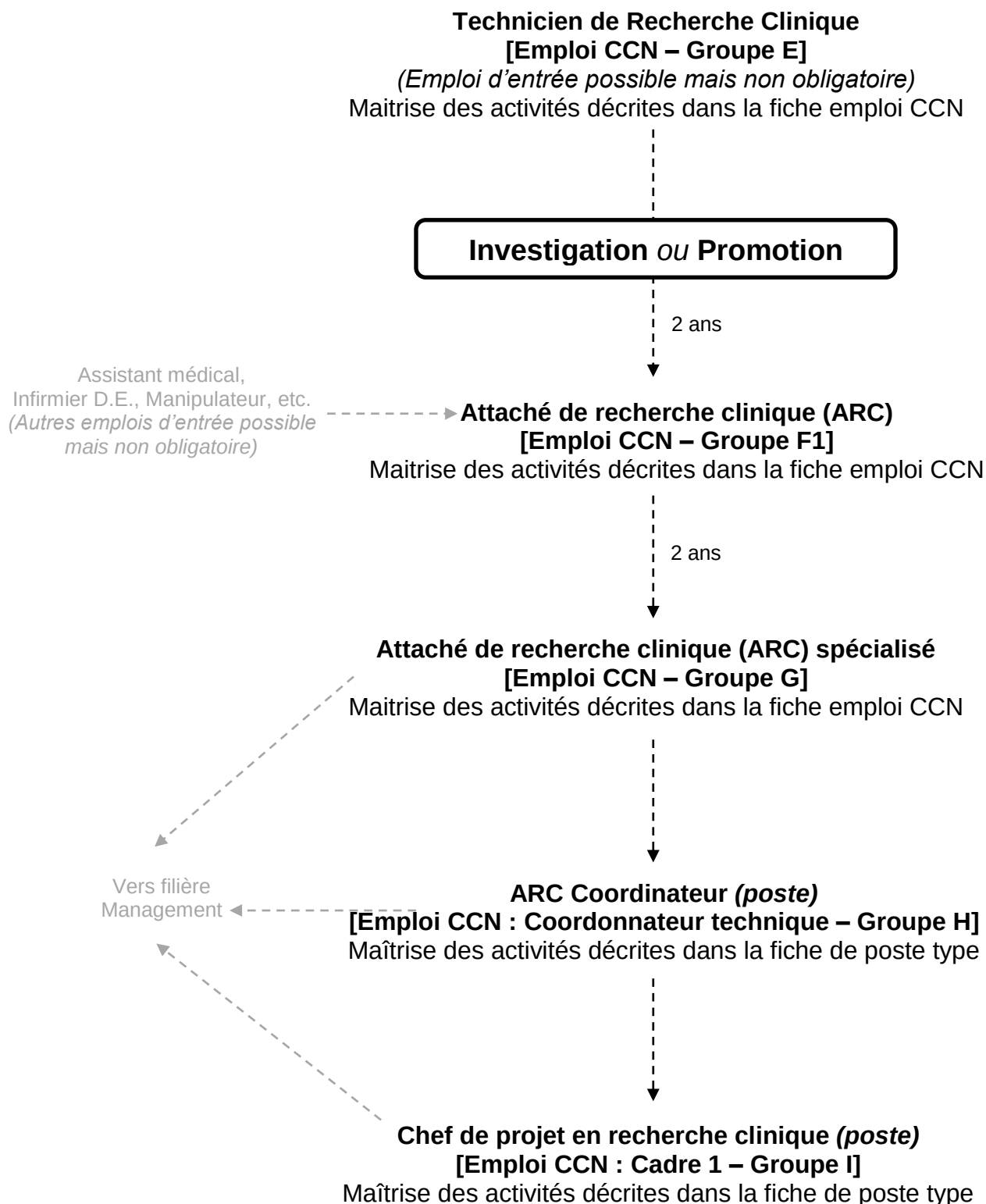
Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Schéma du parcours professionnel



-- ➤ *Evolution possible après évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées
+ parcours de formation individualisé si nécessaire*

Fiches emploi CCN

ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE [Emploi CCN]

MISSIONS PRINCIPALES

- Assurer la mise en place et le suivi (monitoring) des études dans le respect des bonnes pratiques cliniques.
- Accompagner et coordonner les sites investigateurs dans la mise en œuvre des essais cliniques.
- Organiser et sécuriser l'exploitation des données.
- Assurer l'information et le suivi des partenaires internes et externes impliqués dans les essais.
- Participer à la veille réglementaire.

ACTIVITÉS

- S'assurer du respect des bonnes pratiques cliniques et des normes applicables.
- Créer des documents types conformes au protocole.
- Présenter les documents de l'étude (plaquette, critères d'inclusion/d'exclusion, ...), sensibiliser l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement.
- Effectuer les visites de présélection, d'initiation, de suivi (monitoring) et de clôture.
- Participer à la présélection et à la sélection des patients à inclure et recueillir les informations nécessaires sur la base des documents élaborés en collaboration avec les équipes soignantes.
- Constituer la demande d'inclusion des patients auprès du Promoteur, après recueil du consentement valide et vérification des critères d'inclusion.
- Organiser la logistique des essais (produits, échantillons biologiques, dispositifs médicaux, ...).
- Veiller à la mise à jour et au remplissage exhaustif des documents (cahier d'observation, documents administratifs, tableaux de suivi).
- Contribuer à la détection des Événements Indésirables Graves (EIG) et les déclarer dans le respect des délais réglementaires.
- Vérifier la véracité et la qualité des données relatives aux essais.
- S'assurer de la conformité de la dispensation des traitements au niveau des pharmacies des sites investigateurs.
- Prendre en charge dans les meilleurs délais les demandes des différents partenaires impliqués dans les essais.
- Apporter un soutien technique aux investigateurs, identifier et remonter les difficultés rencontrées par les sites investigateurs et proposer des solutions d'amélioration.
- Transmettre les demandes de correction et de clarification aux sites investigateurs.
- Constituer et mettre à jour des outils de suivi d'activité (tableaux de bord, ...) et participer au comité de pilotage des études.

CONNAISSANCES

- Connaissance du fonctionnement des logiciels dédiés à l'activité.
- Connaissance de la méthodologie des protocoles des essais cliniques.
- Connaissance de la réglementation spécifique aux essais cliniques.
- Connaissance des bonnes pratiques cliniques.
- Connaissance de la réglementation du dossier médical.
- Connaissance de l'anglais technique.
- Connaissance du vocabulaire médical.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Bac +3 et/ou expérience équivalente.

ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE SPÉCIALISÉ [Emploi CCN]

MISSIONS PRINCIPALES

- Mettre en œuvre des essais cliniques complexes en oncologie sur les aspects logistiques et opérationnels dans le respect de la réglementation et des Bonnes Pratiques Cliniques.
- Organiser le pilotage des études dont il/elle a la charge.
- Accompagner les nouveaux arrivants et les stagiaires.

ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES

- Participer à l'élaboration des protocoles et donner un avis technique sur les conditions de réalisation de l'étude sur le terrain.
- Former l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement.
- Assurer un rôle de conseil sur la revue des documents d'étude promoteur.
- Évaluer les procédures opérationnelles spécifiques, être force de proposition en matière d'évolutions (et les appliquer si retenues).
- Prendre part à l'animation des réunions de comité de pilotage des études.
- Participer aux réunions de revue des données organisées par le data management.
- Assurer une fonction de référent technique et contribuer à l'accompagnement des nouveaux arrivants (transmission de compétences techniques).
- Intervenir dans le contrôle qualité des documents classés et archivés dans les SMF et TMF.

CONNAISSANCES

- Connaissance des outils de gestion de projets.
- Connaissance des techniques de conduite et d'animation de réunion.

FORMATION / EXPÉRIENCE

- Bac +3 et/ou expérience équivalente.

Fiches de poste types

ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE COORDINATEUR [Poste]	
MISSIONS PRINCIPALES SPÉCIFIQUES	
▪ Coordonner fonctionnellement l'activité des ARC et/ou des stagiaires sur les projets dont il a la charge. ▪ Conduire des missions transversales (ex : modalités d'inclusion, amélioration de la qualité, ...). ▪ Prendre part au processus de recrutement et d'intégration des ARC et/ou stagiaires.	
ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	
▪ Organiser les faisabilités, la sélection de sites et la collecte des documents essentiels. ▪ Effectuer une relecture critique des documents d'étude et participer à la rédaction des documents techniques de l'étude (documents supports, diapositives de mise en place, ...). ▪ Participer à la préparation des dossiers de soumission réglementaire. ▪ Assurer l'initiation de l'étude sur les aspects administratifs, techniques, logistiques, et cliniques ainsi que l'organisation des réunions avec les investigateurs. ▪ Suivre la réalisation du monitoring selon le plan établi et relire les comptes rendus de visites dans les délais requis. ▪ Identifier les risques, remonter les alertes au chef de projet et gérer avec lui la mise en œuvre de plans d'actions adaptés validés par le directeur de projets et/ou le responsable de programmes. ▪ S'assurer du suivi par les ARC des événements indésirables en relation avec la pharmacovigilance. ▪ Effectuer le contrôle qualité de l'étude en se déplaçant sur site. ▪ Contrôler la mise à jour du CTMS et le classement de la documentation dans le TMF par les ARC de l'équipe. ▪ Participer à la bonne répartition des études dans l'équipe. ▪ Soutenir les ARC dans l'identification et le suivi des actions ; réaliser au besoin du co-monitoring. ▪ Superviser l'avancement des projets dans le respect du planning. ▪ Identifier les difficultés et dysfonctionnements afin de proposer des actions d'amélioration. ▪ Participer à l'élaboration des indicateurs et des tableaux de bord et les renseigner. ▪ Participer au plan de validation des données (revue et cohérence). ▪ Établir, mettre en œuvre et actualiser les procédures internes relatives à son activité. ▪ Participer aux actions de communication avec des partenaires internes ou externes. ▪ Participer au recrutement des ARC. ▪ Organiser, évaluer et actualiser la formation des nouveaux arrivants. ▪ Participer à l'évaluation des compétences des nouveaux arrivants.	
CONNAISSANCES	
▪ Connaissance des principes du management transverse (gestion de projet, management sans lien hiérarchique, ...).	
FORMATION / EXPÉRIENCE	
▪ Bac +5 et/ou expérience équivalente.	

CHEF DE PROJET EN RECHERCHE CLINIQUE [Poste]
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Assurer une activité ou réaliser des études (techniques/scientifiques/cliniques) dans son domaine en s'appuyant sur une expertise. ▪ Conduire un projet et coordonner sa réalisation.
ACTIVITÉS
▪ Proposer des solutions techniques, en s'appuyant sur son expertise. ▪ Vérifier la faisabilité du projet ou du plan d'action, identifier le besoin et participer à la rédaction du cahier des charges. ▪ Déterminer les moyens et ressources nécessaires, les compétences et effectifs à mobiliser en interne. ▪ Animer et coordonner les activités d'un groupe dans le cadre d'un projet. ▪ Élaborer et formaliser les méthodologies de travail adaptées (guide, procédures, normes, ...). ▪ Rédiger et présenter les études et synthèses des données recueillies et des résultats. ▪ Évaluer les résultats du projet. ▪ S'assurer de la conformité des matériels, produits et livrables dans son domaine d'expertise aux différentes étapes (acquisition, utilisation, ...). ▪ Assurer un rôle de conseil, d'assistance et de formation dans son domaine d'expertise.
CONNAISSANCES
▪ Connaissance approfondie de l'ensemble de son domaine d'activité et de l'environnement. ▪ Connaissance des principes de la démarche projet et du travail en réseau.
FORMATION / EXPÉRIENCE
▪ Bac +5/6 et/ou expérience équivalente.

ANNEXE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 4 Parcours d'IDE et de Manipulateur d'électroradiologie médicale

Chapitre créé par avenant 2022-03 du 07.01.2022
Chapitre modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

PREAMBULE

Le Groupe de Travail Paritaire (GTP) « Emplois » a validé l'intérêt de réviser l'avenant n°2010-01 « *relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical* » du 8 avril 2010 par la mise en œuvre de parcours professionnels concernant les emplois d'Infirmiers Diplômés d'Etat (IDE) et de Manipulateur d'électroradiologie médicale, reposant sur des critères plus clairs et plus objectifs, pour valoriser les missions et les compétences développées.

Dans cette optique et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels soignants et médico-techniques des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) des parcours professionnels sont définis par le présent avenant.

Le présent avenant porte modification de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999.

ARTICLE 1 PARCOURS PROFESSIONNEL RELATIF A L'EMPLOI D'INFIRMIER DIPLOME D'ETAT (IDE)

ARTICLE 1.1. CREATION DE L'EMPLOI « IDE SPECIALISE »

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999, l'emploi d'« Infirmier (ère) DE expert » est renommé « IDE spécialisé » dans le groupe G1 de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
IDE spécialisé	4	G1

L'article A-1.3.2. « Rémunérations au 1^{er} octobre 2020 » de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999 est renommé « Rémunérations au 1^{er} janvier 2022 ».

Au même article, sont insérées les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à l'emploi d'IDE spécialisé(e) suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	IDE spécialisé	28 736	29 598	30 486

Valeur au 31 décembre 2021

Par ailleurs, l'emploi d'IDE spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe « AVENANT 99-01 » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi de Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé et l'emploi de masseur-kinésithérapeute de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
IDE spécialisé	4	SMR	675

Enfin, la fiche emploi d'IDE spécialisé est intégrée, juste après celle de l'Attaché de recherche clinique spécialisé, dans le Chapitre 2 « Définition des emplois du personnel non cadre » de l'Annexe 2 de la CCN.

ARTICLE 1.2. ACCES A L'EMPLOI D'IDE SPECIALISE

Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services telles que définies par le CLCC, un IDE accède à l'emploi d'IDE spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- A minima 5 ans d'expérience professionnelle dans le ou les Centre(s) ;
- Introduction progressive de nouvelles activités ;
- Évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées ;
- Parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- Investissement dans les protocoles de coopération et/ou les projets de services et/ou institutionnels du Centre.
- Dans son domaine de compétences, exercice et maîtrise de 2 nouvelles missions principales décrites dans la fiche emploi CCN d'IDE spécialisé.

Classement

L'emploi d'IDE spécialisé est rattaché au groupe G1, position 4.

Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

► Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N+1 (pour l'évaluation de

l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F1 est reconduit dans le groupe G1 avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► Exemple : une infirmière ayant atteint le 1^{er} palier du groupe F (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassée au 1^{er} palier du groupe G1 (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du G1 en tant qu'IDE spécialisé.

Rattachement

A la date de mise en œuvre du présent avenant, les IDE experts en poste dans les Centres seront rattachés à l'emploi d'IDE spécialisé.

ARTICLE 2 PARCOURS PROFESSIONNEL RELATIF A L'EMPLOI DE MANIPULATEUR EN ELECTORADIOLOGIE MEDICALE

ARTICLE 2.1 CREATION DE L'EMPLOI DE « MANIPULATEUR EN ELECTORADIOLOGIE MEDICALE SPECIALISE »

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi de « Manipulateur en Electroradiologie Médicale expert » est renommé « **Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé** » dans le groupe G de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé	4	G1

A l'article A-1.3.2. renommé « Rémunérations au 1^{er} janvier 2022 », sont insérées les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à l'emploi de « Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé » suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé	28 736	29 598	30 486

Valeur au 31 décembre 2021

Par ailleurs, l'emploi de Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe « AVENANT 99-01 » de la Convention Collective Nationale, avant l'emploi d'infirmier(e) DE spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé	4	SMR	675

Enfin, la fiche emploi de Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé est intégrée, juste après celle d'IDE spécialisé dans le Chapitre 2 « Définition des emplois du personnel non cadre » de l'Annexe 2 de la CCN.

ARTICLE 2.2. ACCES A L'EMPLOI DE MANIPULATEUR EN ELECTORADIOLOGIE MEDICALE SPECIALISE

Critères

Conformément aux orientations stratégiques et l'organisation des services définies par le Centre, un Manipulateur en Electroradiologie Médicale accède à l'emploi de Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- A minima 5 ans d'expérience professionnelle dans le ou les Centre(s)
- Introduction progressive de nouvelles activités ;
- Evaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées ;
- Parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- Investissement dans les protocoles de coopération et/ou les projets de services et/ou institutionnels du Centre.
- Dans son domaine de compétences, exercice et maîtrise des 2 nouvelles missions principales dans l'un des différents domaines de la fiche emploi CCN de Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé.

Classement

L'emploi de Manipulateur en Electroradiologie Médicale spécialisé est rattaché au groupe G1, position 4.

Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

► Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N+1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N+1 avec effet rétroactif.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► Exemple : un manipulateur ayant atteint le 1^{er} palier du groupe F (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe G1 (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du G1 en tant que manipulateur spécialisé.

Rattachement

A la date de mise en œuvre du présent avenant, les MERM experts en poste dans les Centres seront rattachés à l'emploi MERM spécialisé.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS ABROGEES

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n°2010-01 « relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical » du 8 avril 2010 sont abrogées.

ARTICLE 4 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999 dans l'annexe 2, Chapitre 3.

ARTICLE 5 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

ANNEXE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 5 Parcours d'assistant médical

Chapitre créé par avenant 2023-06 du 31.01.2023

Chapitre modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Chapitre modifié par avenant n°1 à l'avenant 2023-06 du 6 mars 2025

Préambule

Les signataires de la branche des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) constatent que l'emploi d'assistant(e) médical(e) connaît d'importantes mutations, notamment en raison de l'essor de nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés, de la nécessité grandissante de l'accompagnement des patients et de la coordination de leur parcours.

Dans cette optique, et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels, les signataires ont convenu de définir un parcours professionnel d'assistant(e) médical(e).

Le présent avenant porte modification de la Convention Collective Nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

ARTICLE 1 PARCOURS PROFESSIONNEL

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

Article 1.1. Accès à l'emploi d'assistant(e) médical(e)

Il est précisé que plusieurs emplois et postes permettent d'accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e).

Article 1.1.1. Accès depuis le poste de secrétaire administratif

L'un de ces postes est celui de secrétaire administratif (rattaché à l'emploi de secrétaire en groupe D).

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un secrétaire administratif accède à l'emploi d'assistant(e) médical(e) s'il remplit les conditions suivantes :

- Expérience professionnelle de 3 ans minimum
- Évaluation favorable dans le poste de secrétaire administratif à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation et au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées,

- Etude du parcours de formation individualisé (et/ou VAE),
- Introduction progressive des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'assistant(e) médical(e).

b. Classement

L'emploi d'assistant(e) médical(e) est rattaché au groupe E, position 4.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier de l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► exemple : un secrétaire administratif ayant atteint le 1^{er} palier du D (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du E en tant qu'assistant médical.

Article 1.1.2. Depuis le poste de secrétaire médical(e)

Un poste de secrétaire médical(e), rattaché à l'emploi CCN de secrétaire classé en groupe D, peut également permettre d'accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e).

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un(e) secrétaire médical(e) accède à l'emploi d'assistant(e) médical(e) s'il remplit les conditions suivantes :

- Évaluation favorable dans le poste de secrétaire médical(e) à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation et au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées,
- Etude du parcours de formation individualisé si nécessaire
- Introduction progressive des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'assistant(e) médical(e).

b. Classement

L'emploi d'assistant(e) médical(e) est rattaché au groupe E, position 4.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier de l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► exemple : un secrétaire administratif ayant atteint le 1^{er} palier du D (RMAG 1) depuis 2 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 2 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du E en tant qu'assistant médical.

d. Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

Article 1.2. Accès à l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e)

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un(e) assistant(e) médical(e) peut accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) au regard des conditions suivantes :

- Expérience professionnelle de 5 ans minimum dans le poste d'assistant(e) médical(e) dans le ou les Centre(s),
- Évaluation favorable dans l'emploi d'assistant(e) médical(e) à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés) au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées,
- Etude du parcours de formation individualisé si nécessaire,
- Exercice et maîtrise progressifs d'une, ou deux missions à temps partagé, sur a minima 80% du temps de travail contractuel telles que décrites dans la fiche emploi CCN d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e)

b. Classement

L'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) est rattaché au groupe F, position 4.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier de l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► exemple : un assistant médical ayant atteint le 1^{er} palier du E (RMAG 1) depuis 4 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 4 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du F en tant qu'assistant(e) médical(e) spécialisé(e).

d. Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

ARTICLE 2 CREATION DE L'EMPLOI ASSISTANT MEDICAL SPECIALISE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.1.5.1. « Définition des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'assistant médical, la définition de l'emploi d'assistant médical spécialisé comme suit :

« ▪ *Assistant médical spécialisé :*

Exerce un rôle actif et pérenne dans des thématiques transversales variées. Détenant une certaine expertise, il assure un rôle essentiel de coordination et d'optimisation dans le parcours du patient, ou dans la formation et l'évolution des compétences des nouveaux arrivants et des personnels en poste »

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) est inséré dans le groupe F, entre l'emploi de technicien qualifié et l'emploi de diététicien de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Assistant médical spécialisé	4	F

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
F	Assistant(e)médical(e) spécialisé(e)	28 479€	29 335€	30 213€

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe « AVENANT 99-01 » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi de technicien qualifié et l'emploi de diététicien de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Assistant(e) médical(e) spécialisé(e)	4	A	540

ARTICLE 3 SUIVI ET REVISION DE L'AVENANT

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

Une évolution du parcours professionnel au regard de l'identification de missions, expertises et/ou compétences nouvelles pourra avoir lieu et fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant au présent parcours.

ARTICLE 4 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.
Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans l'annexe 3 « Parcours professionnels ».

ARTICLE 5 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

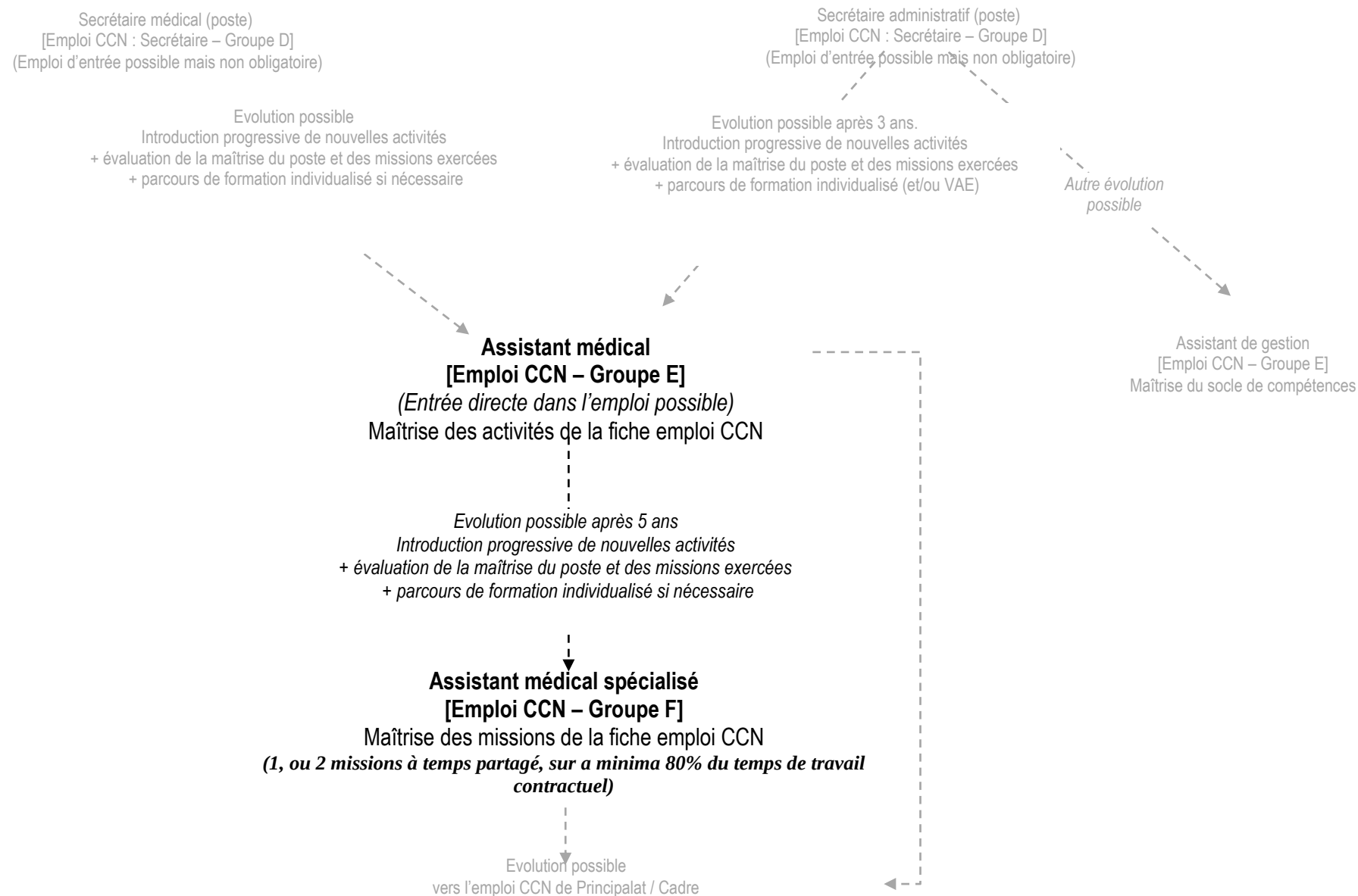
Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

PARCOURS ASSISTANT(E) MEDICAL(E)



ANNEXE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 6 Parcours de technicien de laboratoire

Chapitre créé par avenant 2023-10 du 30.05.2023

Chapitre modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Préambule

Les signataires de la branche des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) constatent que l'emploi de technicien de laboratoire connaît d'importantes évolutions, notamment en raison de l'essor de nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés.

Dans cette optique, et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels, les signataires ont convenu de définir un parcours professionnel de technicien de laboratoire.

Le présent avenant porte modification de la Convention Collective Nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

ARTICLE 1 PARCOURS PROFESSIONNEL

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

Article 1.1. Nouvelle classification de l'emploi de technicien de laboratoire

d. Repositionnement

L'emploi de technicien de laboratoire est repositionné depuis le groupe E au groupe E1, position 4.

e. Effectivité

Le repositionnement sur le groupe E1 interviendra au plus tard le 31 décembre 2023, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2023.

Un avenant de repositionnement sera rédigé pour chaque salarié concerné.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E est reconduit dans le groupe E1 avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► exemple : un technicien de laboratoire ayant atteint le 1^{er} palier du E (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe E1 (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du E1 en tant que technicien de laboratoire.

Article 1.2. Repositionnement suite à la suppression de l'emploi de technicien de laboratoire expert

a. Repositionnement

L'emploi de technicien de laboratoire expert est supprimé. Les salariés sont repositionnés depuis le groupe E1 au groupe F, position 4, sous l'intitulé « technicien de laboratoire confirmé », à condition de satisfaire au nombre de missions requises dans la fiche emploi CCN et aux critères d'éligibilité prévus par le parcours

Les salariés actuellement dans l'emploi de technicien de laboratoire expert qui ne satisferaient pas aux conditions susmentionnées seront maintenus dans le groupe E1, position 4, sous l'intitulé « technicien de laboratoire ».

b. Effectivité

Le repositionnement sur le groupe F interviendra au plus tard le 31 décembre 2023, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2023.

Un avenant de repositionnement sera rédigé pour chaque salarié concerné, après étude de la réalisation effective des missions de la fiche CCN et des critères d'éligibilité.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E1 est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Les salariés qui seront maintenus dans le groupe E1 conservent également les années d'éligibilité précédemment acquises.

► exemple : un technicien de laboratoire expert ayant atteint le 1^{er} palier du E1 (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du F en tant que technicien de laboratoire confirmé.

Article 1.3. Accès à l'emploi de technicien de laboratoire confirmé

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un technicien de laboratoire accède à l'emploi de technicien de laboratoire confirmé s'il remplit les conditions suivantes :

- Expérience professionnelle de 3 ans minimum dans l'emploi de technicien de laboratoire dans le ou les CLCC
- Avoir suivi un parcours de formation individualisé si nécessaire
- Evaluation favorable dans l'emploi de technicien de laboratoire à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés)
- Exercice et maîtrise progressifs d'au moins 3 missions telles que décrites dans la fiche emploi CCN de technicien de laboratoire confirmé

b. Classement

L'emploi de technicien de laboratoire confirmé est rattaché au groupe F, position 4.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E1 est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► exemple : un technicien de laboratoire ayant atteint le 1^{er} palier du E1 (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du F en tant que technicien de laboratoire confirmé.

d. Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

Article 1.4. Accès à l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé

a. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un technicien de laboratoire confirmé peut accéder à l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé au regard des conditions suivantes :

- Expérience professionnelle de 5 ans minimum dans l'emploi de technicien de laboratoire confirmé dans le ou les CLCC
- Etude du parcours de formation individualisé si nécessaire
- Evaluation favorable dans l'emploi de technicien de laboratoire confirmé à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés)
- Exercice et maîtrise progressifs d'au moins 4 missions telles que décrites dans la fiche emploi CCN de technicien de laboratoire spécialisé

b. Classement

L'emploi de technicien de laboratoire spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

c. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► exemple : un technicien de laboratoire confirmé ayant atteint le 1^{er} palier du F (RMAG 1) depuis 4 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 4 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du G en tant que technicien de laboratoire spécialisé.

d. Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

ARTICLE 2 REPOSITIONNEMENT DE L'EMPLOI TECHNICIEN DE LABORATOIRE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi de technicien de laboratoire est repositionné du groupe E vers le groupe E1 à la place de l'emploi de technicien de laboratoire expert, entre l'emploi d'assistant médical et l'emploi de technicien qualifié de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Technicien de laboratoire	4	E1

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
E1	Technicien de laboratoire	25 676 €	26 446 €	27 241 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi de technicien de laboratoire est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie et l'emploi de technicien qualifié de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Technicien de laboratoire	4	SMR	520

ARTICLE 3 CREATION DE L'EMPLOI TECHNICIEN DE LABORATOIRE CONFIRME DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi de technicien de laboratoire confirmé est inséré dans le groupe F1, entre l'emploi d'assistant social et l'emploi d'attaché(e) de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Technicien de laboratoire confirmé	4	F1

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
F	Technicien de laboratoire confirmé	28 479€	29 335€	30 213€

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi de technicien de laboratoire confirmé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi d'assistant social et l'emploi d'attaché(e) de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Technicien de laboratoire confirmé	4	SMR	610

ARTICLE 4 CREATION DE L'EMPLOI TECHNICIEN DE LABORATOIRE SPECIALISE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé est inséré dans le groupe G, entre l'emploi d'Infirmier de puériculture DE et l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Technicien de laboratoire spécialisé	4	G

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	Technicien de laboratoire spécialisé	29 764€	30 656€	31 576€

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi de technicien de laboratoire spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi d'Infirmier de puériculture DE et l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Technicien de laboratoire spécialisé	4	SMR	645

ARTICLE 5 DISPOSITIONS ABROGEES

Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n°2010-01 « relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical » du 8 avril 2010 sont abrogées.

ARTICLE 6 SUIVI ET REVISION DE L'AVENANT

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

Une évolution du parcours professionnel au regard de l'identification de missions, expertises et/ou compétences nouvelles pourra avoir lieu et fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant au présent parcours.

ARTICLE 7 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans l'annexe 3 « Parcours professionnels ».

ARTICLE 8 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Schéma du parcours professionnel du Technicien de laboratoire

Technicien de laboratoire

[Emploi CCN – groupe E1]

Maîtrise des missions de la fiche emploi

Evolution possible après a minima 3 ans dans l'emploi de technicien de laboratoire dans le ou les Centre(s)

- + Introduction progressive de nouvelles activités
- + évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées
- + parcours de formation individualisé si nécessaire



Technicien de laboratoire confirmé

[Emploi CCN – groupe F1]

(Maîtrise de 3 missions de la fiche emploi)



Evolution possible après a minima 5 ans dans l'emploi de technicien de laboratoire confirmé dans le ou les Centre(s)

- + Introduction progressive de nouvelles activités
- + évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées
- + parcours de formation individualisé si nécessaire
- + investissement dans les protocoles de coopération et/ou les projets de services et/ou institutionnels du Centre.



Technicien de laboratoire spécialisé

[Emploi CCN – groupe G]

(Maîtrise de 4 missions de la fiche emploi)



Evolution possible sur des postes
du groupe H et Cadres

Ex : Poste type coordinateur / assistant ingénieur / Cadre
laboratoire

ANNEXE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 7 Parcours professionnel d'IDEBO vers IBODE

Chapitre créé par avenant 2024-06 du 23-09-2024

Préambule

L'avenant n°2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et non praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer prévoit, dans son article 1.1.21, la négociation d'un parcours professionnel pour les infirmiers diplômés d'Etat de bloc opératoire vers l'emploi d'infirmier de bloc opératoire diplômé d'Etat, afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation de ces personnels.

Le présent avenant porte modification de la Convention Collective Nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

ARTICLE 1 CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI D'IBODE

Ce parcours concerne les infirmiers diplômés d'Etat exerçant en bloc opératoire (IBO), rattachés à l'emploi repère d'IDE ou IDE spécialisé, et répondant à la condition suivante :

- Avoir obtenu le diplôme d'IBODE

Le salarié transmet les pièces justificatives à l'employeur dès l'obtention du diplôme. Les personnels qui justifient du respect de ces deux conditions sont repositionnés au plus tôt sur l'emploi d'IBODE, position 5, groupe H.

ARTICLE 2 MAINTIEN DES ANNEES D'ELIGIBILITE AU PALIER SUPERIEUR DU PARCOURS PROFESSIONNEL EN COURS D'ACQUISITION

Les IBO nouvellement positionnés sur l'emploi d'IBODE voient leur niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe de départ reconduit dans le groupe H avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

ARTICLE 3 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231- 1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

ANNEXE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 8 Parcours professionnel de préparateur en pharmacie

Préambule

Les signataires de la branche des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) constatent que l'emploi de préparateur en pharmacie connaît d'importantes évolutions, notamment en raison de l'essor de nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés.

Dans cette optique, et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels, les signataires ont convenu de définir un parcours professionnel de préparateur en pharmacie.

Le présent avenant porte modification de la Convention Collective Nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

ARTICLE 1 RAPPEL DES EVOLUTIONS LIEES A LA REVISION DE LA CLASSIFICATION

Article 1.1. Rappel de la nouvelle classification de l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie

L'emploi de préparateur qualifié en pharmacie est repositionné depuis le groupe E au groupe E1, position 4, depuis l'entrée en vigueur de l'avenant n°2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et non praticien des centres de lutte contre le cancer.

ARTICLE 2 PARCOURS PROFESSIONNEL

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

Article 2.1 Accès à l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé

e. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un préparateur qualifié en pharmacie accède à l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé s'il remplit les conditions suivantes :

- Expérience professionnelle de 3 ans minimum dans l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie dans le ou les CLCC. Cette expérience professionnelle est réduite à 1 an minimum si le salarié est titulaire du diplôme d'Etat de préparateur en pharmacie hospitalière.

- Avoir suivi un parcours de formation individualisé si nécessaire
- Exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 missions telles que décrites dans la fiche emploi de préparateur en pharmacie confirmé
- Evaluation favorable dans l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie à l'appui du ou des trois derniers entretiens annuels d'appréciation

f. Classement

L'emploi de préparateur en pharmacie confirmé est rattaché au groupe F, position 4.

g. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E1 est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► exemple : un préparateur qualifié en pharmacie ayant atteint le 1^{er} palier du E1 (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du F en tant que préparateur en pharmacie confirmé.

h. Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2025), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

Article 2.2. Accès à l'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé

e. Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le Centre, un préparateur en pharmacie confirmé peut accéder à l'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé au regard des conditions suivantes :

- Expérience professionnelle de 6 ans minimum dans l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé dans le ou les CLCC. Cette expérience professionnelle est réduite à 3 ans minimum si le salarié est titulaire du diplôme d'Etat de préparateur en pharmacie hospitalière.
- Avoir suivi un parcours de formation individualisé si nécessaire.

- Exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 missions telles que décrites dans la fiche emploi de préparateur en pharmacie spécialisé.
- Evaluation favorable dans l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé à l'appui du ou des trois derniers entretiens annuels d'appréciation

f. Classement

L'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

g. Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

► exemple : un préparateur en pharmacie confirmé ayant atteint le 1^{er} palier du F (RMAG 1) depuis 4 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 4 ans au titre de la future éligibilité au 2^{ème} palier du G en tant que préparateur en pharmacie spécialisé.

h. Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2025), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

ARTICLE 3 CREATION DE L'EMPLOI DE PREPARATEUR EN PHARMACIE CONFIRME DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé est inséré dans le groupe F, entre l'emploi d'assistant médical spécialisé et de diététicien de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Préparateur en pharmacie confirmé	4	F

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2	RMAG 3
F	Préparateur en pharmacie confirmé	28 821€	29 687€	30 576€	30 945€

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi d'assistant médical spécialisé et de diététicien de la manière suivante :

Emploi	Diplôme / Expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management / Coopération	Autonomie / Responsabilité	Cotation	Groupe
Préparateur en pharmacie confirmé	Palier 4	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 3	545	F

ARTICLE 4 CREATION DE L'EMPLOI DE PREPARATEUR EN PHARMACIE SPECIALISE DANS LA CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON PRATICIENS

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la Convention Collective Nationale, l'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé est inséré dans le groupe G, entre l'emploi de technicien hautement qualifié et l'emploi d'IPUER de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Préparateur en pharmacie spécialisé	4	G

Les Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2	RMAG 3
G	Préparateur en pharmacie spécialisé	30 121€	31 024€	31 955€	32 340€

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, l'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non cadre » de la Convention Collective Nationale, entre l'emploi de technicien hautement qualifié et l'emploi d'IPUER de la manière suivante de la manière suivante :

Emploi	Diplôme / Expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management / Coopération	Autonomie / Responsabilité	Cotation	Groupe
Préparateur en pharmacie spécialisé	Palier 4	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	635	G

ARTICLE 5 DISPOSITIONS ABROGEES

L'avenant n°2009-02 « relatif au parcours professionnel dans les CLCC pour les préparateurs qualifiés en pharmacie » du 10 juillet 2009 est abrogé.

ARTICLE 6 SUIVI ET REVISION DE L'AVENANT

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

Une évolution du parcours professionnel au regard de l'identification de missions, expertises et/ou compétences nouvelles pourra avoir lieu et fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant au présent parcours.

ARTICLE 7 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans l'annexe 3 « Parcours professionnels ».

ARTICLE 8 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires

Schéma du parcours professionnel du Préparateur en pharmacie

Préparateur qualifié en pharmacie

[Emploi CCN – groupe E1]
Maîtrise des missions de la fiche emploi

Expérience professionnelle de 3 ans minimum dans l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie dans le ou les Centre(s) / 1 an pour les titulaires du DE PPH
+ *Parcours de formation individualisé si nécessaire*
+ *Exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 missions telles que décrites dans la fiche emploi de préparateur en pharmacie confirmé*
+ *Evaluation favorable dans l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie à l'appui du ou des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés, à l'exception des salariés titulaires du DE PPH)*



Préparateur en pharmacie confirmé

[Emploi CCN – groupe F]
(Maîtrise de 2 missions de la fiche emploi)

Expérience professionnelle de 6 ans minimum dans l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé dans le ou les Centre(s) / 3 ans pour les titulaires du DE PPH
+ *Parcours de formation individualisé si nécessaire*
+ *Exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 missions telles que décrites dans la fiche emploi de préparateur en pharmacie spécialisé*
+ *Evaluation favorable dans l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé à l'appui du ou des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés)*



Préparateur en pharmacie spécialisé

[Emploi CCN – groupe G]
(Maîtrise de 2 missions de la fiche emploi)



Evolution possible sur des postes
du groupe H
Ex : coordonnateur technique, chef d'équipe

PREPARATEUR QUALIFIE EN PHARMACIE

FORMATION / EXPERIENCE
▪ DEUST Préparateur / Technicien en pharmacie ou expérience équivalente. ▪ Brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou expérience équivalente
MISSIONS PRINCIPALES
▪ Assurer la préparation et la reconstitution des médicaments -dont des cytostatiques dans le cadre de protocoles et d'essais thérapeutiques- en fonction des prescriptions médicales. ▪ Dispenser des produits de santé (médicaments et dispositifs médicaux). ▪ Assurer la gestion de l'approvisionnement. ▪ Appliquer des directives ou des protocoles d'analyses et manipuler des appareils de haute technologie.
ACTIVITÉS (la liste des activités peut être adaptée par chaque Centre pour tenir compte des organisations en place (ajout / suppression d'activité))
▪ Assurer la dispensation des médicaments et dispositifs médicaux en garantissant leur conformité. ▪ Procéder à l'analyse de l'ordonnance après validation pharmaceutique. ▪ Assurer la préparation, le contrôle et le conditionnement des produits cytotoxiques et non cytotoxiques. ▪ Assurer la délivrance des médicaments et des dispositifs médicaux. ▪ Participer aux essais cliniques. ▪ Assurer la traçabilité dans le cadre de la matérie et pharmaco vigilance. ▪ Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité. ▪ Participer à l'élaboration des procédures, documents qualité, notes d'information sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux. ▪ Réaliser, contrôler et valider les différentes étapes du processus de stérilisation. ▪ Informer les patients, les équipes de soins et les prestataires externes sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux. ▪ Participer à l'actualisation du livret du médicament. ▪ Assurer l'entretien des équipements. ▪ Assurer une veille dans son domaine d'activité. ▪ Contribuer à la maîtrise du processus qualité.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les textes réglementaires et les bonnes pratiques en lien avec la profession. ▪ Connaître la réglementation relative aux essais cliniques. ▪ Connaître les règles de chimio-protection et radioprotection. ▪ Connaître les logiciels métiers

PREPARATEUR EN PHARMACIE CONFIRME

FORMATION / EXPERIENCE
▪ DEUST préparateur / technicien en pharmacie ou expérience équivalente ▪ Brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou expérience équivalente
MISSIONS PRINCIPALES (2 missions sur 4, selon les organisations mises en place dans chaque CLCC)
▪ Maîtriser en autonomie* les activités d'un secteur (stérilisation, unité de reconstitution des cytotoxiques, pharmacie, pharmacie clinique, essais cliniques, radiopharmacie, HAD...) OU Exercer les activités de plusieurs secteurs, notamment stérilisation, unité de reconstitution des cytotoxiques, pharmacie, pharmacie clinique, essais cliniques, radiopharmacie, HAD... ▪ Contribuer au pilotage d'un processus transversal (hygiène, déchets / RSE, qualité, risque cytotoxique, analyse systémique...). ▪ Identifier les difficultés techniques, organisationnelles, et proposer des solutions. ▪ Assurer la formation aux nouvelles techniques/technologies des personnes en poste (ex : nouvelles molécules, nouveaux produits, équipements, process...)
ACTIVITÉS (la liste des activités peut être adaptée par chaque Centre pour tenir compte des organisations en place (ajout / suppression d'activité))
▪ Analyser les dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration. ▪ Être impliqué dans les projets de service / projet institutionnels du Centre. ▪ Assurer la gestion de la production robotisée (gestion des pannes, procédures, approvisionnement ...). ▪ Participer à la mise en place de nouvelles pratiques. ▪ Assurer une veille informationnelle dans le domaine de référence transversal. ▪ Participer au système de management de la qualité. ▪ Participer à la politique de prise en charge médicamenteuse (CREX, déclaration et analyse d'événements indésirables). ▪ Mettre en place et suivre les indicateurs d'activité dans ses secteurs. ▪ Exercer un rôle de formateur interne pour la maîtrise des différentes techniques.
CONNAISSANCES
▪ Connaître les principes de la démarche qualité. ▪ Connaître les modalités de maintenance et d'entretien des équipements. ▪ Connaître l'ensemble des processus d'approvisionnement pour les produits de santé.

*Maîtrise en autonomie : capacité à exercer son activité de manière autonome et gérer les aléas

PREPARATEUR EN PHARMACIE SPECIALISE

FORMATION / EXPERIENCE
▪ DEUST préparateur / technicien en pharmacie ou expérience équivalente ▪ Brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou expérience équivalente
MISSIONS PRINCIPALES (2 missions sur 4, selon les organisations mises en place dans chaque CLCC)
▪ Maîtrise experte** des activités d'un secteur (stérilisation, unité de reconstitution des cytotoxiques, pharmacie, pharmacie clinique, essais cliniques, radiopharmacie, HAD ...) ▪ Etre référent dans un domaine transversal (hygiène, déchets / RSE, qualité, risque cytotoxique, analyse systémique, prévention des TMS, formation ...). ▪ Participation avec le pharmacien aux entretiens pharmaceutiques. ▪ Participer à / coordonner un projet de son domaine d'activité en tant que référent technique (nouvel équipement...).
ACTIVITÉS (la liste des activités peut être adaptée par chaque Centre pour tenir compte des organisations en place (ajout / suppression d'activité))
▪ Participer à l'analyse et à l'évolution des processus qualité. ▪ Concevoir les différents outils pédagogiques. ▪ Réaliser des bilans médicamenteux ▪ Assurer le lien avec les pharmaciens de ville. ▪ Participer à l'élaboration et l'application des programmes du domaine transversal. ▪ Paramétrer un nouvel équipement (robot ...). ▪ Evaluer et suivre les actions correctives..
CONNAISSANCES
▪ Connaître les méthodes d'analyse et d'audit qualité.. ▪ Connaître les principes d'une démarche pédagogique. ▪ Connaître les modalités d'organisation du lien ville-hôpital.

**Maîtrise experte : capacité à faire évoluer et transmettre ses pratiques/ses méthodes/ses process

ANNEXE 4 INDEMNITÉS ET PRESTATIONS DIVERSES

CHAPITRE 1 SUJÉTIONS

A-4.1.1. INDICE DE RÉFÉRENCE

Le taux des indemnités et prestations diverses détaillées dans la présente annexe est déterminé par référence au Minimum Garanti (M.G.), défini par l'article L.3231-12 du Code du Travail.

A-4.1.2. INDEMNITÉS POUR LE PERSONNEL NON PRATICIEN

A-4.1.2.1. Travail de nuit

(valeur au 1^{er} janvier 2024)

Article modifié par avenant 2005-05 du 14.12.2005

Article modifié par avenant 2022-02 du 07.01.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

L'indemnité de travail de nuit visée à l'article 2.5.4.1. du Titre 2, Chapitre 5 est fixée à 0,94 M.G. par heure de travail comprise entre 21 h et 7 h.

A-4.1.2.2. Travail du dimanche et jours fériés

(valeur au 1^{er} janvier 2024)

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

L'indemnité de sujétion visée à l'article 2.5.4.2. du Titre 2, Chapitre 5 est fixée à 2,2 M.G. par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié

A-4.1.2.3. Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA

(valeur au 1^{er} septembre 2024)

Article créé par avenant 2002-01 du 25.03.2002

Article modifié par avenant 2010-01 du 08.04.2010

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

Article modifié par avenant 2024-03 du 09.07.2024

L'indemnité d'exercice visée à l'article 2.5.4.4. du Titre 2, Chapitre 5 est définie comme suit :

- IADE : une indemnité d'exercice de 2 906,84 € annuels bruts est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe H, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'anesthésiste ;
- IPA : une indemnité d'exercice de 2 906,84 € annuels bruts est attribuée aux infirmières en pratique avancée classées dans le groupe H, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'IPA
- IBODE et IPUER : une indemnité d'exercice de 1 580,13 € annuels bruts est attribuée aux infirmières de bloc opératoire classées dans le groupe H et aux infirmières puéricultrices classées dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme.

EMPLOIS DE CHEFS D'EQUIPE :

- DE BLOC OPERATOIRE : une indemnité d'exercice de 2 387,91 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe de bloc opératoire ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.
- PUÉRICULTRICES : une indemnité d'exercice de 2 387,91 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.
- ANESTHÉSISTES : une indemnité d'exercice de 4 054,70 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.
- EN PRATIQUE AVANCEE : une indemnité d'exercice de 4 054,70 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe en pratique avancée ayant obtenu le diplôme d'état 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-4.1.2.4. Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice des aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture propres à chaque Centre

(valeur au 1^{er} janvier 2024)

Article créé par avenant 2020-02 du 03.06.2020

Article modifié par avenant 2020-03 du 07.09.2020

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

L'indemnité visée à l'article 2.5.4.5. du Titre 2, Chapitre 5 est définie comme suit :

- AIDES-SOIGNANTS : une indemnité spécifique de 1 257,81 € annuels bruts est attribuée aux aides-soignants classés dans le groupe D.
- AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE : une indemnité spécifique de 1257,81 € annuels bruts est attribuée aux auxiliaires de puériculture classés dans le groupe D.

Cette indemnité spécifique ne se cumule pas avec les primes, indemnités ou compléments de salaire ayant le même objet versés par les Centres.

Le complément de rémunération conventionnel mentionné à l'avenant du 21 juin 2004 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux et les mesures salariales individuelles qui ne résultent pas d'accords collectifs ou de Décisions Unilatérales de l'Employeur (DUE) sont cumulables avec l'indemnité spécifique.

Il est précisé que lorsque des mesures salariales collectives résultant d'accords collectifs ou de DUE (prime, indemnité ou compléments de salaire) ayant le même objet que cette indemnité spécifique sont versées par un Centre, le salarié bénéficie uniquement du montant du dispositif le plus élevé (l'indemnité spécifique ou la mesure salariale collective du Centre).

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

Le montant des augmentations générales s'applique aux mesures salariales collectives ayant le même objet versées dans les Centres.

A-4.1.2.5. Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice des aides-soignants spécialisés et des auxiliaires de puériculture spécialisés propres à chaque Centre (valeur au 1^{er} janvier 2024)

Article créé par avenant 2020-05 du 07.09.2020

Article modifié par avenant 2020-16 du 25.11.2020

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

L'indemnité visée à l'article 2.5.4.5. du Titre 2, Chapitre 5 est définie comme suit :

- **AIDES-SOIGNANTS SPÉCIALISÉS** : une indemnité spécifique de 1257,81 € annuels bruts est attribuée aux aides-soignants classés dans le groupe E.
- **AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE SPÉCIALISÉS** : une indemnité spécifique de 1257,81 € annuels bruts est attribuée aux auxiliaires de puériculture classés dans le groupe E.

Cette indemnité spécifique ne se cumule pas avec les primes, indemnités ou compléments de salaire ayant le même objet versés par les Centres.

Le complément de rémunération conventionnel mentionné à l'avenant du 21 juin 2004 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux et les mesures salariales individuelles qui ne résultent pas d'accords collectifs ou de Décisions Unilatérales de l'Employeur (DUE) sont cumulables avec l'indemnité spécifique.

Il est précisé que lorsque des mesures salariales collectives résultant d'accords collectifs ou de DUE (prime, indemnité ou compléments de salaire) ayant le même objet que cette indemnité spécifique sont versées par un Centre, le salarié bénéficie uniquement du montant du dispositif le plus élevé (l'indemnité spécifique ou la mesure salariale collective du Centre).

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

Le montant des augmentations générales s'applique aux mesures salariales collectives ayant le même objet versées dans les Centres.

A-4.1.2.6. Astreintes

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par accord de branche 2005-04 du 22.04.2005

Le personnel de service d'astreinte au sens de l'article 2.5.4.3. du Titre 2, Chapitre 5 percevra une indemnisation de :

- 103 M.G. par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche) ;
- 1 M.G. par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète.

Au cas où le Centre ne mettrait pas à la disposition des personnels d'astreintes un système d'appel portable, les indemnités définies ci-dessus seraient majorées de 25 %.

A-4.1.3. INDEMNITÉS POUR LE PERSONNEL PRATICIEN

A-4.1.3.1. Garde sur place du personnel praticien des CLCC

Article créé par avenant 2000-01 du 30.05.2000

Article modifié par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

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 Convention Collective, est déterminée comme suit à compter du 1er janvier 2024 :

- Indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies de jour du lundi matin au samedi après-midi inclus :
 - 337,61 € pour une période ;
 - 168,80 € pour une demi-période.
- Indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies la nuit, le dimanche ou un jour férié :
 - 755,81 € pour une période ;
 - 377,93 € pour une demi-période.
- Indemnité forfaitaire pour déplacement exceptionnel :
 - 68,72 €.

A-4.1.3.2. Astreintes du personnel praticien des CLCC

Article créé par avenant 2006-01 du 27.03.2006

Article modifié par avenant 2022-11 du 27.09.2022

Article modifié par avenant 2023-13 du 07.11.2023

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 Convention Collective, est déterminée comme suit à compter du 1^{er} juillet 2023 :

Indemnité forfaitaire de l'astreinte :

- Indemnité forfaitaire pour astreinte opérationnelle :
 - 44,79 € pour une nuit ou 2 demi-journées
 - 22,38 € pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié.
- Indemnité forfaitaire pour astreinte de sécurité :
 - 32,47 € pour une nuit ou 2 demi-journées
 - 16,25 € pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié.
- Indemnité forfaitaire pour déplacement au cours d'une astreinte opérationnelle ou de sécurité :
 - 1^{er} déplacement : 68,72 €
 - à compter du 2^{ème} déplacement : 77,45 €

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

- pour un temps travaillé inférieur à une demi-journée :
 - 168,80 € + éventuellement indemnité forfaitaire pour déplacement ci-dessus ;
- pour un temps travaillé supérieur à une demi-journée :
 - 251,95 € comprenant le déplacement.

A-4.1.4. COMPENSATION DE FRAIS DE DÉPLACEMENT

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 M.G. ;
- Indemnité de nuitée : 15 M.G. et petit déjeuner : 2 M.G. ;
- Indemnité de journée : 25 M.G.

A-4.1.5. PRESTATIONS DIVERSES

A-4.1.5.1. 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 M.G. 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 deux 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-4.1.5.2. 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-4.1.5.3. 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.

CHAPITRE 2 PRIME D'EXERCICE EN SOINS CRITIQUES

Chapitre créé par avenant 2023-08 du 07.03.2023

ARTICLE 1. MONTANT DE LA PRIME D'EXERCICE EN SOINS CRITIQUES

Les personnels des CLCC visés à l'article 2-1 bénéficient d'une prime d'exercice en soins critiques égale à 130 € brut mensuel, sous réserve qu'ils exercent au moins la moitié de leur temps de travail dans les unités visées à l'article 2-2.

Pour les salariés exerçant leur activité dans plusieurs services, le montant de la prime d'exercice en soins critiques est calculé au prorata du temps accompli dans les services ouvrant droit à son versement, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime d'exercice en soins critiques sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2.

ARTICLE 2. BENEFICE DE LA PRIME D'EXERCICE EN SOINS CRITIQUES

Le bénéfice de la prime d'exercice en soins critiques est soumis aux conditions cumulatives prévues aux articles 2-1 et 2-2 du présent avenant.

ARTICLE 2-1 : CATEGORIES DE PERSONNEL CONCERNEES

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

A) Précédents bénéficiaires

Les personnels déjà concernés par la prime de soins critiques (IDE, IDE spécialisé(e)s, coordonnateurs techniques et cadres 1, 2, 3) en conservent le bénéfice, sous réserve du respect des conditions posées par le présent avenant.

B) Nouveaux bénéficiaires

L'extension de la prime d'exercice en soins critiques est versée, sans condition d'ancienneté, aux salariés des Centres en CDI ou en CDD, dont les emplois sont listés par le décret n°2022-1612. Il s'agit notamment des emplois suivants :

- Infirmier de bloc opératoire DE
- Infirmier de puériculture DE
- Infirmier anesthésiste DE
- Agent de service qualifié
- Aide-soignant
- Aide-soignant spécialisé

- Auxiliaire de puériculture
- Auxiliaire de puériculture spécialisé
- Préparateur qualifié en pharmacie
- Diététicien
- Technicien de laboratoire
- Technicien de laboratoire expert
- Orthophoniste
- Manipulateur en électroradiologie médicale
- Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé
- Masseur-kinésithérapeute
- Brancardiers
- Psychologues (poste)
- ...

ARTICLE 2-2 : UNITES DE TRAVAIL CONCERNEES

La prime d'exercice en soins critiques est versée aux professionnels visés à l'article 2-1 du présent avenant qui réalisent au moins la moitié de leur temps de travail au sein des unités suivantes des Centres :

- Les unités de réanimation ;
- Les unités de soins intensifs comprenant les services d'hématologie ;
- Les unités de surveillance continue.

ARTICLE 3. CONDITION DE FINANCEMENT PUBLIC

Le paiement de cette prime d'exercice en soins critiques sera effectué lorsque son financement par les pouvoirs publics sera assuré.

Cette disposition constitue une condition essentielle du présent avenant.

ARTICLE 4. MODALITES D'APPLICATION

La prime d'exercice en soins critiques est réduite, le cas échéant, dans les mêmes proportions que la rémunération du salarié.

Pour les salariés exerçant leur activité dans plusieurs services, le montant de la prime d'exercice en soins critiques est calculé au prorata du temps accompli dans les services ouvrant droit à son versement.

La prime d'exercice en soins critiques s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette prime d'exercice en soins critiques :

- Est exclu de l'assiette de calcul de tout autre élément de rémunération prévus par la CCN des CLCC, des accords d'entreprise et des décisions unilatérales (DUE) des Centres ;

- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire, de l'indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires ;
- N'est pas revalorisé des augmentations générales de salaires dans la branche des CLCC.

Les dispositions d'un accord collectif ayant le même objet et conclu par un Centre, antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

ARTICLE 5. DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur à la fin du délai d'opposition sous réserve de la réalisation de la condition de financement prévue à l'article 3. La prime d'exercice en soins critiques sera versée de manière rétroactive aux rémunérations des nouveaux bénéficiaires à compter du mois de décembre 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999 en annexe 4, chapitre 2.

ANNEXE 5 COTATION DES EMPLOIS REPERES

Tableau modifié par avenant 2002-01 du 25.03.2002
 Tableau modifié par avenant 2020-04 du 07.09.2020
 Tableau modifié par avenant 2020-06 du 07.09.2020
 Tableau modifié par avenant 2020-15 du 25.11.2020
 Tableau modifié par avenant 2021-01 du 01.04.2021
 Tableau modifié par avenant 2022-09 du 07.06.2022
 Tableau modifié par avenant 2023-06 du 31.01.2023
 Tableau modifié par avenant 2023-10 du 30.05.2023
 Tableau modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

COTATION DES EMPLOIS DU PERSONNEL NON PRATICIEN

Emploi	Diplôme / Expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management / Coopération	Autonomie / Responsabilité	Cotation	Groupe
Employé administratif	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	A
Agent de service	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	
Ouvrier Spécialisé	Palier 1	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	185	B
Agent d'accueil / Standardiste	Palier 1	Palier 1	Palier 3	Palier 2	Palier 2	210	
Agent de service qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Employé administratif qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Brancardier	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	245	C
Technicien administratif	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	255	
Ouvrier qualifié	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Technicien	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Secrétaire	Palier 3	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 2	360	D
Ouvrier hautement qualifié	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 2	Palier 3	390	
Aide-soignant	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Auxiliaire de puériculture	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Assistant de gestion	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 3	425	E
Assistant médical	Palier 4	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	455	
Aide-soignant spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Auxiliaire de puériculture spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Technicien de recherche clinique	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	
Technicien de maintenance	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	
Préparateur qualifié en pharmacie	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 2	Palier 3	490	E1

Technicien de laboratoire	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	520	
Technicien qualifié	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	535	F
Assistant médical spécialisé	Palier 4	Palier 4	Palier 5	Palier 3	Palier 3	540	
Préparateur en pharmacie confirmé	Palier 4	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 3	545	
Diététicien	Palier 5	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	575	
Assistant social	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	F1
Technicien de laboratoire confirmé	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	
Attaché de recherche clinique	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Infirmier D.E.	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Manipulateur d'électroradiologie médicale	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Technicien hautement qualifié	Palier 4	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	635	G
Préparateur en pharmacie spécialisé	Palier 4	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	635	
IPUER	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 4	640	
Technicien de laboratoire spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 4	Palier3	Palier 4	645	
Attaché de recherche clinique spécialisé	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 4	660	
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	G1
Infirmier D.E. spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	
Orthophoniste	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 5	740	
Masseur-kinésithérapeute	Palier 6	Palier 6	Palier5	Palier 3	Palier 5	740	
IBODE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	H
IADE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
IPA	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
Coordonnateur technique	Palier 5	Palier 7	Palier 5	Palier 4	Palier 6	780	
Chef d'équipe	Palier 5	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier6	795	
Cadre 1	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 6	835	I
Cadre 2	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	855	J
Cadre 3	Palier 6	Palier 7	Palier 6	Palier 6	Palier 7	915	K
Cadre supérieur 1	Palier 6	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1000	L
Cadre supérieur 2	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 8	1055	M
Cadre supérieur 3	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 8	Palier 8	1075	N

A : Administratif

R : Recherche

T : Technique

SMR : Soins/Médecotechnique/Rééducation

COTATION DES EMPLOIS DU PERSONNEL PRATICIEN

Emploi	Diplôme / Niveau d'études	Technicité	Relations	Management / Coopération	Autonomie / Responsabilité	Cotation
Consultant des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	795
Assistant spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 5	890
Praticien des CLCC	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 6	Palier 6	1000
Praticien spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1080

ANNEXE 6 MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

CHAPITRE 1 CRITERES CLASSANTS

Chapitre modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

A-6.1.1 DISPOSITIONS GENERALES

Article modifié par avenant 2022-08 du 26.07.2022

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Les critères classants sont applicables aux emplois CCN défini à l'annexe 2. 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 non médicaux et médicaux de la branche. Les 5 critères retenus sont les suivants :

- ✓ Diplôme / niveau d'études

Diplôme (et/ou expérience équivalente) requis par l'emploi. (le diplôme est obligatoire pour les emplois règlementés).

- ✓ Technicité

Diversité et complexité des activités attendues dans l'emploi (en terme de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail.

- ✓ Relations

Nature et degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation)

- ✓ Management/Coopération

Encadrement avec lien de subordination (comprenant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.

✓ Autonomie/Responsabilité

Latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé

A-6.1.2. PONDÉRATION DES CRITÈRES

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

Chaque critère est affecté d'un coefficient de pondération défini comme suit :

	Diplôme / Niveau d'études	Technicité	Relations	Management / Coopération	Autonomie / Responsabilité
Palier 8	320	280	240	140	175
Palier 7	280	245	210	120	150
Palier 6	240	210	180	100	125
Palier 5	200	175	150	80	100
Palier 4	160	140	120	60	75
Palier 3	120	105	90	40	50
Palier 2	80	70	60	20	25
Palier 1	40	35	30	/	/

Au sein de chaque critère, chacun des 8 paliers se voit donc attribuer une valeur de points qui est fonction du degré d'importance attribué au critère et de la progression entre les paliers. Un système de pondération attribue un nombre de points spécifiques à chaque critère. Puis, pour s'assurer du respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes (ainsi que l'exige l'article 2.8.2.1 de la Convention collective), les paliers au sein de chaque critère se voient attribuer un nombre de points différent selon leur progression, tout en respectant une évolution identique entre chaque palier.

L'attribution de points permet la cotation des emplois et conduit à dégager une hiérarchie cohérente.

Les critères classants, une fois corrélés aux points de la pondération, donnent les valeurs suivantes :

Critère	Diplôme/Niveau d'études	Valeur du palier
Palier 8	Correspondant à : - Un diplôme d'études spécialisées (DES) et une thèse d'exercice en médecine/pharmacie/odontologie - Une habilitation à diriger des recherches (HDR)	320
Palier 7	Correspondant à : - Un Doctorat - Un diplôme de qualification en physique radiologique et médicale	280
Palier 6	Correspondant à : - Un Master 2 - Un diplôme d'études approfondies - Un diplôme d'études supérieures spécialisées - Un diplôme d'ingénieur	240
Palier 5	Correspondant à : - Une licence - Une licence professionnelle - Un Bachelor universitaire technologique - Une maîtrise ou un Master 1 (bac + 4)	200
Palier 4	Correspondant à : - Un niveau 2 ans après le bac - Un brevet de technicien supérieur - Un diplôme universitaire de technologie - Un titre ou une certification d'assistant médical	160
Palier 3	Correspondant au Baccalauréat	120
Palier 2	Correspondant à un BEP et CAP	80
Palier 1	Pas de diplôme nécessaire	40

Critère	Technicité	Valeur du palier
Palier 8	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions institutionnelles	280
Palier 7	Conception et développement des solutions innovantes et élaboration de plans d'actions	245
Palier 6	Elaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle	210
Palier 5	Actions impliquant une analyse globale de situations et la mobilisation de multiples savoir-faire	175
Palier 4	Actions impliquant une analyse technique spécifique	140
Palier 3	Actions impliquant la mise en œuvre de techniques appropriées	105
Palier 2	Travaux variés impliquant un choix parmi des outils et/ou des méthodes référencés	70
Palier 1	Travaux répétitifs encadrés par des process précis	35

Critère	Relations	Valeur du palier
Palier 8	Représentation de l'établissement avec prises de position de portée institutionnelle	240
Palier 7	Développement de réseaux professionnels et mobilisation de ressources internes et externes au service de l'établissement	210
Palier 6	Communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents	180
Palier 5	Communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées	150
Palier 4	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'aboutir à des solutions	120
Palier 3	Ecoute, compréhension, adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés	90
Palier 2	Echange d'informations avec explications	60
Palier 1	Transmission/réception d'informations	30

Critère	Management / Coopération	Valeur du palier
Palier 8	Pilotage stratégique et/ou responsabilité sur des projets stratégiques	140
Palier 7	Management hiérarchique de direction et/ou responsabilité sur des projets transverses	120
Palier 6	Management hiérarchique de plusieurs équipes et/ou responsabilité sur un projet	100
Palier 5	Management hiérarchique d'une équipe et/ou responsabilité d'une partie d'un projet	80
Palier 4	Animation / Coordination / Supervision d'équipes et activités en l'absence de lien hiérarchique	60
Palier 3	Contrôle et autorité technique	40
Palier 2	Partage d'expériences et connaissances	20
Palier 1	/	/

Critère	Autonomie / Responsabilité	Valeur du palier
Palier 8	Contribuer à la définition des orientations stratégiques et à leurs mises en œuvre	175
Palier 7	Déclinaison des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens	150
Palier 6	Autonomie d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints	125
Palier 5	Autonomie d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution régulière	100
Palier 4	Autonomie d'action dans le cadre de situations variées, contrôle a posteriori des actions et des choix opérés	75
Palier 3	Application de process avec possibilité d'adaptation pour obtenir le résultat attendu. Contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail	50
Palier 2	Application sans possibilité d'adaptation de process sous contrôle régulier	25
Palier 1	/	/

A-6.1.3. COTATION DE L'EMPLOI OU DU POSTE

Article modifié par avenant 2024-02 du 09.07.2024

L'emploi retenu fait tout d'abord l'objet d'une définition.

Il est ensuite classé dans l'une des 7 positions définies, à l'exception des praticiens.

Puis, pour chaque emploi, à partir de sa définition et des attendus en terme de connaissances, activités et missions, il est procédé à l'analyse du palier qui correspond le mieux au sein de chaque critère classant.

Les notes de chacun des paliers ainsi retenus sont ensuite additionnées pour aboutir à la cotation finale.

ANNEXE 7 EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

*Annexe créée par l'avenant n°2023-04 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés du 02.01.2023
Modifié par l'avenant n°1 à l'avenant n°2023-04 du 31.01.2023*

PREAMBULE

Convaincus de la nécessité de promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Centres de Lutte Contre le Cancer, il a été décidé d'engager une négociation sur le sujet.

Cet accord ne dispense pas les Centres de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée à l'article L. 5212-2 du Code du travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministre en charge du travail.

Cet avenant porte modification de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L.5212-13 et L.5212-15 du Code du travail, salariés des Centres.

Sont concernés :

1. Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
4. Les personnes mentionnées à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
5. Les personnes mentionnées aux articles L.395 et L.396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
7. Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » indiquant la mention « invalidité » définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

L'autorisation d'absence prévue à l'article 5 vise également les salariés des Centres ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Il est rappelé que, selon la Loi n°2005-102 « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* » du 11 février 2005, constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

ARTICLE 2. ETAT DES LIEUX DE LA BRANCHE EN MATIERE D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des salariés en situation de handicap dans les Centres a été établi. Ce diagnostic est issu de l'exploitation de données issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des Centres.

Il est rappelé que les entreprises de 20 salariés et plus doivent effectuer une déclaration annuelle et payer une contribution financière si leur taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6%.

A partir des données transmises, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail :

- L'ensemble des Centres est assujetti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la branche des Centres de Lutte Contre le Cancer ;
- En 2020 :
 - Le taux moyen d'emploi de salariés en situation de handicap dans les Centres s'établit à 4 % ;

Les Centres sont fortement encouragés à maintenir leur taux d'emploi et à mettre en œuvre toutes les mesures permettant de le porter au niveau prévu par les dispositions légales.

En 2020, les Centres ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 3 Centres ont fait application d'un accord d'entreprise agréé ;
- La totalité des Centres emploie au moins une personne en situation de handicap
- 12 Centres répondent à leur obligation d'emploi par la combinaison de différentes modalités d'acquittement ;
- Aucun Centre ne répond à son obligation d'emploi par le seul versement d'une contribution à l'OETH.

ARTICLE 3. RAPPEL DES ACTEURS DU HANDICAP DANS LE CENTRE

ARTICLE 3.1. DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES (DRH) ET MANAGERS

Au sein du Centre, la Direction des Ressources Humaines (DRH) construit et met en œuvre la politique handicap. Elle s'assure du respect des procédures légales, réglementaires et conventionnelles et intervient dans la gestion des situations individuelles.

Les managers permettent la mise en œuvre de la politique handicap au sein des services, et notamment des actions de sensibilisation des salariés, de détection de l'aggravation éventuelle des situations des travailleurs handicapés, de mise en place de conditions de travail pertinentes, etc.

ARTICLE 3.2. COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) ET COMMISSIONS

- Comité Social et Economique (CSE)

Dans le cadre de sa mission globale sur les conditions de travail, le CSE doit être informé puis consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle et sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Il est précisé qu'il ne s'agit pas de consultations relatives au cas individuel de chaque salarié en situation de handicap.

- Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

A ce titre, la CSSCT joue un rôle essentiel de relais de la politique Handicap en matière de sensibilisation, intégration, prévention et accompagnement de la démarche handicap auprès des salariés du Centre. Le sujet du handicap et du maintien dans l'emploi est régulièrement inscrit à l'ordre du jour des réunions ordinaires de la CSSCT.

Les aménagements de postes simples feront l'objet d'une information de la CSSCT.

ARTICLE 3.3. ACTEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES EXTERIEURS AU CENTRE

Afin d'épauler les salariés porteurs de handicap et d'accompagner les Centres dans la mise en œuvre de dispositifs adaptés, les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées suivants peuvent être sollicités :

- Les MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ;
- L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et le FIPHPH (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) ;
- Les Cap Emploi ;
- Les Prestataires d'appuis spécifiques ;
- Les SMS (Structures Médico-Sociales) ;

ARTICLE 4. ABSENCE DE DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

Les Centres s'engagent en faveur de l'égalité en ne faisant aucune discrimination relative à la situation de handicap des candidats dans leurs pratiques d'embauches (ou toute autre situation protégée par les règles légales et réglementaires en vigueur).

Dans les offres d'emploi qu'ils publient, les Centres s'engagent à mentionner le fait que le poste proposé est ouvert aux candidats en situation de handicap.

ARTICLE 5. MODALITES SPECIFIQUES D'ACCUEIL

Les Centres sont encouragés à mettre en œuvre un accueil spécifique des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés afin d'assurer leur intégration dans le Centre et d'identifier les aménagements éventuellement nécessaires.

Un point est fait entre le salarié et son supérieur hiérarchique après 3 mois de présence dans le Centre afin de faire un premier bilan des modalités d'accueil et des aménagements mis en œuvre.

L'intégration du salarié en situation de handicap est préparée en associant le salarié.

Il pourra indiquer le degré de confidentialité qu'il souhaite sur sa situation de handicap. Par ailleurs, la question de la sensibilisation de l'équipe et de l'adaptation éventuellement nécessaire de la situation de travail pourra être abordée avec lui.

Les équipes (managers, collègues...) qui accueillent un salarié en situation de handicap seront sensibilisées et toute adaptation de poste sera anticipée au plus tôt. Lors de son embauche dans le Centre, le salarié en situation de handicap peut bénéficier s'il le souhaite, pour une durée définie en concertation entre le salarié et son supérieur hiérarchique, de l'accompagnement d'un parrain. Cet accompagnement personnalisé est complémentaire au suivi assuré par son supérieur hiérarchique. Un temps dédié sera organisé pour le parrain par le Centre afin qu'il puisse exercer sa mission d'accompagnement.

Le parrain est un salarié **du Centre, et, si possible du service intégré par le salarié en situation de handicap**, nommé sur la base du volontariat en accord avec son supérieur hiérarchique. Il bénéficie, afin d'assurer au mieux l'accompagnement personnalisé du salarié en situation de handicap, d'une formation ou d'une action de sensibilisation.

L'application de cette disposition est subordonnée au volontariat de salariés qui souhaitent exercer la mission de parrain. Si aucun salarié n'est volontaire, l'accompagnement ne pourra pas être mis en œuvre.

ARTICLE 6. ACCES AUX DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Il est précisé que les salariés en situation de handicap bénéficient des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés.

Il est porté une attention particulière au choix des prestataires externes de formation afin de garantir au mieux le respect des conditions d'accessibilité des formations (accès au bâtiment, accessibilité des supports, ...).

Compte personnel de formation (CPF)

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une majoration de 300€ de leurs droits au CPF dans la limite d'un plafond annuel de 800€ par an et d'un plafond total de 8000 €. Cette majoration ne s'applique qu'aux travailleurs salariés, et dans les limites et conditions fixées par la Loi.

Bilan de compétences

Chaque salarié d'un Centre en situation de handicap ayant au moins 5 ans d'ancienneté peut solliciter et bénéficier, de l'organisation d'un bilan de compétences auprès d'un professionnel afin de faire le point et éventuellement définir un projet professionnel interne compatible avec son handicap.

Recours à l'alternance

Le recours à l'alternance des salariés en situation de handicap doit être développé au sein des Centres. Aussi, les Centres s'engagent à tout mettre en œuvre pour conclure davantage de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation avec des personnes en situation de handicap.

Une attention particulière est portée à la possibilité de poursuivre la relation de travail après le terme du contrat d'alternance sous la forme d'un CDD ou CDI.

Recours aux stages

L'accueil de stagiaires en situation de handicap est favorisé par les Centres, notamment dans le cadre :

- De la formation initiale ou de la formation continue ;

- Des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) afin de permettre de découvrir un métier ou de confirmer un projet professionnel ;
- Des stages organisés par l'AGEFIPH, des stages de salariés d'EA et d'usagers d'ESAT qui souhaiteraient dans le cadre d'un stage découvrir le milieu ordinaire.

Les partenariats avec les écoles, les universités et les associations concernées sont encouragés.

ARTICLE 7. AUTORISATIONS D'ABSENCE

ARTICLE 7.1. AUTORISATION D'ABSENCE RELATIVE A LA DEMARCHE DE RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Il est rappelé que la démarche tendant à la reconnaissance du handicap relève du choix personnel du salarié concerné.

Dans le but de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou leur renouvellement, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence d'un maximum d'une journée, sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Elle peut être prise en demi-journée, sans excéder 1 journée au total.

Cette autorisation d'absence est soumise à la production d'un justificatif et est considérée comme du temps de travail effectif avec maintien de salaire.

ARTICLE 7.2. AUTORISATION D'ABSENCE RELATIVE AU SUIVI MEDICAL DU TRAVAILLEUR HANDICAPE

Au-delà des arrêts maladie pris en charge par l'Assurance Maladie, des autorisations d'absences spéciales rémunérées sont accordées pour le suivi médical lié au handicap reconnu du salarié à hauteur de 2 jours par an fractionnables en fonction de l'organisation du service.

Ces autorisations d'absence sont soumises à la production d'un justificatif et sont considérées comme du temps de travail effectif avec maintien de salaire.

ARTICLE 8. REFERENT HANDICAP DANS LE CENTRE

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales (article L.5213-6-1 du Code du travail) les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Tout salarié du Centre peut être désigné référent handicap par la Direction du Centre, sur la base du volontariat. Le temps nécessaire pour l'exercice de ses missions lui sera accordé par le Centre.

A titre d'exemples, la fonction de référent handicap peut recouvrir les activités suivantes :

- Organisation de la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...) ;
- Information/orientation/accompagnement des salariés en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation évolution professionnelle, accompagnement dans la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé...) ;
- Sensibilisation et outillage des acteurs internes au recours aux entreprises adaptées (EA), aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), ou aux travailleurs indépendants handicapés (TIH) ;
- Organisation des actions d'information et de sensibilisation (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés ou des actions ciblées (Codir, recruteurs, managers, services supports...) ;
- Communication en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies... ;
- Développement/suivi des partenariats externes (Agefiph, Dreet, Cap emploi, Services de Santé au Travail, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, Opco, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées...) ;
- Veille (actualités, techniques, juridiques, benchmark, échanges de pratiques, Réseau des Référents Handicap, clubs...) ;
- Communication vers l'externe (événements, trophées, colloques, forums...) ;
- Construction et pilotage d'un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget) qui peut notamment se formaliser dans le cadre d'un accord ou d'une convention avec l'Agefiph.

ARTICLE 9. ORGANISATION DE FORMATIONS POUR LE PERSONNEL DES CENTRES

Il est proposé aux Centres d'organiser, dans la mesure du possible, des actions de formations destinées aux personnels en charge du recrutement, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment au sein des services Ressources Humaines (RH).

ARTICLE 10. ROLE DES CENTRES DANS LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DES SITUATIONS DE PENIBILITE

ARTICLE 10.1 ROLE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Il est rappelé le rôle des entretiens professionnels dans le repérage des évolutions éventuelles du handicap, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter l'environnement de travail du salarié à ces évolutions.

ARTICLE 10.2 SUIVI REGULIER D'ANTICIPATION DE L'INAPTITUDE AU POSTE

Les Centres s'engagent à mettre en place un suivi régulier des salariés en situation de handicap afin d'anticiper toute inaptitude au poste.

Ce suivi peut, par exemple, comprendre les mesures suivantes :

- Mise en place d'indicateurs permettant de repérer les signaux d'alerte, tels que les arrêts maladie répétitifs, les arrêts maladie de longue durée, le temps partiel thérapeutique, les éventuelles restrictions au poste. Ces indicateurs permettent d'assurer le suivi de la santé des salariés. Ils peuvent être partagés régulièrement avec le médecin du travail, les supérieurs hiérarchiques, ou les acteurs de la santé en interne ;
- Implication des Instances représentatives du personnel et du collectif de travail, le cas échéant, afin de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié concerné ;
- Sur la base des indicateurs précédemment évoqués, mise en place de mesures d'adaptation au poste, lorsqu'elles sont nécessaires. Ces mesures peuvent s'accompagner de bilans professionnels, ou de toutes autres mesure permettant d'assurer au salarié un maintien durable dans l'emploi ;
- Formation des salariés en situation de handicap pour éviter les inaptitudes à long terme liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou au contenu des missions. Ces formations peuvent également porter sur l'adaptation aux outils du poste de travail ou être liées à l'aménagement du poste de travail ;
- Mise en place de mesures d'accompagnement permettant de faciliter le retour au poste après un arrêt de longue durée ou un reclassement interne en cas d'inaptitude.
- En concertation avec le salarié concerné, décider des actions à mener pour éviter l'inaptitude.

ARTICLE 11. RECLASSEMENT EN CAS D'INAPTITUDE DU TRAVAILLEUR HANDICAPE

Lorsqu'un salarié en situation de handicap est déclaré inapte à reprendre son poste par le médecin du travail, dans la mesure du possible, le Centre s'efforce de le maintenir au même poste de travail, avec ou sans aménagement et/ou formation complémentaire.

Dans le cas où le maintien du salarié au même poste de travail est impossible, le Centre recherche un reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement et/ou formation complémentaire. Il s'agit de rechercher un poste approprié aux capacités du salarié, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le poste doit être aussi comparable que possible au poste précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que des aménagements, adaptations ou transformations de postes existants. Toutefois, si le reclassement était mis en œuvre sur un poste dont la rémunération conventionnelle est inférieure à celle du poste actuellement occupé par le salarié, la rémunération minimale annuelle garantie acquise (RMAG) du salarié sera maintenue (à l'exclusion des éventuelles primes et indemnités liées à l'exercice de la fonction). Cette disposition s'applique lorsque le médecin du travail ne prononce pas une inaptitude définitive à tout type de poste (autorisant alors le licenciement sans recherche de reclassement), qu'un poste de reclassement a été identifié et que l'intéressé accepte de tenir le poste proposé dans le cadre de la procédure de reclassement.

Le Centre s'engage à tout mettre en œuvre, notamment des cellules d'accompagnement, pour permettre au salarié d'être reclassé dans le Centre.

Il est précisé que le Centre est dispensé de rechercher un reclassement lorsque l'avis d'inaptitude indique expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Dans le cas où le maintien du salarié dans le Centre est impossible, avant de procéder au licenciement du salarié, le Centre peut aider le salarié à concrétiser un éventuel projet personnel, notamment par le biais de formations professionnelles.

Si, malgré les efforts du Centre pour reclasser le salarié, le licenciement pour inaptitude devait être mis en œuvre, il est rappelé que :

- La durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois ;
- Le salarié perçoit une indemnité spéciale de licenciement dont le montant est égal au double de l'indemnité légale de licenciement.

ARTICLE 12. CAMPAGNE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

Afin de sensibiliser les Centres, quelle que soit leur taille, à l'emploi des salariés en situation de handicap, il est décidé qu'une campagne d'information et de sensibilisation sera réalisée par un groupe de travail paritaire spécialement constitué à cet effet.

Cette campagne de sensibilisation, conçue sous la forme d'un livret qui sera proposé sous format électronique aux Centres et à leurs salariés, développera notamment les éléments suivants :

- Rappel des obligations générales des Centres à l'égard des salariés en situation de handicap (garantir à ces salariés des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés, aménager les postes de travail et les locaux, adapter le rythme de travail aux contraintes du handicap, garantir le bénéfice de l'accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés...);
- Description des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens d'y accéder, notamment afin d'aménager les postes de travail ;
- Description des règles encadrant les contrats en alternance tenant compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques...) et des aides financières et prises en charge liées au recrutement de ces personnes par des contrats en alternance ;
- Présentation de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap et des différentes modalités pour le Centre de s'en acquitter autrement que par le versement d'une contribution financière ;
- Modèle-type d'accord d'entreprise relatif aux salariés en situation de handicap;
- Encouragement à conclure des contrats de prestation de service ou de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté / recherche de partenariat avec les représentants des ESAT et des EA;
- Rappel du rôle des représentants du personnel concernant les mesures prises en vue de faciliter la mise, ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap.

La campagne comporte une partie destinée spécifiquement aux salariés, les informant :

- De l'intérêt que peut présenter pour lui le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé, dans le respect des libertés individuelles;
- Des mesures d'aménagement existantes dans son Centre (aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée);
- Des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

ARTICLE 12 BIS – ARTICULATION ENTRE L'AVENANT NATIONAL N°2023-04 ET LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les Centres qui disposent d'un accord d'entreprise antérieur relatif à l'emploi des travailleurs handicapés s'engagent à l'étudier au regard des dispositions prévues par l'avenant n°2023-04. Les dispositions plus favorables de ces accords d'entreprise continueront à s'appliquer sans réserve, tandis que les dispositions moins favorables de ces accords d'entreprise feront l'objet d'une mise en conformité avec l'avenant n°2023-04.

ARTICLE 13. SUIVI DE L'ACCORD

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche des CLCC assure le suivi du présent accord en constatant, annuellement, l'évolution des taux d'emploi de salariés en situation de handicap dans chaque Centre ainsi que l'évolution du taux d'emploi global au niveau de la branche.

ARTICLE 14. DUREE DE L'AVENANT ET ENTREE EN VIGUEUR

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999 dans une annexe 7. Les annexes 7, 8 et 9 sont respectivement renumérotées annexes 8, 9 et 10.

ANNEXE 8

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Annexe créée par l'avenant 2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 03.07.2025

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans un contexte où l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur pour l'évolution du monde du travail et l'amélioration des conditions d'emploi et de carrière dans le secteur de la santé.

En avril 2024, lors de la Réunion ministérielle sur la « prévention des comportements sexistes et des violences sexuelles », Frédéric Valletoux a annoncé un plan d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements de santé comprenant un volet de formation obligatoire aux VSS ainsi qu'un volet de traitement des signalement et d'accompagnement des victimes.

Ce plan comprenant 9 mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) a été confirmé en janvier 2025 par Yannick Neuder, ministre chargé de la Santé et de l'Accès aux soins.

La Haute Autorité de Santé (HAS) a intégré, à partir du 21 janvier 2025, des critères spécifiques concernant la prévention et la lutte contre les VSS dans son référentiel de certification des établissements de santé pour les visites débutant à partir de septembre 2025. Ainsi, selon le critère 3.2-05 « L'encadrement médical et paramédical est formé à la prévention et à la gestion des faits de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et des différends voire conflits entre agents. ».

La certification périodique des professionnels de santé impose également une formation obligatoire à la prévention des VSS pour tous les professionnels soumis à ordre.

Si la prévention des violences sexuelles et sexistes est un sujet majeur, plusieurs autres défis sont aussi à relever concernant la mixité des emplois (les hommes dans les métiers du soin et les femmes dans les filières scientifiques) ; la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment dans l'accès aux postes de responsabilité.

Les parties signataires s'inscrivent totalement dans cette démarche et souhaitent se doter d'un accord cadre qui pourra ensuite se décliner par accord d'entreprise au sein des Centres. Le présent avenant a été négocié dans un esprit de concertation et de responsabilité partagée, avec la volonté commune de mettre en place des mesures concrètes visant à promouvoir un environnement professionnel équitable et sûr. Il s'inscrit dans le cadre législatif en vigueur, notamment la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les obligations découlant

du Code du travail en matière de non-discrimination et de promotion de la mixité.

Pour concevoir cet avenant, les parties signataires se sont appuyées d'une part sur un diagnostic de la situation comparé des femmes et des hommes dans les CLCC assortis d'une liste d'indicateurs à suivre régulièrement afin d'évaluer les avancées réalisées et d'autre part sur les mesures prises dans les accords d'entreprise des CLCC relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet avenant fixe ainsi les grands principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'assurer une égalité de traitement à toutes et tous tout au long de leur carrière professionnelle.

Il se poursuit par une démarche de prévention primaire, secondaire et tertiaire des violences sexistes et sexuelles. Sont mis à disposition des Centres des protocoles, outils et recommandations pour la mise en place d'actions de communication et d'information, de sensibilisations et de formation, ainsi que pour la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des VSS qui figure à l'annexe 2 du présent avenant.

Le présent avenant porte modification de la Convention Collective Nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

ARTICLE 1: LE DIAGNOSTIC SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER

Ce diagnostic (disponible en annexe 1) a pour objectif de dresser un bilan de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les données disponibles au niveau de la branche des CLCC et de proposer des pistes de réflexion. Pour se faire, le diagnostic s'appuie sur les données de paie issues du SIRH commun des CLCC.

Ainsi, les données issues de l'état des lieux ont permis de faire les constats suivants pour le mois de décembre 2023.

La branche des CLCC présente un taux de féminisation très élevé atteignant 78 % de l'effectif global. Cette prédominance féminine est particulièrement marquée parmi le personnel non-cadre avec près de 83 % des effectifs.

- ☐ Ensemble des effectifs de la branche : 78% de personnel féminin
- ☐ Non cadres : 83% de personnel féminin
- ☐ Cadres non médicaux : 65% de personnel féminin
- ☐ Cadres Médicaux : 57% de personnel féminin

On observe une diminution du poids des effectifs féminins à mesure que l'on progresse dans la grille de classification du personnel non médical. Ainsi, on retrouve un fort taux de féminisation parmi le personnel non cadre, avec un pic à 86% sur les groupes E à H, qui décroît ensuite progressivement à partir du groupe I.

- ☐ Groupe A – D : 75% de personnel féminin

- ☐ Groupe E – H : 86 % de personnel féminin
- ☐ Groupe I – K : 69 % de personnel féminin
- ☐ Groupe L – N : 48 % de personnel féminin

On retrouve également cette répartition genrée au sein des emplois conventionnels. On constate que la filière soins est composée à 90% de femmes et dans laquelle se trouvent notamment les emplois d'infirmier et d'aide-soignant qui sont historiquement très féminisés. A l'inverse, la filière logistique, dans laquelle sont représentés les différents emplois d'ouvriers, est la seule filière où le pourcentage d'hommes (55%) est supérieur à celui des femmes (45%). Ces constats s'expliquent en grande partie par l'héritage socio-culturel d'une répartition des métiers selon le genre.

En matière de rémunération, les écarts entre hommes et femmes sont faibles. Les résultats de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont très satisfaisants au niveau des Centres, avec une moyenne et une médiane supérieure à 90 points sur les 100 points maximums.

Ce diagnostic ne montre donc pas d'écarts significatifs entre les femmes et les hommes au sein de la branche des Centres de Lutte Contre le Cancer, hormis certains groupes tels que le groupe E1, l'échelon 2 des praticiens des CLCC ainsi que l'échelon 12 des praticiens spécialistes des CLCC. Les données seront actualisées chaque année afin de suivre les évolutions et les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Afin de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière, des indicateurs complémentaires liés à l'accès à la formation, le recours au temps partiel et les promotions seront mis en place et feront l'objet d'un suivi annuel.

ARTICLE 2 : VEILLER A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'avenant relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a notamment pour objectif de permettre aux femmes et aux hommes, indistinctement, d'avoir accès dans les mêmes conditions aux dispositifs de ressources humaines leur permettant un déroulement de carrière dans des conditions équitables. Il est ainsi rappelé les 9 domaines d'actions prévus à l'article R 2242-2 du Code du Travail (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale) sur lesquels les accords égalité professionnelle doivent s'appuyer.

Il a été convenu de retenir dans le présent avenant les 5 domaines d'actions suivants sur lesquels les Centres doivent maintenir et renforcer leur vigilance :

- Le recrutement ;
- L'évaluation de la performance, les parcours professionnels et la promotion ;
- La formation professionnelle ;

- La rémunération ;
- L'organisation du travail et la santé sécurité conditions de travail.

Parmi les quatre domaines restants, il est important de signaler que les domaines relatifs à la classification et à la qualification ont été travaillés en 2023-2024 et ont abouti à la signature de 4 avenants révisant totalement le système de classification et de rémunération de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer (en date du 7 juillet 2024). De la même manière, le domaine relatif à l'articulation entre la vie personnelle et l'activité professionnelle sera traité dans l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail

Un suivi des indicateurs et des données aura lieu tous les ans en Comité Social de Concertation, sous la forme d'un bilan genré.

A- Le recrutement

Dans les Centres, il n'y a pas de pas de poste inaccessible en fonction du genre, et les offres d'emploi / fiches de postes ne doivent pas relayer de stéréotypes de genre.

Pour respecter le principe de mixité, les salariés en charge du recrutement reçoivent, au moins une fois tous les 5 ans, une formation à la non-discrimination à l'embauche.

En effet, la mixité étant un atout pour les équipes, les CLCC doivent veillent dans leur communication (notamment sur les salons, dans les relations avec les écoles, sur les supports de marque employeur, etc.):

- à ne pas renforcer les messages et les images stéréotypés ;
- et lorsque cela est possible, à promouvoir des rôles modèles masculins dans les métiers du soins, et des rôles modèles féminins dans les métiers scientifiques et de recherche.

Indicateur de suivi :

- Indicateur sur les entrées en CDI (intégrant les transformations de CDD en CDI) par genre, par filière, catégorie, groupe de rémunération pour les non praticiens et par emploi pour les praticiens.

B- Evaluation de la performance, les parcours professionnels et la promotion

Pour garantir l'équité de traitement entre les hommes et les femmes tout au long de leur carrière, il est important de promouvoir un environnement professionnel équitable et sûr, garant de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

A partir du diagnostic réalisé, on observe une diminution du poids des effectifs féminins à mesure que l'on progresse dans la grille de classification du personnel non médical. Ainsi, on retrouve un fort taux de féminisation parmi le personnel non cadre, avec un pic à 86% sur les groupes E à H, qui décroît progressivement à partir du groupe I.

On compte parmi les praticiens en situation de management (chef de service ou de

département, coordonnateur de pôle ou de département, directeur général), 39% de personnel féminin. Ce qui représente un taux de 5,4% de femmes managers parmi les 57% d'effectifs praticiens féminins, quand ce taux atteint 9,4% pour les praticiens masculins.

Pour inciter les femmes à exercer des fonctions avec des niveaux de responsabilité importants, notamment pour les fonctions managériales, il est préconisé de :

- ☐ Négocier dans les CLCC sur la conciliation vie professionnelle / vie personnelle pour exercer des fonctions avec des niveaux de responsabilité importants (notamment fonctions managériales. (Ce point fera l'objet d'un chapitre spécifique dans l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail.)
- ☐ Prévoir des temps dédiés au management pendant les horaires de travail habituels pour en développer l'accès.
- ☐ Encourager les managers à aborder activement le sujet du parcours professionnel, notamment lors de l'entretien professionnel pour accompagner les déroulements de carrière.
- ☐ Identifier les actions facilitantes pour se projeter dans la fonction managériale (faisant fonction, animation d'équipe, missions transverses, formations, tutorat et accompagnement par des pairs...).
- ☐ Veiller à l'équité d'accès aux projets et aux missions permettant de développer ses compétences et préparant à la prise des responsabilités.
- ☐ Veiller à la mixité des jurys professionnels (concours médical, jury de promotion, etc.)

Il est également important de veiller à l'équité d'accès aux promotions via les parcours professionnels conventionnels et ceux des Centres, notamment par la non déduction des absences pour congés maternité/paternité/adoption.

Indicateurs de suivi :

- Indicateur sur les promotions par genre, catégorie, filière, ainsi que par groupes de rémunération pour les non praticiens et par emploi pour les praticiens.
- Indicateur sur le pourcentage de femmes et d'hommes en situation de management et du taux d'encadrement parmi :
 - Les cadres de santé de la filière SMR et directeurs des soins
 - Le personnel praticien

C- La formation professionnelle

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, des évolutions de carrières (promotions, changement de poste). Il est donc important que l'accès à la formation s'opère sans distinction de genre :

- ☐ Être attentif aux éventuelles différences de qualité des formations offertes aux femmes et aux hommes (accès aux formations qualifiantes et certifiantes).
- ☐ Développer les actions de mentorat, de réseaux de pairs pour accompagner à une prise de poste à forte responsabilité et/ou managériale.
- ☐ Veiller à des modalités flexibles de formation en lien avec la politique de parentalité en vigueur dans le Centre (lieux, horaires, rythmes, action de formation en situation de Travail, etc.).

Indicateur de suivi :

- Indicateur sur les formations certifiantes et qualifiantes par genre

D- La rémunération

1. Principes et indicateurs de suivi

Les règles conventionnelles doivent garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ainsi, lors de la révision de la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999, les critères classants ont été construits en garantissant le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Pour ne pas pénaliser les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière :

- Les Centres de Lutte Contre le Cancer développent une politique de rémunération qui s'inscrit dans une démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La Convention Collective prévoit qu'il n'y ait pas d'impact des congés maternité/paternité/adoption sur la BIC, la PPI ainsi que sur l'éligibilité à la VAP.
- La durée de l'absence pour congé parental d'éducation, dans la limite d'une durée d'un an par congé parental (congé initial et éventuelles prolongations) pris par le/la salarié(e), n'est pas déduite pour le calcul des années d'expériences requises au titre de la prime d'expérience professionnelle (PEP). A ce titre, la Convention Collective Nationale est modifiée selon les dispositions du point 2 ci-dessous

Indicateur de suivi :

- Indicateur sur les résultats des index égalité professionnelle des CLCC et
- Comparaison des rémunérations par genre par groupes de rémunération pour les non praticiens et par emploi pour les praticiens.

2. Modification des articles 2.5.2.4.2 et 2.5.3.4.2 de la Convention Collective

Les premiers alinéas des articles 2.5.2.4.2 et 2.5.3.4.2 « *Détermination de l'expérience professionnelle* » (figurant respectivement dans les chapitres relatifs à la rémunération des personnels non cadres et la rémunération des personnels cadres) sont tous deux modifiés 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. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées par l'employeur, à l'exception du congé parental d'éducation, dans la limite d'un an par congé parental pris par le salarié. »

E- L'organisation du travail et la Santé Sécurité Conditions de Travail (SSCT)

Il est conseillé d'avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différentes instances de gouvernance et de réflexion, ainsi que dans les comités de pilotage et les instances représentatives du personnel.

Il appartient à chaque Centre de s'assurer que la prévention des risques professionnels tienne compte des situations de grossesse et d'allaitement, en mettant en place des équipements adaptés, des locaux dédiés et des aménagements d'horaires.

Enfin, autant que faire se peut, les réunions en dehors des horaires de travail sont à éviter.

Indicateurs de suivi :

- Indicateurs de sinistralité et notamment le suivi des accidents du travail
- Indicateurs sur les temps partiels par genre et catégorie

ARTICLE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Cet axe s'inscrit dans le cadre réglementaire, notamment la loi pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (août 2014), la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » (août 2018) imposant la nomination de référents en matière de

harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ainsi que l'article L1132-1 du code du travail relatif à la non-discrimination.

Il traduit également l'engagement d'Unicancer en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS), en cohérence avec le plan d'actions présenté le 17 janvier 2025 par Monsieur Yannick Neuder, ministre chargé de la Santé et de l'Accès aux soins, lors de son déplacement aux Hospices Civils de Lyon (HCL). Ce plan comprend neuf mesures concrètes réparties en quatre axes, visant à objectiver et suivre les situations de VSS, lever les freins au signalement, renforcer l'efficacité des procédures et sensibiliser massivement à la lutte et à la prévention des VSS.

Les parties signataires du présent avenant ont repris ces 4 axes afin de les appliquer de manière concrète auprès des Centres en mettant à leur disposition un kit de ressources figurant à l'annexe 2 du présent avenant (protocole complet de gestion des signalements de suspicion de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes entre professionnels au travail, contenant des procédures, une trame de formulaire de signalement, d'entretien exploratoire, fiche de suivi...).

Les dispositions du présent avenant excluent donc les VSS impliquant d'autres personnes que les professionnels des Centres (un patient, sa famille, un accompagnant, un visiteur...) qui sont régies par des règles légales spécifiques et d'autres process.

Une enquête a été menée auprès des CLCC afin de connaître le nombre de signalements de VSS effectués sur l'année 2024. Il en ressort que sur les 19 CLCC qui ont répondu, 28 signalements ont été recensés, dont 16 ont donné lieu à une enquête. Les mesures prononcées vont du rappel à l'ordre au licenciement pour faute grave.

En cas de signalement impliquant un salarié ou agent d'un autre établissement exerçant ses fonctions dans le CLCC (salarié mis à disposition, prestataire...), la Direction du CLCC veillera à se mettre en relation avec la Direction de l'établissement du salarié afin soit de mener conjointement le traitement du signalement, soit de définir laquelle des deux directions pilote le traitement, en veillant à une information commune nécessaire et suffisante des éléments du dossier. De la même manière, les directions des établissements de rattachement des personnels étudiants, stagiaires et des internes seront informées et impliquées.

1. Définitions et contexte des VSS dans le secteur de la santé

Les violences sexistes et sexuelles désignent l'ensemble des comportements et actes de violence fondés sur le sexe, le genre ou la sexualité d'une personne. Elles incluent notamment les violences et propos sexistes, telles que les remarques, comportements ou discriminations basés sur le genre, ainsi que les violences sexuelles, comprenant le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol ou toute autre forme de contrainte sexuelle.

Les agissements sexistes ou outrages sexistes, défini par l'article L1142-2-1 du Code du travail, se manifestent par des attitudes, propos et comportements fondés sur des

stéréotypes de genre ayant pour objet ou pour effet de délégitimer ou d'inférioriser un sexe, souvent de manière insidieuse, comme des remarques sur le physique, l'invisibilisation des compétences ou encore des blagues dévalorisantes.

Ainsi, le sexisme ordinaire est un ensemble de remarques ou de gestes d'apparence anodine qui contribue à exclure un individu en raison de son sexe, ou une minorité de genre (définition de l'Institut National de la Recherche Scientifique du Québec, avec le secrétariat à la condition féminine du Québec).

Le harcèlement sexuel, défini par l'article 222-33 du Code pénal et l'article L1153-1 du Code du travail, se caractérise par l'imposition répétée de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, ou par toute pression grave, même non répétée, visant à obtenir un acte sexuel.

L'agression sexuelle est un délit défini par l'article 222-22 du Code pénal comme une atteinte sexuelle qui se caractérise par des attouchements de certaines zones du corps (la bouche, le sexe, la poitrine, les fesses, les cuisses) imposés sous la violence, la contrainte, la menace ou la surprise.

Pour restreindre voire supprimer les nombres de VSS dans les Centres, il est donc important de les prévenir par des actions de sensibilisation, d'information et de formation auprès de tous les professionnels. Il est aussi nécessaire de faciliter les signalements et les enquêtes en veillant à préserver les droits de toutes les parties prenantes. La prévention primaire, secondaire et tertiaire des VSS vise à répondre à ces objectifs.

2. Prévention primaire des VSS

Unicancer s'est fixé pour objectif de constituer un comité de suivi national de lutte contre les VSS paritaire, en charge d'étudier annuellement le nombre de signalements et les mesures prises dans le cadre du traitement de ces signalements dans les Centres. Les membres de ce comité seront choisis parmi des DGA, DRH et DSI des Centres et par la DRH Groupe Unicancer, ainsi qu'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Ils se réuniront annuellement pour étudier les données transmises par les Centres, et formuler le cas échéant des recommandations, qui feront l'objet d'un bilan annuel.

Ce bilan annuel sera présenté en CPPNI et sera adressé au Ministère de la santé. Il comprendra notamment les informations suivantes :

- nombre de signalements recensés
- nombre de signalements n'ayant pas donné lieu à enquête.
- nombre de signalement traités après enquête,
- nature des sanctions,

Un réseau national des référents VSS pourra également être constitué afin de partager des bonnes pratiques via des échanges réguliers et des retours d'expérience terrain.

En matière de prévention primaire, la lutte contre les VSS passe par l'intégration de la

prévention des VSS dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et dans les engagements prioritaires du Programme Annuel de Prévention des Risques professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT).

Cette démarche inclut également l'information des salariés à la prévention des VSS dès leur intégration et tout au long de leur carrière, au travers d'actions de communication régulières, d'événements, de plaquettes d'information, et de formations via des ateliers et/ou des modules e-learning. Les sanctions encourues pour les auteurs de VSS doivent également être rappelées, ainsi que celles qui pourraient être prononcées en cas de dénonciation calomnieuse à l'égard d'un salarié

¹

Il est également impératif d'informer sur les dispositifs existants dans les Centres, tels que les noms et coordonnées du Directeur(trice) des Ressources Humaines et autres membres du service RH, des référents HS&AS ou VSS de l'employeur et du CSE (selon la dénomination retenue dans le Centre), le médecin du travail, l'assistance psychologique, les membres du CSE...

Il est conseillé aux Centres de transmettre ces informations et documents dès l'arrivée de tout nouveau salarié, et les rappeler systématiquement lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants.

Les Centres devront s'assurer que la communication et l'accès aux formulaires de signalement, procédures et traitement des VSS soient connus et accessibles par tous les professionnels.

3. Prévention secondaire des VSS

La formation est un levier essentiel pour prévenir les VSS : elle est obligatoire pour les professionnels RH en charge de la prévention et de la gestion des VSS, les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ou VSS selon la dénomination choisie par le Centre, les managers (médicaux et non médicaux), les encadrants d'étudiants, d'alternants et de stagiaires, les professions relevant d'un ordre professionnel.

Il est conseillé aux Centres d'assurer cette formation à tous les professionnels dès leur intégration.

Afin de mener à bien ces missions, les référents doivent être formés dans les meilleurs délais suite à leur désignation, et ce dans un maximum de 6 mois. La formation devra être renouvelée en même temps que la reconduction du mandat. Une formation complémentaire pourra également être effectuée en cours de mandat afin d'actualiser les connaissances et les pratiques des référents.

Les formations à la prévention des VSS incluent nécessairement les objectifs suivants :

- Savoir définir, reconnaître les VSS et identifier les comportements à risque dans

¹ Définition de la dénonciation calomnieuse : accusation grave et volontairement mensongère portant atteinte à l'honneur et/ou à la réputation de quelqu'un

- les interactions professionnelles
- Connaître le cadre légal et les sanctions applicables
- Connaître les signes d'alerte (signes comportementaux) et adopter une attitude adaptée
- Connaître le protocole de signalement et gestion des VSS dans son Centre
- Comprendre le rôle du référent
- Comprendre le rôle du manager

L'organisme de formation Unicancer propose une formation pour les Centres sous forme de e-learning et classes virtuelles.

4. Prévention tertiaire des VSS

Pour assurer une prise en charge efficace des situations de VSS, un protocole de gestion des signalements de suspicions de harcèlement sexuel (étendu également aux cas de harcèlement moral) ou VSS est proposé aux Centres. Ils devront l'appliquer et le mettre en œuvre intégralement, ou partiellement s'il s'agit de compléter des protocoles et des mesures déjà existantes. Ces documents figurent en annexe 2 du présent avenant.

L'auteur du signalement peut être le ou les salarié(s) plaignant(s), un lanceur d'alerte (les VSS étant des crimes ou délits)², ou un témoin (supérieur hiérarchique, collègue direct ou indirect, membre du CSE qui aurait assisté à une scène pouvant s'apparenter à une VSS...).

Pour encourager et faciliter les signalements, un modèle de formulaire également disponible en annexe 2 est mis à disposition des Centres, qui s'engagent à rendre ce formulaire (ou un formulaire équivalent développé dans le Centre), accessible à l'ensemble des salariés, c'est à dire téléchargeable via l'intranet du Centre, ou autre plateforme dédiée.

Une procédure de traitement transparente et équitable des signalements (cf annexe 2) ainsi recueillis est également mise à disposition des Centres qui peuvent faire le choix de la déployer en l'état, de l'adapter ou de conserver leur procédure en place, sous réserve qu'elle réponde aux principes suivants de manière exhaustive :

- Tout signalement doit être traité et doit faire l'objet d'entretiens exploratoires dits « pré-enquêtes » au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du Centre. S'il s'avère, lors de l'étude du signalement, que la situation implique un patient, sa famille, un accompagnant, ou un visiteur extérieur : le signalement relève d'une autre procédure. Il en va de même pour les autres types de violences (verbales, physiques...).
- Les autres types de violences (verbales, physiques...) ne relèvent pas de la

² Voir les références suivantes : Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ; Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte ; Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4

présente procédure de traitement des signalements

- A l'issue de cette « pré-enquête », le signalement peut : être clôturé en l'absence d'éléments probants ; être clôturé en cas de désistement du/des plaignant(s) ; ou se poursuivre par une enquête interne.
- Le respect des droits de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans un signalement et/ou enquête de VSS doit être garanti, et notamment la protection du/des plaignant(s) et des témoins contre les représailles, la neutralité, l'impartialité, la confidentialité, ainsi que le droit à la défense du ou des mis en cause et le respect du contradictoire.
- Un accompagnement adapté des parties prenantes impliquées dans une enquête de VSS, avec une orientation possible vers une cellule d'écoute et de soutien psychologique, des aménagements temporaires des conditions de travail, tels que des changements d'affectation, des horaires modifiés, des changements de bureaux, ou toute autre mesure conservatoire ou transitoire adaptée à la situation.
- L'enquête peut être menée en interne, pilotée par la Direction générale du Centre ou son représentant ou la Direction des Ressources Humaines avec le cas échéant l'appui de tout professionnel jugé pertinent. Elle peut également être confiée à un organisme spécialisé. A l'issue de l'enquête, seules les conclusions du rapport d'enquête et les décisions qui en découlent sont communiquées aux parties prenantes sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises. Si le salarié plaignant a décidé d'associer un représentant du personnel ou le référent désigné par le CSE, une synthèse des conclusions de l'enquête avec accord du plaignant et du mis en cause peut être inscrite à l'ordre du jour d'une séance plénière du CSE, sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises.
- Le procès-verbal de séance garantit l'anonymat des personnes concernées.

Les Centres mettent en œuvre un suivi post-enquête, à minima durant 6 mois, afin de veiller à l'efficacité des mesures mise en place et à prévenir toute récurrence ou représailles.

Chaque CLCC présentera en CSE un bilan annuel anonymisé des signalements VSS.

ARTICLE 4 DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans une annexe 8. Les annexes 8, 9 et 10 sont respectivement renumérotées annexes 9, 10 et 11.

ARTICLE 5 MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les parties signataires conviennent d'assurer le suivi des engagements sur la base des indicateurs figurant au présent accord dans un rapport annuel. Ce rapport sera présenté chaque année en Comité Social de Concertation.

ARTICLE 6 DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231- 1-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Annexes

ANNEXE 1 : DIAGNOSTIC

Partie 1 : EFFECTIFS

A- Effectifs physiques en CDI

Effectif en CDI au 31 décembre 2023	Effectifs physiques			
Catégorie / genre	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes
Non Cadre	13 457	2 703	16 160	83%
Cadre non médicaux	1 686	891	2 577	65%
Médicaux	1 514	1 146	2 660	57%
Total général	16 657	4 740	21 397	78%

Effectif en CDI au 31 décembre 2024	Effectifs physiques			
Catégorie / genre	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes
Non Cadre	13 760	2 769	16 529	83%
Cadre non médicaux	1 823	1 017	2840	64%
Médicaux	1 581	1 174	2755	57%
Total général	17 164	4 960	22 124	78%

Pourcentage de femmes en CDI au 31/12	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Non Cadre	83%	83%	0%
Cadre non médicaux	65%	64%	-1,5%
Médicaux	57%	57%	0%
Total général	78%	78%	0%

B- Ancienneté au 31 décembre

Effectif en CDI au 31 décembre 2023	Ancienneté moyenne (en années)		
Catégorie / genre	Femmes	Hommes	Total
Non Cadre	10,0	10,0	10,0
Cadre non médicaux	11,9	10,6	11,5
Médicaux	9,7	10,8	10,2
Total général	10,1	10,3	10,2

Ancienneté moyenne (en années)

Effectif en CDI au 31 décembre 2024			
Catégorie / genre	Femmes	Hommes	Total
Non Cadre	10,0	10,0	10,0
Cadre non médicaux	11,8	10,1	11,2
Médicaux	9,9	10,9	10,3
Total général	10,2	10,2	10,2

C- Effectifs physiques en CDD

Effectif en CDD au 31 décembre 2023	Effectifs physiques			
Catégorie / genre	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes
Non Cadre	1 456	414	1 870	78%
Cadre non médicaux	102	64	166	61%
Médicaux	282	230	512	55%
Total général	1 840	708	2 548	72%

Effectif en CDD au 31 décembre 2024	Effectifs physiques			
Catégorie / genre	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes
Non Cadre	1 419	387	1 806	79%
Cadre non médicaux	150	78	228	66%
Médicaux	813	545	1 358	60%
Total général	2 382	1 010	3 392	70%

Pourcentage de femmes en CDD au 31/12	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Non Cadre	78%	79%	1%
Cadre non médicaux	61%	66%	8%
Médicaux	55%	60%	9%
Total général	72%	70%	-3%

D- Effectifs en CDI par tranches d'âge

Tranche d'âge	Personnel médical au 31/12/2023 - CDI	
	Femme	Homme
65 ans et +	1,2%	2,9%
60 - 64 ans	4,4%	5,8%
55 - 59 ans	6,8%	4,7%
50 - 54 ans	6,0%	4,8%
45 - 49 ans	6,8%	4,6%
40 - 44 ans	9,7%	6,4%
35 - 39 ans	13,4%	8,0%
30 - 34 ans	8,3%	5,9%
25 - 29 ans	0,3%	0,1%

	Personnel non médical au 31/12/2023 - CDI	
Tranche d'âge	Femme	Homme
65 ans et +	0,3%	0,2%
60 - 64 ans	3,7%	0,9%
55 - 59 ans	7,6%	1,9%
50 - 54 ans	8,4%	2,1%
45 - 49 ans	8,5%	2,2%
40 - 44 ans	10,4%	2,6%
35 - 39 ans	12,5%	2,9%
30 - 34 ans	12,8%	3,0%
25 - 29 ans	11,2%	2,4%
-25 ans	5,4%	1,0%

E- Pyramide des effectifs en CDI par tranches d'âge au 31/12/2024

	Personnel médical au 31/12/2024 - CDI	
Tranche d'âge	Femme	Homme
65 ans et +	1,9%	3,5%
60 - 64 ans	4,7%	5,3%
55 - 59 ans	6,0%	4,4%
50 - 54 ans	6,1%	4,5%
45 - 49 ans	7,0%	5,4%
40 - 44 ans	11,0%	5,4%
35 - 39 ans	13,1%	9,4%
30 - 34 ans	7,4%	4,7%
25 - 29 ans	0,2%	0,1%

	Personnel non médical au 31/12/2024 - CDI	
Tranche d'âge	Femme	Homme
65 ans et +	0,4%	0,2%
60 - 64 ans	4,3%	1,1%
55 - 59 ans	7,5%	1,9%
50 - 54 ans	8,5%	2,2%
45 - 49 ans	8,7%	2,2%
40 - 44 ans	10,7%	2,7%
35 - 39 ans	12,5%	2,9%
30 - 34 ans	12,3%	3,0%
25 - 29 ans	11,1%	2,3%
-25 ans	4,7%	0,9%

F- Répartition des effectifs CDI en % par genre et filière

Au 31/12/2023	Filière recherche	Filière logistique	Filière médicale	Filière administrative	Filière Médico-technique	Filière soins
Ensemble	5,6%	11,6%	11,6%	17,1%	19,7%	34,5%
Féminin	4,5%	5,2%	6,7%	15,7%	14,8%	31,0%

Masculin	1,1%	6,4%	4,8%	1,4%	4,9%	3,5%

Poids des effectifs par						
Au 31/12/2024	Filière recherche	Filière Technique	Filière médicale	Filière administrative	Filière SMR : Médico-technique	Filière SMR : Soins
En 31/12/2023	4,9%	10,9%	12,5%	17,5%	20,9%	33,1%
Féminin	3,9%	10,4%	57,8%	91,8%	75,8%	89,9%
Masculin	1,0%	9,6%	5,5%	4,3%	8,2%	24,1%

P	Pourcentage de femmes en CDI au 31/12			2023	2024	% d'évolution 2024/2023	
	chaque filière	Filière recherche	Filière Technique	médicale	administrative	Médo-technique	Soins
	31/12/2024	Filière logistique		5,2%	5,0%		
	Féminin	Filière médicale	45,9%	56,8%	6,7%	90,3%	7,1%
	Masculin	Filière administrative	54,1%	42,4%	15,7%	9,7%	15,8%
	Filière SMR : MT			14,8%	15,8%	6,9%	
	Filière SMR : S			31,0%	29,9%	-3,7%	

Poids des effectifs féminins en CDI au sein des filières au 31/12		2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Filière recherche		80,4%	79,6%	-1,0%
Filière logistique		44,8%	45,9%	2,5%
Filière médicale		57,8%	56,8%	-1,7%
Filière administrative		91,8%	90,3%	-1,6%
Filière SMR : MT		75,1%	75,6%	0,7%
Filière SMR : S		89,9%	90,3%	0,4%

G- Effectifs par groupes de rémunération

Groupe	PNM – CDI et CDD au 31/12/2023				
	Effectifs			En %	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
A	136	53	189	72%	28%
B	888	222	1 110	80%	20%
C	365	514	879	42%	58%
D	2 420	503	2 923	83%	17%
E	2 548	250	2 798	91%	9%
E1	203	69	272	75%	25%
F	5 259	765	6 024	87%	13%
G	2 073	465	2 538	82%	18%
H	1 002	272	1 274	79%	21%
I	796	334	1 130	70%	30%
J	591	247	838	71%	29%
K	191	134	325	59%	41%
L	100	117	217	46%	54%
M	72	61	133	54%	46%
N	57	66	123	46%	54%
Total général	16 701	4072	20 773	80%	20%

Groupe	PNM – CDI et CDD (dont apprentis) au 31/12/2024				
	Effectifs			En %	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
A	175	47	222	79%	21%
B	919	225	1 144	80%	20%
C	348	519	867	40%	60%
D	2 388	511	2 899	82%	18%
E	2 329	209	2 538	92%	8%
E1	519	120	639	81%	19%
F	941	219	1 160	81%	19%
F1	4 251	540	4 791	89%	11%
G	786	263	1 049	75%	25%
G1	1 440	234	1 674	86%	14%
H	1 211	307	1 518	80%	20%
I	841	377	1 218	69%	31%
J	614	275	889	69%	31%
K	224	146	370	61%	39%
L	90	110	200	45%	55%
M	87	74	161	54%	46%
N	61	65	126	48%	52%
Total général	17 224	4 241	21 465	80%	20%

Pourcentage de femmes en CDI et CDD au 31/12	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
A	72%	79%	10%
B	80%	80%	0%
C	42%	40%	-5%
D	83%	82%	-1%
E	91%	92%	1%
E1	75%	81%	8%
F	87%	81%	-7%
F1		89%	
G	82%	75%	-9%
G1		86%	
H	79%	80%	1%
I	70%	69%	-1%
J	71%	69%	-3%
K	59%	61%	3%
L	46%	45%	-2%
M	54%	54%	0%
N	46%	48%	4%
Total général	80%	80%	0%

H- Effectifs médicaux par emplois

EMPLOI CCN	PM – CDI et CDD au 31/12/2023				
	Femmes	Effectifs		En %	
		Hommes	Total	Femmes	Hommes
ASSISTANT SPECIALISTE DES CLCC	190	125	315	60%	40%
PRATICIEN DES CLCC	364	241	605	60%	40%
PRATICIEN SPECIALISTE DES CLCC	1 098	738	1 836	60%	40%
CONSULTANT DE CLCC	92	122	214	43%	57%
MCUPH	18	18	36	50%	50%
PUPH	27	122	149	18%	82%
Total général	1 796	1 376	3 172	57%	43%

EMPLOI CCN	PM – CDI et CDD au 31/12/2024				
	Femmes	Effectifs		En %	
		Hommes	Total	Femmes	Hommes
ASSISTANT SPECIALISTE DES CLCC	212	133	345	61%	39%
PRATICIEN DES CLCC	353	225	578	61%	39%
PRATICIEN SPECIALISTE DES CLCC	1 180	780	1 960	60%	40%
CONSULTANT DE CLCC	92	118	210	44%	56%
MCUPH	18	17	35	51%	49%
PUPH	27	122	149	18%	82%
Total général	1 882	1 395	3 277	57%	43%

Pourcentage de femmes en CDI au 31/12	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
ASSISTANT SPECIALISTE DES CLCC	60%	61%	1,6%
PRATICIEN DES CLCC	60%	61%	1,6%
PRATICIEN SPECIALISTE DES CLCC	60%	60%	0,0%
CONSULTANT DE CLCC	43%	44%	2,3%
MCUPH	50%	51%	2,0%
PUPH	18%	18%	0,0%
Total général	57%	57%	0,0%

I- Les entrées de CDI

Entrées CDI par catégorie en 2023	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Non cadres	1 780	368	2 148	83%
Cadres	188	98	286	66%
Médicaux	182	134	316	58%
Total	2 150	600	2 750	78%
<i>Poids sur le total des entrées CDI Non cadres</i>	83%	61%	78%	
<i>Poids sur le total des entrées CDI Cadres</i>	9%	16%	10%	
<i>Poids sur le total des entrées CDI Médicaux</i>	8%	22%	11%	

Entrées CDI par catégorie en 2024	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Non cadres	1 456	321	1 777	82%
Cadres	157	122	279	56%
Médicaux	97	83	180	54%
Total	1 710	526	2 236	76%
<i>Poids sur le total des entrées CDI Non cadres</i>	<i>85%</i>	<i>61%</i>	<i>79%</i>	
<i>Poids sur le total des entrées CDI Cadres</i>	<i>9%</i>	<i>23%</i>	<i>12%</i>	
<i>Poids sur le total des entrées CDI Médicaux</i>	<i>6%</i>	<i>16%</i>	<i>8%</i>	

Pourcentage de femmes recrutées en CDI	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Non Cadre	83%	82%	-1%
Cadre non médicaux	66%	56%	-15%
Médicaux	58%	54%	-7%
Total général	78%	76%	-3%

J- Les sorties de CDI

Motifs des sorties des CDI en 2023	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Autres	20	12	32	63%
Démission	957	246	1 203	80%
Fin de période d'essai	235	40	275	85%
Licenciement	120	28	148	81%
Retraite	201	72	273	74%
Rupture conventionnelle	78	30	108	72%
Total général	1 611	428	2 039	79%

	Femmes	Hommes	Total
Taux de sortie moyen 2023	10,0%	9,1%	9,8%

Motifs des sorties des CDI en 2024	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Autres	24	7	31	77%
Démission	953	242	1195	80%
Fin de période d'essai	219	63	282	78%
Licenciement	111	41	152	73%

Retraite	196	69	265	74%
Rupture conventionnelle	77	15	92	84%
Total général	1 580	437	2 017	78%

	Femmes	Hommes	Total
Taux de sortie moyen 2024	9,2%	8,8%	9,4%

Pourcentage de femmes en CDI étant sorties des effectifs	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Autres	63%	77%	22%
Démission	80%	80%	0%
Fin de période d'essai	85%	78%	-8%
Licenciement	81%	73%	-10%
Retraite	74%	74%	0%
Rupture conventionnelle	72%	84%	17%
Total général	79%	78%	-1%

Poids des sorties CDI - par motif en 2023 :	Femmes	Hommes
Poids du motif : Autres	1%	3%
Poids du motif : Démission	59%	57%
Poids du motif : Fin de période d'essai	15%	9%
Poids du motif : Licenciement	7%	7%
Poids du motif : Retraite	12%	17%
Poids du motif : Rupture conventionnelle	5%	7%
Total par genre	100%	100%

Poids des sorties CDI - par motif en 2024 :	Femmes	Hommes
Poids du motif : Autres	2%	2%
Poids du motif : Démission	60%	55%
Poids du motif : Fin de période d'essai	14%	14%
Poids du motif : Licenciement	7%	9%
Poids du motif : Retraite	12%	16%

Poids du motif : Rupture conventionnelle	5%		3%
Total par genre	100%		100%

Répartition des sorties CDI pour les femmes par motifs	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Poids du motif : Autres	1%	2%	100,0%
Poids du motif : Démission	59%	60%	1,7%
Poids du motif : Fin de période d'essai	15%	14%	-6,7%
Poids du motif : Licenciement	7%	7%	0,0%
Poids du motif : Retraite	12%	12%	0,0%
Poids du motif : Rupture conventionnelle	5%	5%	0,0%

Partie 2 : Rémunérations

Montants bruts de décembre (pour 2023 hors GR et ISC) avec un seuil minimal d'au moins 10 collaborateurs par genre pour les comparaisons. Eléments de rémunération pris en compte : salaire de base, mesures et compléments individuels, indemnités d'exercice, indemnités Ségur 1&2, prime d'expérience professionnelle, indemnité/prime liée à une fonction et activité.

A- PNM - Rémunération moyenne

PNM - Rémunération moyenne par groupe en 2023	Femmes	Hommes	€ F - H	% F/H
A	2 034 €	2 064 €	-30 €	-1,4%
B	2 256 €	2 223 €	33 €	1,5%
C	2 326 €	2 287 €	39 €	1,7%
D	2 518 €	2 570 €	-52 €	-2,0%
E	2 718 €	2 739 €	-21 €	-0,8%
E1	2 682 €	2 573 €	108 €	4,2%
F	3 096 €	3 067 €	29 €	0,9%
G	3 478 €	3 416 €	61 €	1,8%
H	3 865 €	3 809 €	56 €	1,5%
I	3 904 €	3 819 €	85 €	2,2%
J	4 656 €	4 646 €	9 €	0,2%
K	5 659 €	5 613 €	47 €	0,8%
L	5 945 €	5 807 €	139 €	2,4%
M	6 931 €	6 948 €	-18 €	-0,3%
N	8 342 €	8 277 €	65 €	0,8%

PNM - Rémunération moyenne par groupe en 2024	Femmes	Hommes	€ F - H	% F/H

A	Pas assez d'effectifs pour comparer			
B	2 395 €	2 380 €	15 €	0,6%
C	2 389 €	2 398 €	-10 €	-0,4%
D	2 572 €	2 628 €	-56 €	-2,1%
E	2 757 €	2 777 €	-20 €	-0,7%
E1	2 687 €	2 683 €	4 €	0,2%
F	3 202 €	3 104 €	97 €	3,1%
F1	3 140 €	3 141 €	-1 €	0,0%
G	3 358 €	3 348 €	10 €	0,3%
G1	3 677 €	3 680 €	-3 €	-0,1%
H	3 995 €	3 798 €	197 €	5,2%
I	3 836 €	3 793 €	43 €	1,1%
J	4 558 €	4 577 €	-19 €	-0,4%
K	5 532 €	5 475 €	56 €	1,0%
L	5 805 €	5 726 €	79 €	1,4%
M	6 683 €	6 713 €	-30 €	-0,4%
N	8 378 €	8 151 €	227 €	2,8%

PNM - Ecart en € entre les F / H Montant en €	2023	2024	Evolution en € entre 2024-2023
A	-30 €		
B	33 €	15 €	-18 €
C	39 €	-10 €	-49 €
D	-52 €	-56 €	-4 €
E	-21 €	-20 €	1 €
E1	108 €	4 €	-104 €
F	29 €	97 €	68 €
F1		-1 €	-1 €
G	61 €	10 €	-51 €
G1		-3 €	-3 €
H	56 €	197 €	141 €
I	85 €	43 €	-42 €
J	9 €	-19 €	-28 €
K	47 €	56 €	9 €
L	139 €	79 €	-60 €
M	-18 €	-30 €	-12 €
N	65 €	227 €	162 €

B- PM - Rémunération moyenne par emplois

Montants bruts de décembre (pour 2023 hors GR et hors ISC) avec un seuil minimal d'au moins 10 collaborateurs par genre pour les comparaisons. Eléments de rémunération pris en compte ; Salaire de base, Mesures et compléments individuels, Indemnité d'exercice exclusif, Indemnité/Prime liée à une fonction.

Rémunération moyenne en décembre 2023 - Assistant spécialiste des CLCC				
Echelon	Femmes	Hommes	€ F - H	% F/H

1	4 402 €	4 330 €	72 €	1,7%
2	5 172 €	5 019 €	153 €	3,0 %

Rémunération moyenne en décembre 2024 - Assistant spécialiste des CLCC				
Echelon	Femmes	Hommes	€ F - H	% F/H
1	4 564 €	4 309 €	255 €	5,9%
2	4 893 €	4 881 €	13 €	0,3%

Assistant spécialiste des CLCC - Ecart en € entre les F / H Montant en €	2023	2024	Evolution en € entre 2024-2023
1	72 €	255 €	183 €
2	153 €	13 €	-140 €

Rémunération moyenne en décembre 2023 - Praticien des CLCC en CDI				
Echelon	Femmes	Hommes	% F/H	€ F/H
1	6 267 €	6 226 €	0,7%	42 €
2	7 049 €	6 268 €	12,5%	781 €
3	Pas assez d'effectifs pour comparer			
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10	9 694 €	9 715 €	-0,2%	-21 €

Rémunération moyenne en décembre 2024 - Praticien des CLCC en CDI				
Echelon	Femmes	Hommes	% F/H	€ F/H
1	6 677 €	7 123 €	-445 €	-6,3%
2	Pas assez d'effectifs pour comparer			
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				

Praticien des CLCC - Ecart en € entre les F / H Montant en €	2023	2024	Evolution en € entre 2024-2023
1	42 €	-445 €	-487 €
2	781 €		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

Rémunération moyenne en décembre 2023 - Praticien spécialiste des CLCC en CDI				
Echelon	Femmes	Hommes	% F/H	€ F/H
1	<i>pas assez d'effectifs pour comparer</i>			
2	7 323 €	7 481 €	-2,1%	-158 €
3	7 768 €	7 741 €	0,3%	27 €
4	8 073 €	8 082 €	-0,1%	-9 €
5	8 437 €	8 409 €	0,3%	28 €
6	8 861 €	8 969 €	-1,2%	-108 €
7	9 290 €	9 579 €	-3,0%	-290 €
8	9 982 €	10 202 €	-2,2%	-220 €
9	10 320 €	10 500 €	-1,7%	-180 €
10	10 476 €	10 614 €	-1,3%	-138 €
11	10 730 €	10 812 €	-0,8%	-82 €
12	10 972 €	10 380 €	5,7%	592 €

Rémunération moyenne en décembre 2024 - Praticien spécialiste des CLCC en CDI				
Echelon	Femmes	Hommes	% F/H	€ F/H
1	<i>pas assez d'effectifs pour comparer</i>			
2	7 728 €	7 808 €	-81 €	-1,03%

3	7 856 €	7 833 €	23 €	0,29%
4	7 892 €	8 074 €	-182 €	-2,26%
5	8 410 €	8 449 €	-39 €	-0,46%
6	8 766 €	8 794 €	-28 €	-0,32%
7	9 073 €	9 359 €	-286 €	-3,06%
8	9 802 €	10 283 €	-482 €	-4,68%
9	10 180 €	10 280 €	-100 €	-0,98%
10	10 267 €	10 426 €	-159 €	-1,52%
11	10 587 €	11 135 €	-548 €	-4,92%
12	10 925 €	11 118 €	-192 €	-1,73%

Praticien spécialiste des CLCC - Ecart en € entre les F / H Montant en €	2023	2024	Evolution en € entre 2024-2023
1			
2	-158 €	-81 €	77 €
3	27 €	23 €	-4 €
4	-9 €	-182 €	-173 €
5	28 €	-39 €	-67 €
6	-108 €	-28 €	80 €
7	-290 €	-286 €	4 €
8	-220 €	-482 €	-262 €
9	-180 €	-100 €	80 €
10	-138 €	-159 €	-21 €
11	-82 €	-548 €	-466 €
12	592 €	-192 €	-784 €

Partie 3 : Organisation du travail

A- Nombre de jours calendaires d'absences et taux d'absentéisme

En 2023	Non cadre		Cadre non médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	38 520	9 743	690	224	793	322	40 003	10 289

Maladie	315 624	39 845	20 138	4 856	11 444	3 828	347 206	48 529
Total	354 144	49 588	20 828	5 080	12 237	4 150	387 209	58 818

En 2023	Non cadre		Cadre non médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	0,9%	1,0%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,7%	0,6%
Maladie	6,9%	4,1%	2,9%	1,7%	3,2%	1,2%	6,2%	3,0%
Total	7,8%	5,1%	3,1%	1,8%	3,3%	1,3%	6,9%	3,6%

En 2024	Non cadre		Cadre non médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	31970	7217	870	430	678	508	33 518	8 155
Maladie	325222	42298	19774	4933	13276	4556	358 272	51 787
Total	357 192	49 515	20 644	5 363	13 954	5 064	391 790	59 942

En 2024	Non cadre		Cadre non médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	0,6%	0,6%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	0,4%
Maladie	6,3%	3,7%	3,1%	1,4%	1,8%	0,9%	5,5%	2,6%
Total	6,9%	4,4%	3,2%	1,5%	1,9%	1,0%	6,0%	3,0%

	Femmes Taux d'absences pour motif AT/MP et maladie				Hommes Taux d'absences pour motif AT/MP et maladie		
	2023	2024	% d'évolution 2024/2023		2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Ensemble des motifs							
Taux d'absences	6,9%	6,0%	-13,0%		3,6%	3,0%	-16,7%

B- Temps de travail

Effectifs en temps partiel en 2023	CDI		% de femmes à temps partiel en CDI
	Femmes	Hommes	
Non Cadre	2 416	174	93,3%
Cadre non médicaux	295	87	77,2%
Médicaux (hors Consultants des CLCC)	494	287	63,3%
Total général	3 205	548	
% de femmes à temps partiel en CDI	85,4%	14,6%	

Effectifs en temps partiel en 2023	CDD		% de femmes à temps partiel en CDD
	Femmes	Hommes	
Non Cadre	270	76	78,0%
Cadre non médicaux	22	22	50,0%
Médicaux (hors Consultants des CLCC)	57	61	48,3%
Total général	349	159	
% de femmes à temps partiel en CDD	68,7%	31,3%	

Effectifs en temps partiel en 2024	CDI		% de femmes à temps partiel en CDI
	Femmes	Hommes	
Non Cadre	2 520	165	93,9%
Cadre non médicaux	339	128	72,6%
Médicaux (hors Consultants des CLCC)	522	287	60,5%
Total général	3 381	580	
% de femmes à temps partiel en CDI	85,4%	14,6%	

Effectifs en temps partiel en 2024	CDD dont apprenti		% de femmes à temps partiel en CDD
	Femmes	Hommes	
Non Cadre	308	86	78,2%
Cadre non médicaux	68	35	66,0%
Médicaux (hors Consultants des CLCC)	139	92	60,2%
Total général	515	213	
% de femmes à temps partiel en CDD	70,7%	29,3%	

% des temps partiels féminins parmis les catégories (total 100%)	CDI			CDD		
	2023	2024	% d'évolution 2024 / 2023	2023	2024	% d'évolution 2024/ 2023
Non Cadre	93,3%	93,9%	0,6%	78,0%	78,2%	0,2%
Cadre non médicaux	77,2%	72,6%	-6,0%	50,0%	66,0%	32,0%
Médicaux (hors Consultants des CLCC)	63,3%	64,5%	1,9%	48,3%	60,2%	24,6%

C- Taux de temps partiel parmi les effectifs CDI

Taux de temps partiel en 2023	CDI		Total tx temps partiel CDI
	Femmes	Hommes	
Non Cadre	17,9%	6,4%	16,0%
Cadre non médicaux	17,5%	9,8%	14,8%
Médicaux (hors Consultants des CLCC)	33,6%	26,7%	30,7%
Total général	19,3%	11,7%	17,6%

Taux de temps partiel en 2024	CDI		Total tx temps partiel CDI
	Femmes	Hommes	
Non Cadre	18,3%	6,0%	16,2%
Cadre non médicaux	18,6%	12,6%	16,4%
Médicaux (hors Consultants des CLCC)	33,0%	24,4%	29,4%
Total général	19,7%	11,7%	17,9%

Evolution du % de femmes en temps partiel	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Non Cadre	17,9%	18,3%	2,3%
Cadre non médicaux	17,5%	18,6%	6,2%
Médicaux (hors Consultants des CLCC)	33,6%	33,0%	-1,7%
Total général	19,3%	19,7%	2,1%

D- Nombre de promotions du personnel non médical

Nombre de promotion du PNM en CDI en 2023	Non Cadre	Cadre non médicaux	Total
Femmes	1 073	187	1 260
Hommes	226	92	318
Total général	1 299	279	1 578
<i>% de femmes</i>	<i>83%</i>	<i>67%</i>	

Nombre de promotion du PNM en CDI en 2024	Non Cadre	Cadre non médicaux	Total
Femmes	1 029	229	1 258
Hommes	200	116	316
Total général	1 229	345	1 574
<i>% de femmes</i>	<i>83,7%</i>	<i>66,4%</i>	<i>79,9%</i>

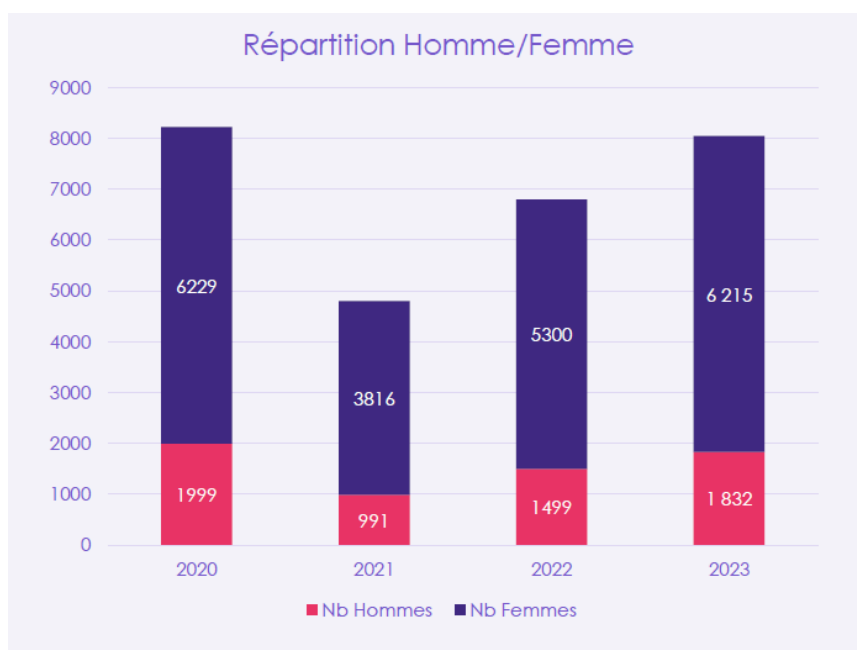
Evolution du % de femmes en CDI ayant bénéficié d'une promotion	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Non Cadre	83%	83,7%	0,9%
Cadre non médicaux	67%	66,4%	-0,9%

E- Taux de promotion du personnel non médical parmi les effectifs CDI

Taux de promotion en 2023 parmi le PNM en CDI	CDI		Total taux de promotion
	Femmes	Hommes	
Non Cadre	8,0%	8,4%	8,0%
Cadre non médicaux	11,1%	10,3%	10,8%
Total général	8,3%	8,8%	8,4%

Taux de promotion en 2024 parmi le PNM en CDI	CDI		Total taux de promotion
	Femmes	Hommes	
Non Cadre	7,5%	7,3%	7,5%
Cadre non médicaux	12,8%	11,9%	12,5%
Total général	8,1%	8,5%	8,2%

Evolution du % de femmes en CDI ayant bénéficié d'une promotion	2023	2024	% d'évolution 2024/2023
Non Cadre	11,1%	8%	-27,9%
Cadre non médicaux	8,3%	11%	33,7%

Chapitre 4 : Formation

	Hommes	Femmes
2020	24,3%	75,7%
2021	20,6%	79,4%
2022	22,0%	78,0%
2023	22,8%	77,2%

Index égalité professionnelle F/H des CLCC

Données 2023	1- Ecart de rémunération (en %)	2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	3- Ecart de taux de promotions (en %)	4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Total Index (sur 100 points)
<i>Nombre de points maximum de l'indicateur</i>	40	20	15	15	10	100
AVIGNON	39	NC	15	NC	10	NC
BORDEAUX	39	20	15	15	0	89
CAEN	38	20	10	NC	5	86
CLERMONT	37	10	15	15	10	87
CURIE	38	20	10	15	5	88
DIJON	39	20	15	15	5	94
GR	39	10	15	15	10	89
ICO	38	20	10	15	10	93
LILLE	38	20	15	15	5	93
LYON	40	20	15	15	5	95
MARSEILLE	38	20	15	15	5	93
MONTPELLIER	38	20	15	15	5	93
NANCY	38	20	15	15	5	93
NICE	38	20	15	15	5	93
REIMS	39	10	15	15	10	89
RENNES	39	20	15	15	10	99
ROUEN	40	20	15	15	5	95
STRASBOURG	37	20	15	15	5	92
TOULOUSE	38	20	15	15	10	98
Moyenne	38	18	14	15	6	92
Médiane	38	20	15	15	5	93

ANNEXE 2

PROTOCOLE DE GESTION DES SIGNALEMENTS DE SUSPICION DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Introduction

Conformément à l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés, et en particulier de prévenir et de traiter toute situation de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes dans l'entreprise, la FNCLCC met à disposition des CLCC le présent protocole afin de les accompagner dans la mise en œuvre de la politique de prévention et de traitement de ces situations. Ce document aborde les éléments suivants :

- I. Définitions du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes ;
- II. Cadrage des missions des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- III. Affichage des ressources internes et interlocuteurs ;
- IV. Procédure et formulaire de signalement ;
- V. Procédure de traitement des signalements.

Il est également rappelé que la procédure de signalement peut être gérée par un organisme spécialisé.

I- DEFINITION DU HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Les risques psychosociaux regroupent trois grandes catégories : le stress ou déséquilibre individu / travail, les violences internes au travail et les violences externes au collectif de travail (cf. INRS).

Au sein des violences internes, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes font l'objet d'un cadre juridique précis et doivent donner lieu à des mesures spécifiques à déployer dans l'ensemble des CLCC afin de favoriser leur signalement et en permettre une gestion adaptée et efficace.

a. Harcèlement moral

Article L.1152-1 du Code du Travail : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes : critiques incessantes, brimades et humiliations ; propos calomnieux, insultes et menaces ; « mise au placard », conditions de travail dégradantes ; refus de toute communication ; privation de travail ou charge abusive ; tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

Il peut être le fait de collègues, de la hiérarchie ou de collaborateurs, mais aussi de prestataires extérieurs, de patients ou de leurs familles ; d'une ou de plusieurs personnes. Les faits sont intentionnels ou non.

A contrario du harcèlement sexuel, les comportements fautifs évoqués (agissements, propos ou comportements) doivent avoir été répétés dans le temps, sans que la durée ne soit précisée.

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des pouvoirs d'organisation du travail délégués aux salariés en situation de management, de contrôle et disciplinaire de l'employeur. Il se différencie également d'une situation de stress ressentie par le salarié qui peut résulter de contraintes

de travail ou de difficultés relationnelles et interpersonnelles, auxquelles il doit cependant être également remédié

b. Harcèlement sexuel

Article L.1153-1 du Code du Travail : « *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers »

Le harcèlement sexuel se caractérise donc de deux manières :

1. Les propos ou comportements à connotation sexuelle qui, du fait de leur caractère non désirés, insistants et répétés, créent un climat intimidant, outrageant, et ceci même sans l'expression de menaces évidentes : gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne, environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel et le chantage sexuel, envoi de messages à caractère pornographique, etc. Plusieurs personnes agissant une seule fois chacune peuvent également être qualifiées de harceleurs. La jurisprudence ne manque pas d'exemples.
2. La pression grave exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »), où l'auteur du harcèlement exprime ou suggère son intention d'obtenir pour lui-même ou un tiers un acte de nature sexuelle à une personne en contrepartie soit d'un avantage (obtention d'un emploi, d'une augmentation...) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation dans un emploi non désiré, etc.).

c. Agissements sexistes

Article L 1142-2-1 du Code du Travail : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »*

Ainsi, le sexisme ordinaire est un ensemble de remarques ou de gestes d'apparence anodine qui contribue à exclure un individu en raison de son sexe, ou une minorité de genre (définition de l'Institut National de la Recherche Scientifique du Québec, avec le secrétariat à la condition féminine du Québec).

d. Agression sexuelle

L'agression sexuelle est un délit défini par l'article 222-22 du Code pénal comme une atteinte sexuelle qui se caractérise par des attouchements de certaines zones du corps (la bouche, le sexe, la poitrine, les fesses, les cuisses) imposés sous la violence, la contrainte, la menace ou la surprise.

II- CADRAGE DES MISSIONS DES REFERENTS HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Afin d'accompagner les salariés potentiellement victimes de tels agissements, le cadre légal permet de distinguer deux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, l'un désigné par le CSE et l'autre désigné par l'employeur.

a. Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée le statut de référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (HSAS) désigné par le CSE. Désormais encadré par l'article L 2314-1 du Code du Travail, ce référent est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

De manière plus favorable que la loi, plusieurs référents peuvent être désignés dans un CLCC

b. Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par l'employeur

En parallèle du référent CSE, la même loi impose aux entreprises de plus de 250 salariés la nomination d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (HSAS).

Contrairement au référent nommé par le CSE, le référent employeur voit son rôle défini au travers de l'article L1153-5-1 du Code du Travail. Il est en effet chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner » les salariés. Le Code ne donne pas plus de précisions.

c. Cadrage des missions des référents pour Unicancer et les CLCC

Dans un souci d'égalité et de maintien de la qualité du dialogue social, il est recommandé d'attribuer les mêmes missions d'orientation, d'information et d'accompagnement au référent CSE.

Il est important de soulever deux points :

- Ces deux référents ne se substituent pas aux interlocuteurs internes (Ressources humaines, managers, représentants du personnel, etc.) et externes (Défenseure des droits, inspection du travail, autorités judiciaires...). Ils viennent au contraire assurer, entre autres, un rôle de relais complémentaire.
- Il n'existe pas de référent harcèlement moral dans le Code du Travail. Comme cela est déjà le cas le plus souvent en pratique dans les Centres, il est recommandé que le référent employeur HSAS de l'article L 1153-5-1 puisse également endosser ce rôle de référent harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes (HMSAS). Ses missions d'orientation, d'information et d'accompagnement seront les mêmes dans l'une et l'autre des situations.

Afin de mener à bien ces missions, les référents doivent être formés dans les meilleurs délais suite à leur désignation, et ce dans un maximum de 6 mois. La formation devra être renouvelée en même temps que la reconduction du mandat. Une formation complémentaire pourra également être effectuée en cours de mandat afin d'actualiser les connaissances et les pratiques des référents.

III- AFFICHAGE DES RESSOURCES INTERNES ET INTERLOCUTEURS DEDIES

Afin d'informer les salariés des CLCC, l'affichage de la liste et les contacts des ressources internes et des interlocuteurs dédiés est obligatoire.

Exemple de trame d'affichage :

PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Si vous vous estimez être victime de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes, vous pouvez solliciter différents interlocuteurs internes et externes dédiés pour tout renseignement ou être accompagné dans votre démarche de signalement.

La sollicitation d'un interlocuteur interne en première intention facilitera les délais de traitement du signalement. En interne à votre Centre, vous pouvez solliciter :

Votre supérieur hiérarchique

La Direction des ressources humaines

Le service de prévention et de santé au travail :

-

L'assistance psychologique :

-

Le/les référent(s) de la Direction en matière de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

-

Le/les référent(s) CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

-

Les représentants du personnel (CSE / CSSCT/Délégués syndicaux) :

-

-

-

-

-

Les ressources extérieures à votre Centre sont :

L'inspection du travail :

La Défenseure des droits :

Tel : 09.69.39.00.00

Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342

Paris CEDEX 07 (Inutile d'affranchir)

Associations nationales d'aide aux victimes de votre choix

Le 3919 : ligne d'écoute nationale destinée aux femmes victimes de violences

Si vous souhaitez effectuer un dépôt de plainte ou une main courante :

Le commissariat :

La gendarmerie :

IV- PROCEDURE DE SIGNALEMENT

a. Origines des signalements

Pour rappel, le signalement pour suspicion de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes peut être :

- réalisé par un individu comme un collectif ;
- transmis directement à l'employeur ou à son représentant (notamment Direction des Ressources Humaines), ou à des tiers (manager, médecin du travail, représentants du personnel, CSE, etc.) ;
- prendre la forme d'un signalement oral, d'un mail, d'un courrier, d'un formulaire prévu à cet effet, d'une plainte déposée auprès des autorités judiciaires (police, gendarmerie, Prud'hommes).

b. Formulaire de signalement interne

Il est essentiel d'organiser un cadre clair et accessible par tous pour signaler toute situation pouvant relever de harcèlement moral, harcèlement sexuel ou agissements sexistes.

Ainsi, un formulaire de signalement doit être mis à disposition de l'ensemble des salariés des CLCC (via le site intranet, via une plateforme dédiée, etc.).

Exemple de trame de formulaire de signalement :

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT INTERNE

HARCELEMENT MORAL, SEXUEL

ET AGISSEMENTS SEXISTES

Conformément à la réglementation en vigueur, tout signalement sera traité avec la plus stricte confidentialité pour toutes les parties prenantes (plaignant(s), mis en cause, témoins...). Les informations collectées seront uniquement utilisées pour explorer et/ou enquêter sur les faits signalés et pour protéger les droits de toutes les personnes concernées.

Vous pouvez vous faire aider du référent CSE, du référent employeur ou d'un représentant du personnel pour remplir le présent formulaire.

1. Date du signalement :

2. Vos coordonnées (en l'absence de coordonnées, le suivi de votre signalement ne pourra être effectué) *

- Nom et prénom :
- Poste occupé :
- Service :
- Numéro de téléphone ou adresse e-mail (professionnel ou personnel) :

*** : en cas de signalement collectif, les coordonnées de l'ensemble des plaignants doivent être renseignées**

3. Nature du signalement

☐ Je suis victime des faits

☐ Je suis témoin des faits

La victime présumée est : _____

Le signalement concerne une situation ressentie comme :

- ☐ Harcèlement moral
- ☐ Harcèlement sexuel
- ☐ Agissements sexistes

4. Personne(s) mise(s) en cause (à compléter si vous le souhaitez) :**Salarié du Centre :**

- **Nom et prénom :**
- **Poste occupé :**
- **Relations (supérieur hiérarchique, collègue, autre) :**

Personne extérieure au Centre :

- ☐ **Patient**
- ☐ **Accompagnant**
- ☐ **Visiteur**
- ☐ **Prestataire extérieur**
- ☐ **Autre**

5. Description des faits

Veillez fournir une description chronologique et circonstanciée aussi détaillée que possible des faits que vous souhaitez signaler :

- **Date(s) des faits :**
- **Lieu(x) des faits :**
- **Description des faits :**

6. Témoin(s) des faits (le cas échéant)

Si des personnes ont été témoins des faits, veuillez les indiquer ci-dessous, en veillant à les avoir préalablement informés.

- **Nom(s) et poste(s) occupé(s) des témoins :**

7. Avez-vous déjà rapporté ces faits à une autre personne ?

- ☐ **Oui**
- ☐ **Non**

Si oui :

- ☐ **Direction du CLCC**
- ☐ **Un référent harcèlement**
- ☐ **Le supérieur hiérarchique**
- ☐ **Un membre du CSE**
- ☐ **Un(e) collègue de travail**
- ☐ **La médecine du travail**
- ☐ **Autre :**

.....

8. Documents (le cas échéant)

Vous pouvez joindre toute pièce ou document (e-mails, messages, photos, capture d'écran, arrêt de travail etc.) pouvant appuyer votre signalement.

- **Liste des documents joints :**

9. Autres commentaires

Vous pouvez indiquer dans cette zone tout commentaire que vous souhaiteriez ajouter.

Informations concernant la démarche de signalement

Ce formulaire peut être remis en mains propres ou par mail à :

1. La Direction générale ou son représentant, ou à la Direction des Ressources Humaines.
2. L'un des référents harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes qui devra le transmettre immédiatement et au plus tard dans les 48 heures à la Direction générale ou son représentant ou à la Direction des Ressources Humaines.

Conformément à la réglementation en vigueur, tout signalement sera traité avec la plus stricte confidentialité pour toutes les parties prenantes (plaignant, mis en cause, témoins...). Les informations collectées seront uniquement utilisées pour explorer et/ou enquêter sur les faits signalés et pour protéger les droits de toutes les personnes concernées. Nous vous remercions de votre confiance et de votre démarche pour contribuer à un environnement de travail respectueux et sûr.

À quoi sert ce formulaire ?

Il a pour but de recueillir et de formaliser le signalement d'un(e) salarié(e) se sentant victime de comportements inadaptés pouvant potentiellement relever de faits de violences sexistes et sexuelles ou de harcèlement moral ou sexuel.

Le signalement est-il anonyme ?

Pour pouvoir être traité, le signalement ne doit pas être anonyme. La stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause.

Que se passe-t-il après réception du formulaire par la Direction Générale ou son représentant ou la Direction des Ressources humaines

La Direction générale ou son représentant ou la Direction des Ressources Humaines accusera réception de votre signalement dans un délai maximum de 7 jours ouvrés. Il pourra vous être demandé des informations complémentaires afin de décider des suites à donner (exploration des faits, enquête interne, mesure de protections, accompagnement, etc.).

V- PROCEDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS DES FAITS DE HARCELEMENT MORAL, SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

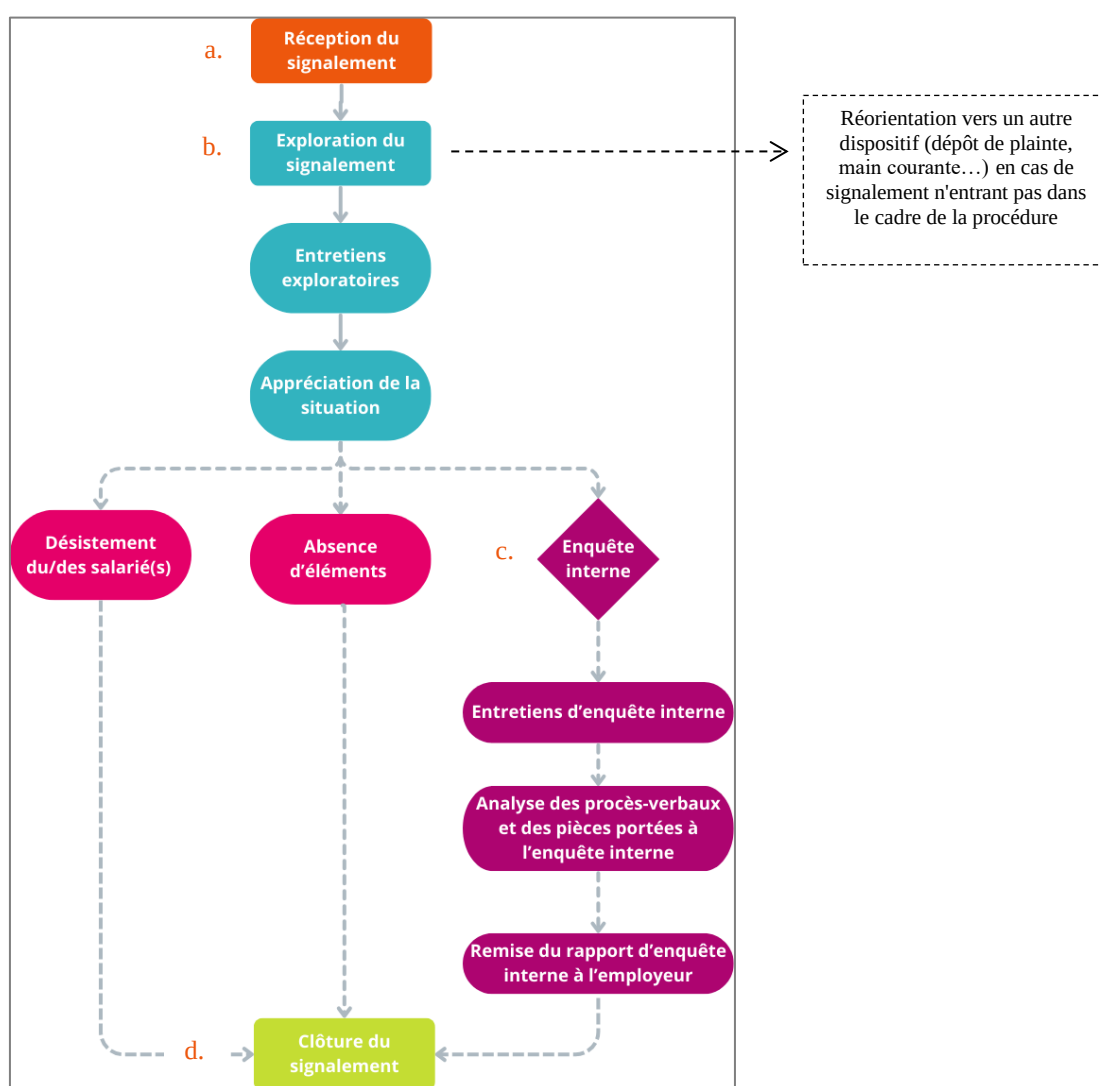
Il est rappelé que le présent protocole est exclusivement dédié aux situations de suspicion de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes entre professionnels du Centre.

Une situation qui impliquerait un patient, sa famille, un accompagnant, un visiteur extérieur... relève d'une autre procédure.

Les autres types de violences (verbales, physiques...) ne relèvent pas de la présente procédure de traitement des signalements.

Le cas échéant, le(s) plaignant(s) peut/vent se faire accompagner par les personnes ressources de l'établissement pour être orienté(s) vers les dispositifs adéquats.

La procédure interne de traitement des signalements résumées par le logigramme ci-dessous :



Tout au long de cette procédure, des grands principes doivent être respectés :

1. Mise en place de mesures de protection concernant l'ensemble des parties impliquées dans la situation.

Impartialité, neutralité, anonymat, discrétion sur les données recueillies. Possibilité de mettre en œuvre des modifications de l'organisation du travail afin de distancier les salariés impliqués (idéalement : aménagement des conditions de travail du salarié mis en cause).

2. Eviter la confrontation entre plaignant et mis en cause pendant toute la durée du process. Les témoignages sont recueillis séparément, à des horaires où ils ne seront pas amenés à se croiser.
3. Garantir les droits de l'ensemble des parties (confidentialité même si aucun témoignage ne peut être anonyme, impartialité, respect du contradictoire, information équivalente). Cela concerne non seulement le(s) salarié(s) plaignant(s), le(s) salarié(s) mis en cause, les membres du personnel assistant les salariés, mais également toute personne qui serait amenée à témoigner. La trame d'entretien rappellera ces principes, ainsi qu'une clause d'engagement de confidentialité.
4. Accompagnement individuel ou collectif. Au besoin, il est préconisé de proposer une orientation vers le médecin du travail, une assistance psychologique individuelle et/ou un accompagnement psycho-organisationnel.
5. Le(s) salarié(s) qui rapporte(nt) des faits laissant supposer l'existence d'une situation de harcèlement moral ou sexuel a(ont) la garantie de n'encourir aucune sanction disciplinaire, sauf si la dénonciation relève de la calomnie (Art. 226-10 du Code pénal).³
6. Respect de délais de traitement appropriés, afin que la situation se résolve au plus vite pour tous. L'éventuel arrêt maladie du/des plaignants ou du/des mis en cause n'est pas susceptible de constituer un obstacle (ils peuvent en effet être contactés et convoqués pendant leur arrêt). Par dérogation au principe voulant que tout fait fautif soit sanctionné dans un délai de 2 mois à partir du dernier fait connu, la Cour de cassation a admis que dans ce type de situations, le délai des 2 mois puisse démarrer à compter de la remise du rapport d'enquête à l'employeur (23 mars 2011, pourvoi n°09-43.507). Le but ici est de permettre à l'employeur ou son représentant d'avoir le temps de convoquer les parties et d'apprécier les faits diligemment mais sans précipitation.
7. Les entretiens menés tout au long du process répondent à quatre grands impératifs :
 - **Neutres et impartiaux** : ils doivent être menés par des personnes qui n'ont pas de liens hiérarchiques directs (descendants ou ascendants) avec les salariés concernés.
 - **Professionnels** : Il est rappelé que la Direction des Ressources Humaines est compétente pour mener l'enquête « comme elle l'estime pertinent » (arrêt de la Cour de Cassation du 1^{er} juin 2022, n°20-22.058).
 - **Contradictaires** : toutes les personnes interrogées (plaignant(s), mis en cause, témoin(s), manager(s), représentant(s) du personnel...) doivent pouvoir s'exprimer librement et être entendues.
 - **Factuels** : le traitement du signalement vise à collecter les faits afin de permettre la prise de décision de l'employeur. L'ensemble des entretiens sont consignés par écrits et annexés au rapport avec l'ensemble des pièces produites.

a. Réception du signalement

Ainsi qu'il est indiqué dans l'exemple de trame de formulaire, le signalement doit être remis à la Direction générale ou son représentant ou la Direction des Ressources Humaines, qui ont seuls le pouvoir de traiter le signalement en interne.

L'employeur ou son représentant pourra choisir d'associer à cette démarche toute personne qu'il jugera utile, ou confier le traitement du signalement à un organisme spécialisé.

³ Définition de la dénonciation calomnieuse : accusation grave et volontairement mensongère portant atteinte à l'honneur ou à la réputation de quelqu'un

Les référents (employeur et CSE) ne sont pas spontanément associés, sauf si le(s) salarié(s) plaignant(s) en fait(font) la demande ou donne(nt) son(leur) accord.

Le salarié plaignant est libre de mettre un terme à sa démarche à tout instant.

L'auteur du signalement se voit accuser réception de son signalement dans un délai maximum de 7 jours ouvrés.

Les entretiens exploratoires sont ensuite organisés dans le respect des principes édictés au point V.
PROCEDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS.

A des fins de traçabilité et pour le bon suivi du traitement apporté au signalement, il est fortement recommandé d'établir une fiche de suivi du signalement reprenant la chronologie du signalement et de son traitement.

b. Exploration du signalement

i. Entretiens exploratoires (dits « pré-enquête »)

Des entretiens individuels sont organisés dans les meilleurs délais par l'employeur ou son représentant afin d'explorer la situation avec le ou les salariés plaignant(s) ainsi que le ou les mis en cause, idéalement dans cet ordre. Il est possible d'y associer le référent employeur ou CSE.

Les salariés ont la possibilité d'être accompagnés par une personne de leur choix appartenant au personnel du Centre.

Les objectifs de ces entretiens sont de :

- Recueillir les informations factuelles et précises, appuyées le cas échéant par tout document que la personne jugera utile de produire ;
- Identifier le ou les mis en cause, ainsi que les éventuels témoins ;
- Informer le(s) plaignant(s) et le(s) mis en cause de leurs droits et de la procédure ;
- Orienter les parties prenantes du signalement (plaignant, mis en cause, témoin) si besoin vers les ressources utiles.

Les entretiens se déroulent de préférence en présentiel, séparément, et donnent lieu à un compte-rendu que chaque salarié relit avant de le signer afin d'attester de la conformité du document avec les propos tenus. En cas de désaccord avec les propos ainsi relatés dans le compte-rendu, des modifications peuvent être immédiatement apportées. Si le salarié persiste à refuser de signer, les raisons de ce refus sont explicitées dans le compte-rendu.

Les parties prenantes sont informées du fait que les éléments évoqués à ce stade pourront être utilisés ultérieurement, notamment au cas où l'enquête interne s'avérerait nécessaire. Il est recommandé de faire apparaître cette mention sur le guide d'entretien qui sera signé par les personnes rencontrées.

En parallèle des entretiens exploratoires, pour protéger et assurer la santé et la sécurité des salariés (conformément à l'article L 4121-1 du Code du Travail), l'employeur ou son représentant apprécie la pertinence de mettre en place des mesures conservatoires (mise à pied conservatoire, suspension d'activité) ou des mesures transitoires d'aménagement des conditions de travail.

ii. Appréciation de la situation

Sur la base des comptes-rendus des entretiens exploratoires réalisés, l'employeur ou son représentant apprécie la situation et décide des suites à apporter au signalement :

- Si les faits rapportés justifient d'approfondir la procédure, une enquête interne est diligentée. Les parties en sont informées dans les plus brefs délais.

- Dans le cas où le plaignant, à l'issue de l'entretien exploratoire, se désiste ou en l'absence d'éléments probants, le traitement du signalement est classé et archivé (voir ci-après, « Clôture du signalement »).

Pour rappel, et conformément à la réglementation (Art. L1152-6 du code du travail), les parties peuvent solliciter une action de médiation. Celle-ci ne peut être mise en œuvre que si les deux parties donnent leur accord à cette démarche. Le choix du médiateur doit également faire l'objet d'une entente entre les parties.

c. Enquête interne

L'enquête interne est diligentée au plus vite si l'exploration du signalement laisse croire à une situation à risque. L'objectif de l'enquête est de permettre d'établir la réalité et la matérialité des faits, en approfondissant les éléments mentionnés dans le signalement et lors des entretiens exploratoires.

i. Entretiens d'enquête interne

L'employeur ou son représentant mène l'enquête et peut être accompagné par toute personne qu'il juge utile.

Les entretiens individuels sont organisés avec les différentes personnes directement impliquées (plaignant(s), témoin(s) et mis en cause). Elles peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix appartenant à l'entreprise. Ces entretiens sont réalisées sur la base d'une trame semi-directive. Tout témoignage spontané doit être ajouté au dossier et analysé. L'employeur ou son représentant jugera de la pertinence de les convoquer pour un entretien.

Les personnes convoquées ont également le droit de refuser de rencontrer l'employeur ou son représentant dans le cadre de cette enquête interne.

Les parties sont informées que les éléments collectés au cours de l'enquête sont susceptibles d'être transmis aux autorités judiciaires en cas de saisine, elles ont le droit de le refuser.

ii. Analyse des procès-verbaux et des pièces portées à l'enquête interne

L'ensemble des personnes reçues en entretien ont la possibilité de transmettre tout document utile, et qui n'aurait pas été fourni lors de la phase exploratoire.

Chacun de ces entretiens est retranscrit dans un procès-verbal qui sera remis à la fin dudit entretien pour lecture et signature des intéressés. Avec l'accord de l'ensemble des parties, l'entretien peut être enregistré. Le formulaire CERFA (11527*03) peut être utilisé. Les personnes rencontrées dans le cadre de l'enquête interne s'engagent à ne pas diffuser et à ne faire aucun usage des procès-verbaux ou formulaires CERFA.

iii. Remise du rapport d'enquête interne

Le rapport final contient les éléments suivants :

- Le signalement initialement transmis (s'il l'a été par écrit) ;
- Tous les comptes rendus d'entretien et pièces transmises lors de la phase exploratoire ;
- Les procès-verbaux des entretiens menés pendant l'enquête, ainsi que toute pièce complémentaire ;
- L'analyse de l'ensemble de ces éléments ;
- La conclusion de l'enquête interne.

Ce rapport d'enquête, tout comme les comptes rendus d'entretiens exploratoires, les procès-verbaux d'enquête interne ainsi que les pièces collectées tout au long de la phase exploratoire et de l'enquête sont strictement confidentiels et à destination unique de l'employeur (sauf si production en justice).

Les parties concernées n'ont aucun droit à en prendre connaissance.

d. Clôture du signalement

En cas d'enquête interne, la conclusion du rapport d'enquête et les décisions qui en découlent seront remise au(x) plaignant(s) et au(x) mis en cause (sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises).

En cas de clôture pour absence d'éléments probants ou suite à un désistement du/des plaignant(s), les parties concernées sont informées par une décision écrite motivée de la clôture du signalement.

Si le salarié plaignant a décidé d'associer un représentant du personnel ou le référent désigné par le CSE, une synthèse des conclusions de l'enquête avec accord du plaignant et du mis en cause peut être inscrite à l'ordre du jour d'une séance plénière du CSE sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises. Le procès-verbal de séance garantit l'anonymat des personnes concernées.

Enfin, si les autorités judiciaires étaient saisies, le rapport d'enquête serait transmis à la justice.

A l'issue de l'enquête, l'employeur ou son représentant restent attentifs quant à l'effectivité des mesures mises en place, des éventuels aménagements des conditions de travail et garantissent l'absence de représailles.

ANNEXE 9 AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON PRATICIEN

CHAPITRE 1 ACCORD NATIONAL VISANT A METTRE EN ŒUVRE LA CRÉATION D'EMPLOIS, L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre créé par accord national « ARTT non praticien » du 30.03.1999

 Nota : 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).

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.

ARTICLE 1 PRÉAMBULE

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.

ARTICLE 2 ACCORD DE BRANCHE

Dès la signature de l'accord de branche, toutes ses dispositions sont applicables tant au niveau conventionnel qu'au niveau de chaque Centre.

ARTICLE 3 Horaire collectif de travail

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 1^{er} janvier 2000 en l'absence d'accord d'entreprise, ou d'accord national. Dans le cas d'un accord d'entreprise antérieur au 1^{er} 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 deux hypothèses la date d'application est fixée au plus tard quatre 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 les 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 FÉRIÉS,
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 1^{er} 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 A.R.T.T.

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 C.H.S.C.T., 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. État des lieux préalable

Par état 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.

ARTICLE 4 NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA « LOI AUBRY »

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'Etat, 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 deux 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'Etat 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'Etat, 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.

ARTICLE 5 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU TRAVAIL A TEMPS RÉDUIT

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 1^{er} 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.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX NOUVEAUX EMBAUCHÉS

6.1. Contrat de travail

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.

ARTICLE 7 FORMATION

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, ...).

ARTICLE 8 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

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 2, Chapitre 5, 3^{ème} paragraphe, de la Convention Collective du 1^{er} 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 deux semaines pleines dont une au moins pouvant alimenter le compte épargne temps.

ARTICLE 9 FINANCEMENT DE L'EMPLOI PAR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

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 chiffrements prévisionnels transparents fournis par les directions 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 état 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 1^{er} 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.

ARTICLE 10 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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 deux 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 deux journées de travail

Chaque salarié bénéficie, entre deux journées de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

ARTICLE 11 MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

11.1. Droit syndical

En sus du droit syndical d'établissement institué par la Convention Collective du 1^{er} janvier 1999, les négociateurs de l'accord d'entreprise à raison de deux par organisation syndicale, bénéficieront d'un contingent de 20 heures, par mois, pendant une durée maximale de trois 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 deux membres par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de membres du côté de la F.N.C.L.C.C.

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 C.C.N. 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 quinze 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 1^{er} 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 cinq 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 six 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 deux 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.

ARTICLE 12 AGRÉMENT, DURÉE, RÉVISION

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'art. 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 trois 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.

ARTICLE 13 ADHÉSION

Cet accord vaut avenant à la Convention Collective du 1^{er} janvier 1999.

ANNEXE 10 INTERPRÉTATION

CHAPITRE 1 AVIS RENDUS PAR LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

Chapitre créé conformément à l'article 4.3.2.3.3.2. de la présente Convention Collective

A-9.1.1. VALEUR DES AVIS D'INTERPRÉTATION

Conformément à l'article 4.3.2.3.3.2. du Titre 4, Chapitre 3, les avis rendus ci-après en interprétation de la présente Convention Collective ont la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte.

A-9.1.2. AVIS D'INTERPRÉTATION DU 2 DÉCEMBRE 1998

▪ Prime d'assiduité 1998

Conformément aux dispositions transitoires de la Convention Collective du 1^{er} janvier 1999, la prime d'assiduité octroyée dans le cadre de la Convention Collective de 1971 est due dans les conditions prévues par cette dernière jusqu'au 31 décembre 1998.

Les Centres ne payant pas la prime d'assiduité par anticipation auront donc à payer le solde.

Afin d'opérer un versement à la même date, les Centres payeront le reliquat et le solde de prime d'assiduité avec la paye de février 1999.

▪ Différentiel d'Indemnité Transitoire en cas de modification de la durée du contrat de travail

Le Différentiel d'Indemnité Transitoire (D.I.T.) a pour but de fixer le droit du salarié au moment de la transposition de la Convention Collective de 1971 à celle de 1999.

Le salarié a temps partiel en 1998 qui passera à temps plein à partir de 1999 bénéficie du D.I.T. calculé sur son salaire de décembre 1998.

Il est rappelé que même dans ce cas, le D.I.T. fond du montant de l'augmentation générale.

Lorsque la réduction du temps de travail est à durée déterminée (avenant) dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, le D.I.T. est proratisé pour la période temps partiel et reconstitué au retour à temps plein (exemples : congés parentaux, temps partiels annualisés à durée déterminée).

En ce qui concerne le salarié qui passerait de temps plein à temps partiel, la renégociation de sa rémunération devra entraîner proratisation du D.I.T.

▪ **Différentiel d'Indemnité Transitoire : modalité de calcul**

Pour le calcul du Différentiel d'Indemnité Transitoire (D.I.T.), le salarié étant dans la classification qui lui incombe, le niveau de son Salaire Minimum Annuel Garanti (S.M.A.G.) est déterminé par le barème national.

Ce S.M.A.G. permet de déterminer la Prime d'Expérience Professionnelle et la Bonification Acquisée de Carrière.

Chaque salarié se voit attribuer, autant que de besoin, un complément de rémunération pouvant atteindre le différentiel entre son S.M.A.G. et celui immédiatement supérieur.

Ce n'est qu'une fois que l'ensemble de ces calculs est effectué que le D.I.T. peut apparaître.

▪ **Transposition de l'ancienneté**

Pour l'établissement de l'expérience professionnelle dans la Convention Collective de 1999, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise dans la Convention Collective de 1971, y compris les périodes de reprise d'ancienneté. Cette ancienneté est calculée à partir du 1er jour d'entrée dans le Centre mais ne prend pas en compte les jours de suspension du contrat de travail supérieurs à un an.

Cependant, en cas de promotion sur un poste cadre ou cadre supérieur, seule l'expérience professionnelle acquise au poste de cadre ou cadre supérieur est prise en compte pour le calcul de la prime d'expérience professionnelle.

▪ **Indemnité de départ à la retraite : modalité de calcul**

Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite comprend :

- le S.M.A.G. + complément de salaire ;
- la prime d'expérience professionnelle ;
- la bonification individuelle de carrière ;
- la bonification acquise de carrière ;
- le différentiel d'indemnité transitoire.

▪ **Modification de l'article A-2.1.1.**

À l'article A-2.1.1. de l'Annexe 2, Chapitre 2 « Sujétions », il y a lieu de lire : « L.141-8 » au lieu de « L.141-3 ».

A-9.1.3. AVIS D'INTERPRÉTATION DU 7 JANVIER 1999

▪ **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.

À 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 C.N.P.I. rappelle qu'un salarié qui n'aurait que le supplément familial à titre de D.I.T. doit avoir sur son bulletin de paye la ligne D.I.T.

A-9.1.4. AVIS D'INTERPRÉTATION DU 11 JANVIER 2000

▪ **Transposition de la prime d'assiduité dans le Différentiel d'Indemnité Transitoire**

La Commission Nationale Paritaire d'Interprétation rappelle que dans la Convention Collective de 1999, Titre 5, Chapitre 1, page 5, la transposition de la prime d'assiduité dans le Différentiel d'Indemnité Transitoire est prévue de façon explicite :

« Concernant la prime d'assiduité prévue dans la Convention Collective de 1971, elle est incluse dans le Différentiel d'Indemnité Transitoire. Le calcul de son montant se fera par application pour chaque salarié sur la base forfaitaire de 7,5 % quel que soit le taux d'absentéisme de 1998 et, selon les mêmes modalités que précédemment. »

Le calcul doit donc être effectué sur la même base que celle qui servait de calcul à la prime d'assiduité jusqu'en 1998.

A-9.1.5. AVIS D'INTERPRÉTATION DU 14 JANVIER 2000**▪ Bonification Acquise de Carrière pour l'année 2000**

La Convention Collective 1999 prévoit le versement de la Bonification Individuelle de Carrière (BIC) en 2001.

Cependant, les dispositions transitoires prévoient qu'au titre de l'année 2000 et après Entretien Annuel d'Appréciation, une Bonification Acquise de Carrière (BAC), d'un montant de 0,5 % de la Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG) sera versée à chaque salarié au prorata temporis de la présence en 1999 et du type de contrat (temps partiel ou non).

Les membres de la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation proposent que, pour l'année 2000, ce montant soit versé en une seule fois, ce qui impulserait la notion de BIC.

Le versement de la BAC en une seule fois :

- aura donc lieu sur la paye du mois suivant la fin de la totalité des Entretiens Annuels d'Appréciation dans le Centre ;
- ne concernera pas les Centres qui dans le cadre de leur accord ARTT ont prévu un gel pour l'année 2000.

Cette prime versée en 2000 deviendra, à compter du 1^{er} janvier 2001, mensuelle et donc, devra être divisée par 12 et incorporée à la BAC.

ANNEXE 11 ACCORDS DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ A BUT NON LUCRATIF

Intitulé de l'accord	Date et signataires
Accord visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail	du 1 ^{er} avril 1999 Signataires : UNIFED, CFDT, CFE-CGC
Accord 2001-01 « Loi Aubry II »	du 3 avril 2001 Signataires : UNIFED, CFTC, CFE-CGC
Accord 2002-01 visant à mettre en place le travail de nuit	du 17 avril 2002 Signataires : UNIFED, CFDT, CFE-CGC, CFTC
Accord 2005-04 relatif aux astreintes	22 avril 2005 Signataires : UNIFED, CFDT, CFTC, CFE-CGC

Intitulé de l'accord	Date et signataires
Avenant n°1 à l'accord visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail	du 19 mars 2007 Signataires : UNIFED, CFE-CGC, CFTC
Avenant n°1 à l'accord 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit	du 19 avril 2007 Signataires : UNIFED, CFDT, CFE-CGC, CFTC
Avenant n°2 à l'accord du 1er avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail	du 25 février 2009 Signataires : UNIFED, CFE-CGC, CFTC
Accord relatif au travail à temps partiel	du 22 novembre 2013 Signataires : UNIFED, CFDT, CFTC, CFE-CGC
Accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale	du 23 avril 2015 Signataires : UNIFED, CFDT, CGT, SUD
Avenant n°1 à l'accord du 23/04/2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale	du 23 avril 2015 Signataires : UNIFED, CFDT, CGT, SUD

Intitulé de l'accord	Date et signataires
Guide paritaire d'application de l'accord relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013	du 8 juillet 2016 Signataires : UNIFED, CFDT, CFTC, CFE-CGC
Avenant n°2 à l'accord du 23/04/2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale	du 11 juillet 2018 Signataires : UNIFED, NEXEM, CGT, SUD
Accord sur la formation et le développement des compétences	du 9 septembre 2020 Signataires : AXESS, CFDT, CGT
Accord sur la promotion et reconversion en alternance (Pro A)	Du 7 décembre 2019 Signataires : AXESS, CFDT

NOTES

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

