

**ACCORD SALARIAL 1999
DES PERSONNELS NON-MEDICAUX
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibnitz
75018 PARIS

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE "C.G.C."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :



Le présent accord national a pour objet l'application sur les masses salariales des Centres de Lutte Contre le Cancer des augmentations telles que définies par le relevé de conclusions sur le dispositif salarial applicable jusqu'au 31 décembre 1999 aux trois fonctions publiques (accord Zuccarelli 1998-1999).

ARTICLE 1 AUGMENTATION DES MASSES SALARIALES

Vu l'article L.132-12 du Code du Travail,

Vu la Convention Collective du 1^{er} janvier 1999 et conformément à l'accord national visant à mettre en œuvre la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail signé le 30 mars 1999, agréé le 25 juin 1999, la masse salariale des Centres de Lutte Contre le Cancer du personnel non-médical augmentera en 1999 du même pourcentage que celui des mesures générales arrêtées dans le secteur public, soit en année pleine 0,44 % et 0,21 %.

Conformément à l'accord national visant à mettre en œuvre la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail, les salariés du groupe A se verront appliquer les augmentations générales à concurrence de :

- 0,5 % le 1^{er} avril 1999
- 0,8 % le 1^{er} décembre 1999.

ARTICLE 2 APPLICATION DANS LES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER

Les Centres de Lutte Contre le Cancer qui auront signé en 1999 un accord d'entreprise relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail en contrepartie d'embauches ou pour maintenir l'effectif, se verront attribuer dès 1999 l'intégralité de cette augmentation générale de la masse salariale.

Les Centres de Lutte Contre le Cancer n'ayant pas signé d'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ou maintien de l'effectif, disposeront de cette augmentation générale de la masse salariale seulement en cas de création effective d'emplois ou de maintien de l'effectif de contrepartie, que cela intervienne en 1999 ou en 2000.

ARTICLE 3 AGREMENT

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.

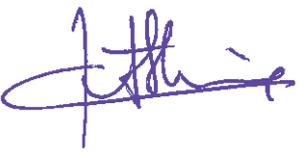
Fait à Paris, le 27/10/99

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :



F.O. : 

C.F.T.C. : 

C.F.D.T. : 

C.G.T. :

C.G.C. :





**ACCORD NATIONAL VISANT A METTRE EN OEUVRE
LA CREATION D'EMPLOIS, L'AMENAGEMENT ET LA
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

**LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19**

**LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE "C.F.E.-C.G.C."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS**

**LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibnitz
75018 PARIS**

**LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX**

**L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS**

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

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 01 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 PREAMBULE

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 :

METHODE DE DECOMPTE, HORS FERIES, DE LA DUREE 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 NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA MISE EN OEUVRE 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 SPECIFIQUES AU TRAVAIL A TEMPS REDUIT

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 SPECIFIQUES AUX NOUVEAUX EMBAUCHES

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 SPECIFIQUES 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 2.4.3.1., Titre 2, Chapitre 4, 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 REDUCTION 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 chiffrages prévisionnels transparents fournis par les direction aux partenaires sociaux, les Centres de Lutte Contre le Cancer s'efforcent de maintenir globalement le niveau de rémunération du personnel en activité.

En tout 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 OEUVRE 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 AGREMENT, DUREE, REVISION,

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 ADHESION

Cet accord vaut avenant à la Convention Collective du 1^{er} janvier 1999.



Fait à Paris, le 30 Mars 1999

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :



F.O. :

C.F.T.C. :

C.F.D.T. :



C.G.T. :

C.G.C. :

**ACCORD NATIONAL
VISANT A METTRE EN OEUVRE
LA CREATION D'EMPLOIS, L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
POUR LE PERSONNEL PRATICIEN
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE "C.F.E.-C.G.C."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibnitz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

JLT
→
SB
CM
PC
JIV

Le présent accord national a pour objet 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 l'article 3 du présent accord.

ARTICLE 1 PREAMBULE

Dans le cadre des dispositions de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dite " Loi Aubry " et de ses décrets d'application, des nouvelles dispositions concernant la durée du travail, 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 Lutte Contre le Cancer de bénéficier des dispositions légales accompagnant la création d'emploi à hauteur de 6 % ;
- d'instaurer la réduction du temps de travail pour les praticiens des Centres ;
- de créer l'embauche qualifiée correspondante, conformément aux orientations du projet d'établissement ;
- 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 de Lutte Contre le Cancer 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 ;
- de favoriser la formation professionnelle des praticiens permettant de maintenir l'excellence des Centres de Lutte Contre le Cancer.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord est conforme aux dispositions de l'accord de branche signé le 1^{er} avril 1999 et agréé le 25 juin 1999. Il est conforme aux dispositions de l'accord national propre aux Centres de Lutte Contre le Cancer et à la Fédération signé le 30 mars 1999 et agréé le 25 juin 1999.

JLT
2
SB AM
PC
JTV

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

Cet accord est applicable aux praticiens des Centres de Lutte Contre le Cancer, temps plein et temps partiel, n'exerçant aucune activité libérale rémunérée à l'acte. Par praticiens des Centres, il y a lieu d'entendre tout salarié ayant passé le concours de spécialiste des C.L.C.C. et/ou dont le diplôme de docteur en médecine ou chirurgie dentaire ou diplôme de pharmacie est nécessaire à l'activité exercée, et qui en conséquence n'est pas dans le champ de la CCN du 1^{er} janvier 1999. Les résidents entrent dans le champ de l'accord.

Sont exclus du champ les chefs de clinique et les consultants payés à la vacation.

ARTICLE 4 ANNUALISATION

4.1. Les praticiens des Centres de Lutte Contre le Cancer sont des cadres dont les horaires ne peuvent être prédéterminés et dont la rémunération est forfaitisée. Un avenant au contrat de travail sera soumis à l'approbation de chaque praticien dans le courant du premier trimestre 2000 comportant le nombre de jours de la convention de forfait et en tant que de besoin, le nombre annuel d'heures.

4.2. Durée de travail de référence

Nombre de jours par an	365
Congés payés	25
Jours de repos hebdomadaires	104
Reste en jours travaillés	236

4.3. Réduction du temps de travail

Dans le cadre de cet accord, le nombre de jours travaillés par les praticiens est réduit à 210 jours par année civile.

Ce décompte ne peut réduire les avantages individuels acquis.

Ce nombre comprend au minimum 5 jours de formation continue par an, dont le décompte peut être calculé en moyenne sur 3 ans.

JLT
K
SB
Om
PC
JJU

4.4. Limites du temps de travail effectif

Les salariés concernés par le présent accord sont soumis aux limites journalières (10 heures) et hebdomadaires légales ainsi qu'aux dispositions relatives au repos quotidien.

4.5. Co-investissement formation

Dans le cadre du co-investissement formation, le salarié bénéficie au-delà de ces 210 jours de 7 jours de formation supplémentaires. Concernant ce dernier élément, les frais pédagogiques et les frais de déplacement sont pris en charge par le Centre.

Ces 7 jours supplémentaires ne sont pas considérés au titre du travail effectif et ne font pas l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Ces 7 jours sont accordés à la demande du salarié et avec l'accord, en ce qui concerne les modalités pratiques (objet de la formation, agenda) du directeur d'établissement ou de son représentant désigné.

ARTICLE 5 FINANCEMENT

5.1. A défaut de grille conventionnelle spécifique, la rémunération des praticiens de Centre est définie par le Conseil d'Administration de chaque Centre.

La masse salariale des praticiens des Centres de Lutte Contre le Cancer est calculée sur la base du 8^{ème} échelon indiciaire de la grille des Praticiens Hospitaliers sur laquelle une majoration globale de 30 % est appliquée.

En conséquence de quoi, un accord salarial annuel déterminera le montant de l'augmentation de la masse salariale des praticiens de Centres telle que déterminée au deuxième alinéa de cet article par référence aux augmentations générales accordées dans la Fonction Publique.

5.2. Dans le cadre du financement du présent accord, les parties souhaitent que, tout en gardant l'objectif prioritaire de créer ou de sauvegarder des emplois, et sur la base de chiffreages prévisionnels transparents fournis par les directions aux partenaires sociaux, les Centres de Lutte Contre le Cancer s'engagent à maintenir le niveau de rémunération du personnel praticien.

Néanmoins, pour les années à venir le financement de la réduction du temps de travail nécessite qu'un effort soit fait par les financeurs, les Centres et les praticiens.

JLT
SB
PC
JIV
CM

5.2.1. Pour les praticiens des Centres dont la rémunération est fixée en référence à la grille PH, le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois de contrepartie, qu'il s'agisse ou non d'emplois de praticiens, se traduira par la participation financière individuelle de 2,15 % du salaire brut annuel (nouvel échelon atteint) pendant 2 ans, à compter de la prochaine prise d'échelon dans un délai maximum de 5 ans.

Durant la période de gel, les praticiens ne perdent pas leur ancienneté : c'est pourquoi à l'issue de cette période, ils bénéficient des augmentations normales attachées au V du GVT compte tenu de l'évolution acquise de leur ancienneté au cours de la période considérée.

5.2.2. Afin de définir l'évolution moyenne annuelle du V, il est tenu compte de l'ensemble de la carrière. Le V global étant de 109,97% sur 26 ans, il est retenu un V annuel de 4,30%.

5.2.3. Sauf accord local différent, cette catégorie de praticiens bénéficiera de la transposition des augmentations générales appliquées sur la grille PH.

5.2.4. Pour les praticiens dont la rémunération est fixée en référence à la grille PH qui sont arrivés au 13^{ème} échelon antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, une participation égale à 4,30% du salaire brut annuel sera obtenue par le gel des augmentations générales sur une période maximum de 5 ans.

5.2.5. Pour les praticiens dont le contrat de travail ne prévoit pas de référence à la grille PH, une participation égale à 4,30% du salaire brut annuel sera obtenue par le gel des augmentations générales sur une période maximum de 5 ans.

5.3. Accords locaux

Des accords d'entreprise pourront prévoir d'autres éléments de financement salariaux, en fonction de l'état des lieux.

Ainsi, en fonction de la situation financière du Centre, d'autres modalités de financement pourront être envisagées.

JLT
Z
SB
OM
PC
JJU

5.4. Augmentation de la masse salariale

Le gel de l'évolution salariale normalement due au titre de l'ancienneté, ainsi que le gel de tout autre élément de salaire des praticiens n'octroie pas, en principe, aux Centres de moyens supplémentaires.

Dans le cadre de cet accord, et dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle, ces mesures seront accompagnées par l'attribution, à chaque Centre, des financements exacts de contrepartie durant toute la période de gel par les autorités de tutelle-financeurs.

ARTICLE 6 COMPTE EPARGNE TEMPS

6.1. Définition

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

Le Compte Epargne Temps contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour permettre au salarié de disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet ou anticiper la fin de carrière.

6.2. Alimentation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps est alimenté par :

- toute prime ou indemnité convertie en jours ouvrables au moment de son affectation ;
- des congés payés non pris dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- 6 jours ouvrables par an au titre de la 5ème semaine.

6.3. Abondement et provisionnement

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

La mise en place du Compte Epargne Temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

JLT
h
53
CM
PC
JJU

6.4. Prise de congé

Le Compte Epargne Temps est utilisé par le salarié pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée minimale de trois mois.

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.

6.5. Nature de l'absence

La période d'absence indemnisée dans le cadre du Compte Epargne Temps est considérée comme temps de présence au prorata du taux d'indemnisation du congé pris dans le cadre du C.E.T.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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 ;
- 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.

ARTICLE 7 NEGOCIATION LOCALE

Dans les 15 jours qui suivent la signature du présent accord, chaque Centre réunira ses partenaires sociaux afin d'envisager l'aménagement du temps de travail résultant de la mise en œuvre du présent accord.

Les Centres qui souhaitent s'engager dans un accord offensif et bénéficier de l'aide attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail ainsi que pour leur nouveaux embauchés dans le cadre du dispositif prévu par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, entreront en négociation le plus rapidement possible afin de présenter un accord à l'agrément avant le 31 décembre 1999.

ARTICLE 8 DROIT SYNDICAL

Dans le cas où le Centre engagerait une négociation avec les partenaires sociaux sur un accord d'entreprise visant à obtenir des aides légales à la création d'emplois, les négociateurs bénéficieront de moyens exceptionnels.

En sus du droit syndical d'établissement institué par l'accord collectif national, les négociateurs de l'accord d'entreprise à raison de deux par organisation syndicale, bénéficieront d'un contingent global de 60 heures par délégation syndicale sur 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.

8.1. 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 à l'harmonisation des textes afin de permettre de ne pas entraver la négociation en cours en vue de la création d'un accord collectif pour les praticiens des Centres de Lutte Contre le Cancer. Elle est obligatoirement saisie par les directions de Centre.

JLT
2 SB
PC
OM JJU

L'avis de cette commission sera adressé, dans les plus brefs délais, 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.

8.2. 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 praticiens 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.

8.3. 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 du présent accord.

8.4. Commission d'interprétation du présent accord

Conformément à l'article L. 132-7 du Code du travail, les parties signataires instituent une commission d'interprétation du présent accord. Cette commission est seule habilitée à interpréter les dispositions du présent accord.

SLT
de SB OM
PS JJV

En cas d'avis unanime des parties signataires, celui ci deviendra un avenant au texte initial et sera soumis comme tout texte additif à la procédure d'agrément.

ARTICLE 9 ENTREE EN VIGUEUR

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1^{er} janvier 2000, sauf dispositions différentes prévues dans un accord local.

ARTICLE 10 AGREMENT, DUREE, REVISION

10.1. 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.

L'ensemble du dispositif du présent accord est un tout indissociable et ne peut se mettre en œuvre qu'en cas de réalisation complète de l'ensemble du financement.

10.2. 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.

10.3. Conditions de réalisation des accords d'entreprise 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.

JLT
K
PE
SB CM
JJV

10.4. 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.

Fait à Paris, le 22 novembre 1999

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :



C.F.E.-C.G.C. :



C.F.T.C.



C.G.T. :

C.G.T.-F.O. :



**Avenant agréé
par arrêté du 6 février 2002
(J.O. du 20 février 2002)**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER
DU 1^{ER} JANVIER 1999**

AVENANT N° 2001-01

**« MODIFICATION DE CERTAINS ARTICLES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER
DU 1^{ER} JANVIER 1999 »**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE "C.G.C."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibnitz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Le présent avenant a pour objet la modification de certains articles de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999.

**ARTICLE 1 Modification de l'article 2.4.2.3.
« Bonification Acquise de carrière »**

L'article 2.4.2.3. de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

« Chaque année le montant de la bonification individuelle de carrière (B.I.C.) est redéfinie sur proposition du responsable hiérarchique.

Le montant de la B.I.C., acquis au 31 décembre de l'année précédente, est ajouté à la Bonification Acquise de Carrière (B.A.C.) déjà acquise. Ce montant, en francs, est acquis définitivement au salarié.

Un douzième de la B.A.C. est versée mensuellement et apparaît distinctement sur le bulletin de paye ».

**ARTICLE 2 Modification de l'article 2.4.4.1.
« Travail de nuit »**

L'article 2.4.4.1. de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

« Les dispositions qui suivent s'appliquent exclusivement aux membres du personnel affectés habituellement à un travail de nuit, 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 22 heures et 6 heures, ouvre droit à une indemnité forfaitaire spéciale, au prorata temporis du temps de travail effectué durant cette période, fixée en Annexe 2 « Indemnités et prestations diverses ».

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

ARTICLE 3 Modification de l'article 2.7.1.3.
« Prise en charge du congé maladie »

L'article 2.4.4.1. de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

« Après douze mois de travail effectif dans le Centre, la prise en charge du congé maladie s'effectue selon les dispositions ci-après.

Si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de Sécurité Sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, 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.

Durant les trois premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 95 % de son salaire brut mensuel et sans préjudice de la loi sur la mensualisation, les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire souscrits par ailleurs.

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

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 trois mois continus, ou trois mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.7.3. du présent chapitre. »

ARTICLE 4 Modification de l'article 4.2.4.7.
« Détachement syndical »

L'article 4.2.4.7. de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

« Les organisations syndicales ont la possibilité de détacher à temps plein ou à temps partiel un salarié à titre syndical. La demande doit être formulée trois mois à l'avance. La prise en charge financière est assurée par l'organisation syndicale.

Lorsqu'un salarié qui a été en détachement syndical à plein temps ou sur une amplitude égale ou supérieure à 50 % de son temps de travail, envisage de reprendre son activité professionnelle, il en avise le service de gestion des Ressources Humaines 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. »

ARTICLE 5 Modification de l'article 4.3.2.3. « Autorisation d'absence »

L'article 4.3.2.3. de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

*« A raison de cinq membres par organisation syndicale représentative, dont un praticien, les délégués régulièrement convoqués pour la Commission Nationale Paritaire de Négociation bénéficieront d'autorisation d'absence pour y participer. Cette absence n'entraîne pas de diminution de la rémunération du délégué.
Les frais de déplacement sont pris en charge par la F.N.C.L.C.C. en fonction de ses dispositions propres. »*

ARTICLE 6 AGREMENT

Le présent avenant sera soumis à agrément conformément à l'article 16 de la Loi du 30 juin 1975.

ARTICLE 7 DATE D'APPLICATION

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

ARTICLE 8 ADHESION

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

Fait à Paris, le 19 janvier 2001

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.T.C. :

F.O. :



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE LUTTE
CONTRE LE CANCER**

AVENANT N° 2000-01

**« Situation sociale
des Praticiens des CLCC »**

9/2
06 2000

SOMMAIRE GENERAL

AVENANT N° 2000-01 « Situation sociale des praticiens des CLCC »

TITRE 1	DISPOSITIONS GENERALES
Chapitre 1	Champ d'application
Chapitre 2	Missions - Fonctions
Chapitre 3	Durée – Révision – Dénonciation
Chapitre 4	Accords antérieurs
TITRE 2	VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL
Chapitre 1	Recrutement
Chapitre 2	Formalité d'embauche
Chapitre 3	Période d'essai
Chapitre 4	Suspension du contrat de travail
Chapitre 5	Entretiens d'appréciation individuels et collectifs
Chapitre 6	Rémunération
Chapitre 7	Développement professionnel
Chapitre 8	Congés – Jours fériés – Absences pour événements familiaux
Chapitre 9	Maladie – Maternité- Accident - Décès
TITRE 3	CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
Chapitre 1	Démission – Licenciement – Retraite

9/2 06 JCT

TITRE 4 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Chapitre unique

ANNEXE 1 GRILLES DES SALAIRES

Chapitre 1 Grille de rémunération des Praticiens Assistants de CLCC

Chapitre 2 Grille de rémunération des Praticiens Assistants spécialistes de CLCC

Chapitre 3 Grille de rémunération des Praticiens de CLCC

Chapitre 4 Grille de rémunération des Praticiens spécialistes des CLCC

ANNEXE 2 INDEMNITES

Chapitre 1 Sujétions

h 06 JLT

TITRE 1**DISPOSITIONS GENERALES****CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION****1.1.1 ENTREPRISES CONCERNEES**

La présente Convention conclue en application des articles L.131-1 et suivants du Code du Travail, règle, sur tout le territoire national français les rapports entre les employeurs et les salariés, spécifiquement mentionnés ci-après, exerçant dans l'un des Centres de Lutte Contre le Cancer fonctionnant conformément aux articles L.312 et suivants du Code de la Santé Publique ainsi qu'à l'Institut Curie et à la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer.

1.1.2. DENOMINATION

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

1.1.3. PERSONNELS CONCERNES ET PRINCIPES D'EXERCICE**1.1.3.1. Personnels concernés**

La Convention Collective 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 praticiens spécialistes des CLCC ;
- les praticiens de CLCC ;
- les praticiens assistants spécialistes de CLCC ;
- les praticiens assistants de CLCC.

Les Professeurs d'Université (PU)-Praticiens Hospitaliers (PH) et les Maîtres de Conférence d'Université (MCU)-Praticiens Hospitaliers (PH) exerçant dans un CLCC relèvent de la présente convention collective pour leur seule activité hospitalière et pour toutes dispositions non contraires à leur statut. Ils n'ont aucune activité libérale dans et en dehors du Centre, payée à l'acte.

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

1.1.3.2. Principes d'exercice

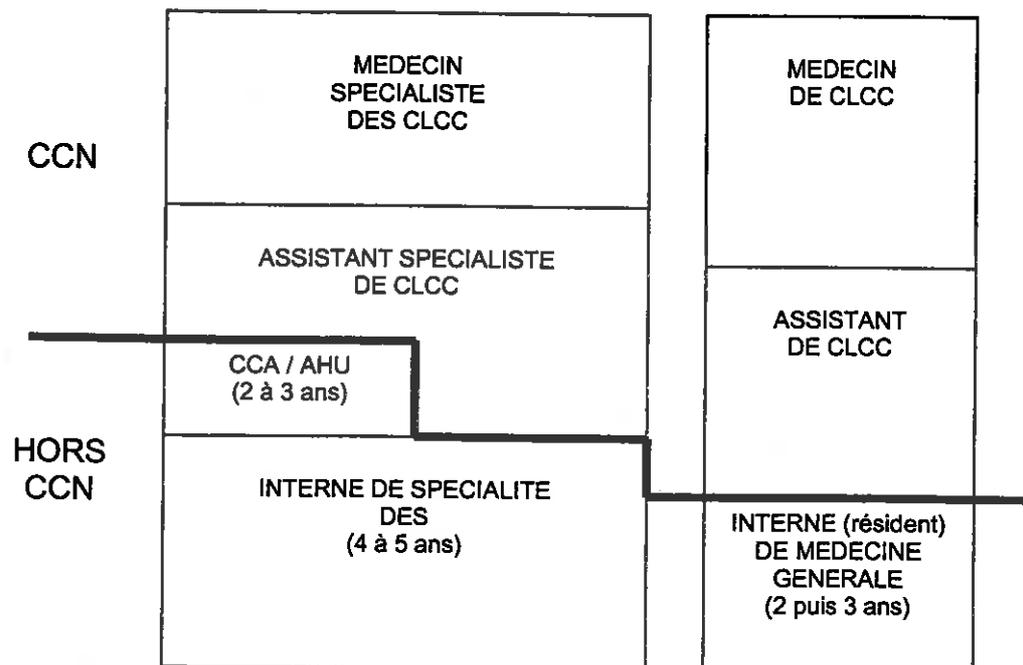
Les praticiens spécialistes des CLCC, à temps plein ou à temps partiel, et les praticiens de CLCC à temps plein, renoncent à tout exercice libéral rémunéré à l'acte, aussi bien dans le Centre de Lutte Contre le Cancer que hors du Centre. Ce renoncement conditionne leur nomination et leur recrutement. Cette modalité d'exercice est dénommée : exercice exclusif.

1.1.3.3. Personnels hors champ

Sont, notamment, hors champ :

- les assistants de sciences médicales (chef de clinique et assistants hospitalo-universitaires – CCA/AHU) ;
- les internes de spécialité et de médecine générale ;
- les vacataires qui sont rémunérés en honoraires.

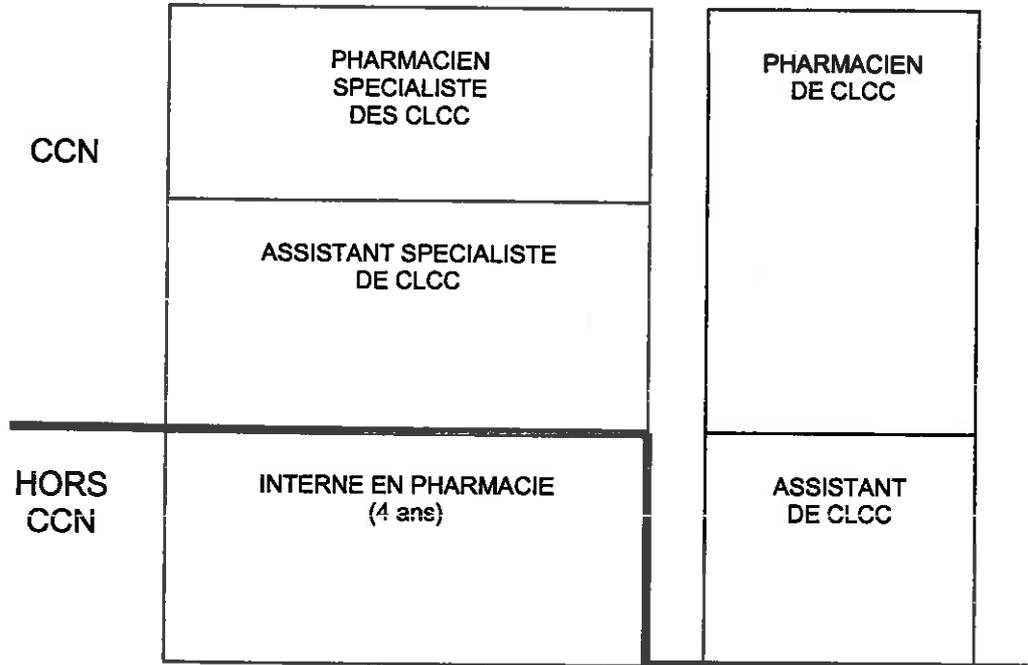
1.1.4. PRATICIENS MEDECINS CONCERNES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE



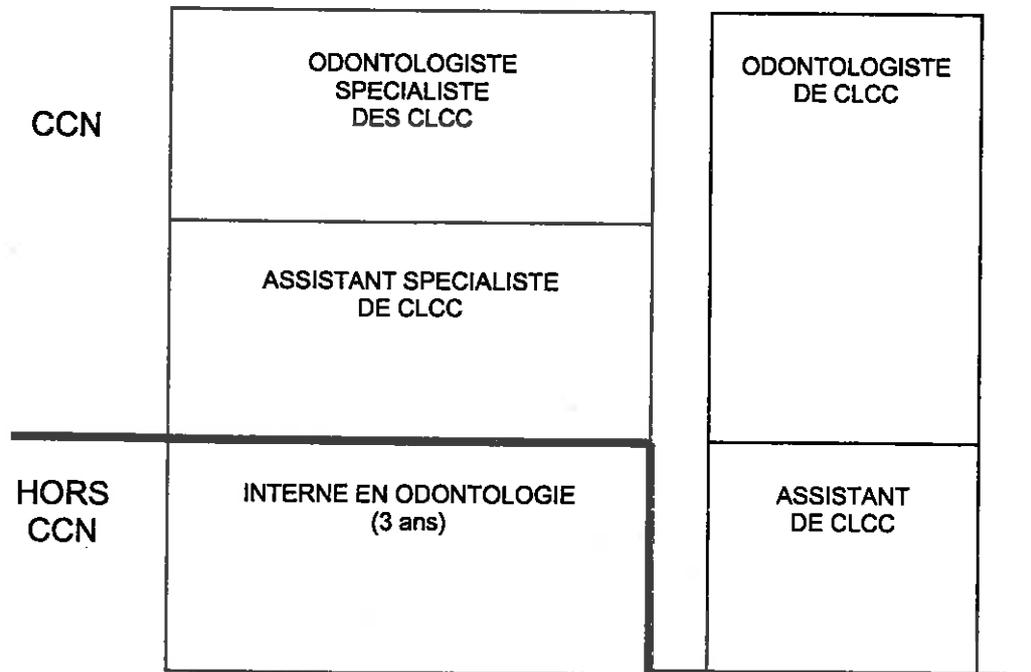
d 2 06

SLT

1.1.5. PRATICIENS PHARMACIENS CONCERNES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE



1.1.6. PRATICIENS ODONTOLOGISTES CONCERNES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE



Handwritten notes:
 06
 14

TITRE 1**DISPOSITIONS GENERALES****CHAPITRE 2 MISSIONS - FONCTIONS****1.2.1 MISSIONS****1.2.1.1. Cadre général**

Tous les praticiens exerçant dans un Centre de Lutte Contre le Cancer, quel que soit leur emploi et leur mode d'exercice, temps plein ou temps partiel, 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.

Tous les praticiens de Centre 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 1^{er} octobre 1945, les praticiens s'inscrivent dans la démarche de qualité et d'évaluation médicale. A ce titre, notamment, ils participent personnellement aux obligations nées de l'ordonnance du 24 avril 1996 concernant l'accréditation, qu'il s'agisse de l'accréditation du Centre en tant qu'établissement de soins ou de l'accréditation du réseau auquel participe le Centre.

1.2.1.2. Les soins

Les soins aux malades sont la vocation première des Centres de Lutte Contre le Cancer.

Par conséquent, le patient, dans sa globalité en tant que personne, et en tant que malade atteint d'une maladie particulière, est au cœur des préoccupations des Centres de Lutte Contre le Cancer et de l'ensemble de leur personnel.

Les praticiens exerçant dans un Centre de Lutte Contre le Cancer doivent considérer le patient comme un acteur à part entière de la prise en charge de sa maladie.

1.2.1.2.1. *Prise en charge globale*

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

1.2.1.2.2. *Continuité*

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

1.2.1.2.3. *Pluridisciplinarité*

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

1.2.1.2.4. *Bonnes pratiques cliniques*

Les praticiens de Centre contribuent à élaborer des recommandations pour la bonne pratique clinique et tiennent compte de ces bonnes pratiques cliniques en oncologie, définies notamment dans les Standards, Options, Recommandations de la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer. Ils participent également à leur diffusion, en particulier au sein des réseaux auxquels appartient le Centre.

1.2.1.2.5. Droits du patient

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

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

Les progrès nécessaires dans ce domaine ne pouvant se satisfaire de déclaration d'intention, il leur appartient d'informer le patient et de discuter avec lui de l'application des recommandations de la FNCLCC concernant les études cliniques et thérapeutiques (Charte du BECT et suivi de ses engagements) ainsi que de la mise en œuvre des Standards, Options et Recommandations élaborés au titre de SOR-savoir-patients et des autres démarches qualité en relation avec sa situation.

1.2.1.3. La recherche

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

1.2.1.4. L'enseignement

Tous les praticiens de Centre ont vocation à participer à l'enseignement de la cancérologie à l'intérieur ou 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

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.

Dans le domaine de la prévention, ils participent à des actions vis-à-vis des déterminants identifiés et peuvent être amenés à mobiliser d'autres acteurs potentiels tels que les enseignants, les industriels, les médias et des médecins d'autres institutions et spécialités.

Dans le domaine du dépistage, ils coordonnent ou réalisent des actions pour ce qui concerne, notamment, les localisations reconnues utiles en terme de santé publique ou nécessitant des études pour préciser les modalités optimales d'application.

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

Les praticiens de Centre se doivent, de par leur facilité d'expertise mutualisée, d'être des référents régionaux en cancérologie. Dans le cadre des réseaux, ils participent à la diffusion des innovations 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

Chaque praticien de Centre doit exercer son activité en cohérence avec le projet d'établissement de son Centre et le projet de son service. Le contenu de cette activité 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. Pour les praticiens en poste à

2
12
06

La date d'entrée en vigueur du présent accord, leur fiche de fonction sera établie au plus tard dans les 6 mois qui suivent.

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 praticiens du Centre, validé et actualisé par le Conseil d'Administration sur présentation du directeur du Centre, après avis du Comité Technique.

1.2.2.2. Modalités de prise de fonction

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

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

La fonction de Directeur est réglementée par les textes en vigueur.

Les autres fonctions 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.

Les modalités pour accéder à la fonction, pour la renouveler et pour en sortir doivent être clairement déterminées. Elles doivent être approuvées par le Conseil d'Administration du Centre, après avis conforme du Comité Technique.

1.2.2.4. Indemnités de fonction

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

Lorsque ces indemnités sont monétaires, elles sont votées par le Conseil d'Administration du Centre, sur présentation du Directeur et après avis conforme du Comité Technique. Elles ne sont pas cumulables. Elles ne peuvent pas dépasser, par an, 5 % de la rémunération brute annuelle. Ces indemnités bénéficient des augmentations générales.

2 JLT
d 06

TITRE 1 DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 3 DUREE – REVISION - DENONCIATION

1.3.1 DUREE

La présente Convention Collective est conclue pour la durée d'un an à partir de la date de sa mise en œuvre. Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-après.

1.3.2. REVISION

Toute demande de révision formulée par l'une des parties signataires ou adhérentes doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes de la Convention.

Dans les trois 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 restera en vigueur jusqu'à conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci devra alors être constaté par avenant et le nouveau texte se substituera à l'ancien.

A défaut d'accord dans les six mois suivant le début de la négociation, l'ancien texte continuera de s'appliquer.

Tout texte révisé devra faire l'objet d'un agrément dans les conditions fixées à l'art. 16 de la loi n° 75-535 et de ses décrets.

1.3.3. DENONCIATION

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes.

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.

Dans le cas où un nouveau texte ne serait pas conclu, le texte antérieur continuera à produire effet pendant la durée prévue par le Code du Travail.

d 3 JLT
06

TITRE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE 4 ACCORDS ANTERIEURS

1.4.1. AVANTAGES ACQUIS

Les dispositions du présent accord 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.

Toutefois, sa mise en œuvre ne peut 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 son champ d'application, acquis antérieurement à sa date de signature au niveau des différents Centres et résultant d'accords d'établissement.

Il est précisé que :

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

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

1.4.2. MISE EN VIGUEUR

La présente Convention fait l'objet d'une demande d'agrément à la diligence de la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer.

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

En cas d'agrément favorable, la présente Convention Collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001.

2 3LT
06

1.4.3. DEPOT

La 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 autres, adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes.

1.4.4. PUBLICITE

Chaque employeur doit procurer aux Délégués Syndicaux, aux membres du Comité d'Entreprise et aux Délégués du Personnel un exemplaire de la Convention Collective éditée par la F.N.C.L.C.C.

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

Chaque employeur doit informer annuellement les Délégués Syndicaux, le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel des modifications apportées à la Convention Collective.

2 14
d 06

TITRE 2**VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL****CHAPITRE 1 RECRUTEMENT****2.1.1. RECRUTEMENT DES PRATICIENS SPECIALISTES DES CLCC**

Le titre de praticien spécialiste des CLCC est reconnu dans l'ensemble des Centres. Il n'y a pas lieu de se représenter à un nouveau concours en cas de mobilité intercentres.

2.1.1.1. Recrutement des médecins spécialistes des CLCC

Les médecins spécialistes des CLCC sont recrutés par concours selon les dispositions réglementaires définies dans l'arrêté du 5 juin 1989 relatif aux Centres de Lutte Contre le Cancer, qui doivent être respectées. La nomination intervient le 1^{er} jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur procède au recrutement définitif après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du Conseil d'Administration, après consultation du Comité Technique Médical.

Dans l'étude des titres et travaux des candidats au concours de médecin spécialiste des CLCC, il sera particulièrement tenu compte :

- pour les candidats dans une spécialité oncologique :
 - du titre d'ancien chef de clinique-assistant des hôpitaux ou d'ancien assistant hospitalo-universitaire ou d'ancien « résident des CLCC », et en particulier du DESC de cancérologie ;
 - d'un DEA ou d'une justification d'une formation adaptée de 6 mois à l'étranger.
- pour les candidats dans une autre spécialité : d'une formation complémentaire adaptée.

2.1.1.2. Recrutement des pharmaciens spécialistes des CLCC

Les pharmaciens spécialistes des CLCC sont recrutés par concours selon les dispositions réglementaires de l'arrêté du 5 juin 1989, qui doivent être respectées.

La nomination intervient le 1^{er} jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur procède au recrutement définitif après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du Conseil d'Administration, après consultation du Comité Technique Médical.

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

Il sera particulièrement tenu compte d'un DEA ou d'une formation adaptée de 6 mois à l'étranger.

2.1.1.3. Recrutement des odontologistes spécialistes des CLCC

Les odontologistes spécialistes des CLCC sont recrutés par concours par analogie avec les dispositions réglementaires de l'arrêté du 5 juin 1989.

La nomination intervient le 1^{er} jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur procède au recrutement définitif après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du Conseil d'administration, après consultation du Comité Technique Médical.

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

Il sera particulièrement tenu compte d'un DEA ou d'une formation adaptée de 6 mois à l'étranger.

2.1.2. RECRUTEMENT DES PRATICIENS DE CLCC

Le recrutement des praticiens de CLCC est réservé à des praticiens qui ne présentent pas les conditions requises au concours décrites dans l'article 2.1.1. ci-dessus.

2.1.2.1. Recrutement des médecins de CLCC

Les médecins de CLCC sont recrutés après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du Conseil d'Administration, après consultation du Comité Technique Médical.

2 JLT

06

Les candidats au poste de médecin de CLCC doivent posséder :

- un diplôme de docteur en médecine reconnu en France
- et
- une formation complémentaire dans le domaine pour lequel ils sont recrutés.

2.1.2.2. Recrutement des pharmaciens de CLCC

Les pharmaciens de CLCC sont recrutés par concours selon les dispositions réglementaires de l'arrêté de 1989.

Les pharmaciens de CLCC sont recrutés après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du Conseil d'Administration, après consultation du Comité Technique Médical.

Les candidats au concours doivent posséder un diplôme d'état de docteur en pharmacie reconnu en France ou le diplôme français de pharmacien.

2.1.2.3. Recrutement des odontologistes de CLCC

Les odontologistes de CLCC sont recrutés après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du Conseil d'Administration, après consultation du Comité Technique Médical.

Les candidats au poste d'odontologiste de CLCC doivent posséder un diplôme d'état de docteur en odontologie reconnu en France.

2.1.3. RECRUTEMENT DES PRATICIENS ASSISTANTS SPECIALISTES DE CLCC

Les praticiens médecins, pharmaciens, odontologistes, assistants spécialistes de CLCC sont recrutés par contrats à durée déterminée pour un maximum de 4 ans, par décision du Conseil d'Administration, sur proposition du directeur, après avis du Comité Technique Médical.

Les candidats à un poste de praticien assistant spécialiste de CLCC doivent :

- être titulaire du diplôme de docteur en médecine ou en pharmacie ou en odontologie reconnu en France
- et
- être ancien interne de spécialité ou ancien interne en pharmacie ou ancien interne en odontologie.

Les praticiens inscrits à un DESC peuvent prétendre, après 2 années, au titre d'ancien résident des CLCC.

2.1.4. RECRUTEMENT DES PRATICIENS ASSISTANTS DE CLCC

Les praticiens médecins, pharmaciens, odontologistes, assistants de CLCC sont recrutés par contrats à durée déterminée pour un maximum de 4 ans, par décision du Conseil d'Administration sur proposition du directeur, après avis du Comité Technique Médical.

Les candidats à un poste de praticien assistant de CLCC doivent être titulaires du diplôme de docteur en médecine ou en pharmacie ou en odontologie reconnu en France.

2.1.5. ORGANISATION DES CONCOURS

2.1.5.1. Ouverture d'un concours

Un concours en vue du recrutement d'un praticien spécialiste (médecin, pharmacien, odontologiste) des CLCC ou d'un pharmacien de CLCC doit être ouvert dans les trois mois qui suivent la déclaration de création ou de vacance du poste par le Conseil d'Administration du Centre.

2.1.5.2. Modalités des concours

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un médecin spécialiste des CLCC sont définies par le Titre II et l'Annexe I de l'arrêté du 5 juin 1989 relatif aux Centres de Lutte Contre le Cancer.

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un pharmacien spécialiste des CLCC ou d'un pharmacien de CLCC sont identiques. Elles sont définies par le Titre III et l'Annexe II de l'arrêté du 5 juin 1989. Seules les conditions requises, définies aux paragraphes 2.1.1.2. et 2.1.2.2. de la présente convention, diffèrent.

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

2 SLT

d 06

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 2 FORMALITES D'EMBAUCHE

2.2.1. 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 quarante-huit 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.

2.2.1.1. Contrat de travail

Pour les personnels en poste au moment de la mise en œuvre de la Convention Collective un effort d'harmonisation est nécessaire.

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

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

2.2.1.2. Type de contrat

Le mode de recrutement de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Celui-ci doit être conclu selon la législation en vigueur et par écrit avec les mentions prévues à l'article 2.2.1.3. du présent chapitre.

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes. Le travail à temps scolaire, le partage d'un poste entre deux

ILT 1/2

06

d

salariés ainsi que le temps partiel annualisé sont notamment les formes qui peuvent être proposées aux salariés.

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.

Par dérogation aux dispositions des articles L 122-1, L 122-1-1 et L 122-1-2 du code du travail, les Centres peuvent recruter des praticiens par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à quatre ans.

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.

2.2.1.3. Clauses du contrat de travail

Le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le régime juridique du contrat ;
- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé ;
- le lieu de travail principal et éventuellement secondaire, ainsi que les déplacements ;
- la durée du travail ;
- la référence de la Convention Collective et ses annexes ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant de la rémunération et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- l'éventuelle participation à un service de gardes et d'astreintes ;
- 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 éditée par la F.N.C.L.C.C. ;
- le règlement intérieur du Centre ;

- sa fiche de fonction et son positionnement dans l'organigramme du Centre ;
- une information sur les organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le Centre.

2.2.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNES

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

Celles-ci pourront déroger aux dispositions permanentes de la Convention Collective.

2.2.3 MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.2.3.1. Avenant

Toute modification d'éléments essentiels 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.

2.2.3.2. 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.

2.2.4. DETACHEMENT

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.

HTZ

06

2.2.5. REGLEMENT INTERIEUR

2.2.5.1. Définition

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

Dans tous les cas, y compris en cas de modification ou de refonte, l'avis des représentants du personnel (Comité d'Entreprise et C.H.S.C.T.) sera demandé avant envoi à l'Inspecteur du Travail.

2.2.5.2. Dispositions obligatoires

Le règlement intérieur comportera 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 porteront, à minima et dans l'ordre croissant :
 - avertissement ;
 - mise à pied ;
 - rétrogradation-mutation ;
 - licenciement.

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

2 06

TITRE 2**VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL****CHAPITRE 3 PERIODE D'ESSAI****2.3.1. DEFINITION DE LA PERIODE D'ESSAI**

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. DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

Pour tenir compte de la grande technicité déployée par les personnels assujettis à la présente Convention Collective la période est fixée à 6 mois éventuellement renouvelable.

2.3.3. RENOUELEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai peut être renouvelée, avec l'accord des parties, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. L'accord doit être constaté entre les parties par écrit avant le terme initial.

2.3.4. RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI

Pendant la période d'essai, si l'une des parties souhaite y mettre un terme, elle doit en aviser l'autre partie par écrit, le contrat prend alors fin sans préavis.

Cependant lorsque la période d'essai est renouvelée, et quelqu'en soit la durée, un préavis réciproque d'un mois est instaurée pendant la seconde période.

2 06
Z SLT

TITRE 2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 4 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.4.1. DISPOSITIONS GENERALES

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 2.9.1.1., 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

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

2.4.2.4. Adoption

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

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

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

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

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

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

06 157

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

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

2.4.3. AUTORISATION D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Par événement familial, il y a lieu d'entendre événement survenu dans la famille légitime, en cas d'union libre constatée ou de PACS.

Des autorisations d'absences exceptionnelles, sur justificatif, et prises au moment de l'événement, avec maintien du salaire, sont accordées aux salariés dans les circonstances suivantes :

2.4.3.1. Mariage

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

2.4.3.2. Naissance

- naissance d'un enfant du salarié : 4 jours ouvrables pour le père.

2.4.3.3. Décès

- décès du conjoint : 6 jours ouvrables,
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables,
- décès du père, de la mère : 4 jours ouvrables,
- décès du beau-père, de la belle-mère : 2 jours ouvrables,
- décès d'un autre ascendant : 2 jours ouvrables,
- décès d'un autre descendant : 2 jours ouvrables,
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables,
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours ouvrables.

2.4.3.4. Absences liées aux charges de famille

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

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

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

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

Un certificat médical devra être présenté au retour.

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

Lorsque les deux parents sont salariés du même Centre, les autorisations ne se cumulent pas.

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

2.4.3.5. 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 ENTRETIENS D'APPRECIATION INDIVIDUELS ET COLLECTIFS****2.5.1. DEFINITION ET OBJECTIFS**

L'entretien individuel d'appréciation est un échange préparé et formalisé selon une méthode donnée, au cours duquel le praticien et son supérieur hiérarchique 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.

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.

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

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

Les entretiens d'appréciation individuels et collectifs prévus dans le présent texte relèvent d'une démarche de qualité visant la valorisation et la gestion optimum des ressources humaines. Ils ne relèvent pas d'une démarche d'évaluation des pratiques médicales et scientifiques et de leurs résultats.

Il est néanmoins de la compétence des représentants de la Fédération Nationale et des Centres de Lutte Contre le Cancer, ainsi que des représentants des organisations syndicales représentatives, d'affirmer dans

cette convention collective que l'évaluation médicale et l'évaluation scientifique font partie des obligations auxquelles doivent souscrire sans exception tous les praticiens de Centre. Les objectifs et les méthodes de ces évaluations sont à élaborer hors CCN, dans une optique d'audit externe par des pairs.

Une discussion sur ce thème sera ouverte dans un délai maximum d'un an après l'entrée en vigueur de la présente convention.

2.5.2. ENTRETIEN D'APPRECIATION INDIVIDUEL

L'appréciation de l'année écoulée intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le Centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon celle éditée par la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer. Cet entretien s'effectue au plus tard fin 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.

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

En outre, la Direction informe préalablement les représentants du personnel (Délégués Syndicaux, Comité d'Entreprise, ou, à défaut, les Délégués du personnel) des critères d'appréciation retenus.

La Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer et les partenaires sociaux élaboreront un canevas national qui servira de guide aux pratiques locales, adaptées à la réalité de chaque Centre.

2.5.3. ENTRETIEN D'APPRECIATION COLLECTIF

Le bon fonctionnement de l'activité médicale dans les Centres de Lutte Contre le Cancer nécessite de prendre en compte l'activité du service, du département ou de l'unité fonctionnelle dans 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 deux ans. Les entretiens devront réunir tous les praticiens travaillant dans le service concerné, quel que soit leur activité professionnelle.

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

Le responsable de service devra veiller à ce que chaque collaborateur du service puisse s'exprimer librement et émettre des recommandations sur l'amélioration de l'activité du service concerné. A cette fin, le responsable de

service devra remettre à chaque collaborateur communication de tout document nécessaire à la bonne tenue de cette réunion.

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

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

d 2 JLT
06

TITRE 2**VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL****CHAPITRE 6 REMUNERATION****2.6.1. DEFINITION - GENERALITE**

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. REMUNERATION DES PERSONNELS**2.6.2.1. Barèmes**

La rémunération des praticiens de Centre est déterminée à l'Annexe 1, Chapitres 1, 2 3 et 4.

Pour ce qui concerne les praticiens de CLCC, à temps plein, au sens de l'article 1.1.3.2. et pour ceux exerçant à temps partiel dont l'employeur est exclusivement un Centre de Lutte Contre le Cancer et qui renoncent à toute activité libérale, une indemnité d'exclusivité d'un montant de 36.000 francs bruts par an leur est accordée au prorata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est divisée par douze et versée chaque mois.

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

Sur cette base, il appartient au Conseil d'Administration du Centre de fixer cette rémunération.

2.6.2.2. Reprise d'ancienneté

Le recrutement des praticiens de CLCC peut faire l'objet d'une reprise d'ancienneté en fonction de la qualification et de l'expérience professionnelle acquise par le praticien à l'extérieur du Centre.

En ce qui concerne les praticiens Assistants spécialistes de CLCC formés dans le Centre ou dans un autre Centre de Lutte Contre le Cancer, la reprise d'ancienneté sur la grille des praticiens spécialistes des CLCC est égale à la totalité du temps de formation dans le Centre.

Le praticien de CLCC ayant réussi le concours de praticien spécialiste des Centres est intégré à la grille de rémunération correspondante, Annexe 1, Chapitre 4, sans reprise automatique de l'ancienneté acquise dans le Centre.

En ce qui concerne les Chefs de Clinique-Assistants (CCA) et Assistants Hospitalo-Universitaires (AHU) ayant réussi le concours de spécialiste des CLCC, la reprise d'ancienneté sur la grille des praticiens spécialistes des CLCC est égale à la durée du temps de formation du clinicat ou de l'assistantat.

D'autre part, dans le cas de recrutement d'un candidat extérieur au Centre, il peut être tenu compte de l'ancienneté acquise en cancérologie à l'extérieur d'un Centre de Lutte Contre le Cancer.

Enfin, en cas de mobilité géographique d'un Centre à l'autre, le spécialiste des CLCC conserve dans le nouveau Centre l'ancienneté acquise précédemment.

2.6.2.3. Expérimentation d'une part variable supplémentaire de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs

Chaque Centre a la possibilité de conclure avec ses partenaires sociaux un accord d'entreprise visant à expérimenter, pour les praticiens, l'attribution d'une part variable supplémentaire de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation individuel.

Cette expérimentation est mise en œuvre par un accord conclu pour une durée de trois ans renouvelable.

L'accord doit respecter l'ensemble des dispositions, en particulier financières, relatives à l'attribution de la part variable liée à la performance individuelle des cadres relevant de la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer de 1999.

2 JLT

d 06

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

- un préambule indiquant les motifs de l'accord d'expérimentation et les avantages qualitatifs ou quantitatifs attendus ;
- le dispositif précis de calcul et de répartition de la part variable ;
- les conditions d'information du Comité Technique Médical et du Comité d'Entreprise ;
- les modalités de conduite de l'expérimentation ;
- la méthode d'évaluation de l'expérimentation (avantages, inconvénients, résultats qualitatifs et quantitatifs etc...).

2.6.3. EGALITE DE SALAIRE ET D'EMPLOI – TRAVAILLEURS HANDICAPES-TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

2.6.3.1. 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.

2.6.3.2. Travailleurs handicapés

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

2.6.3.3. Travail à temps partiel

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes. Le travail à temps scolaire, le partage d'un poste entre deux salariés ainsi que le temps partiel annualisé sont les formes qui peuvent être proposées aux salariés.

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.

2 JLT

d 06

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.

2.6.4. INDEMNITES ET PRIMES POUR SUJETIONS PARTICULIERES

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

2.6.4.1. Astreintes

2.6.4.1.1. 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.

2.6.4.1.2. Indemnisation du service d'astreinte

Pour chaque heure d'astreinte, le personnel remplissant ces conditions, perçoit une indemnité dite d'astreinte, dont le montant est déterminé en Annexe 2, Chapitre 1 « Indemnités ».

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.

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

α Σ JCT
OG

2.6.4.2. Gardes

2.6.4.2.1. Définition

Le service de garde est celui par lequel le salarié reste dans le Centre, en sus de ses heures de travail normales, à la disposition de l'employeur afin d'intervenir rapidement pour les besoins du service.

2.6.4.2.2. Indemnisation du service de garde

Pour chaque garde effectuée, le personnel remplissant les conditions définies ci-dessus, peut :

- soit effectuer une récupération,
- soit percevoir une indemnité dont le montant est déterminé en Annexe 2, Chapitre 1 « indemnités ».

Cette indemnisation du service de garde peut être amenée à être modifiée en cas de changement de la réglementation en vigueur.

2.6.5. MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION

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.

2.6.6. REMPLACEMENT TEMPORAIRE – NOUVELLE FONCTION

2.6.6.1. Remplacement temporaire

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

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

OG JLT

2.6.6.2. 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 2.6.6.1. 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.

2.6.6.3. Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié

Dans le cadre d'une transformation ou suppression d'emploi pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, consécutive notamment à des mutations technologiques ou à des difficultés économiques, il peut être proposé au salarié à titre définitif un poste de reclassement. Dans l'hypothèse où cet emploi relève d'une qualification inférieure, l'employeur dans le respect de la procédure prévue à l'article L.321-1-2 du Code du Travail, l'informe des conditions de ce reclassement tout en précisant qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus

En cas d'acceptation du salarié, ou en l'absence de réponse dans le délai légal imparti, l'employeur lui assure le maintien de sa rémunération pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement.

g
Σ JLT
06

TITRE 2 VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 7 DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

2.7.1. PREAMBULE

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 formation du Comité d'Entreprise est informée du nombre de demandes satisfaites.

2.7.2. CONGE POUR FORMATION INDIVIDUELLE

Le congé pour formation individuelle est ouvert aux praticiens spécialistes des CLCC, praticiens de CLCC ou universitaires des Centres exerçant à titre exclusif.

Le congé pour formation individuelle peut être octroyé à la demande du praticien ou du Directeur de Centre. Il s'impute sur la formation médicale continue des praticiens rendu 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 six ans et à une ancienneté dans le Centre de trente six mois consécutifs. L'intéressé devra avoir moins de 57 ans au jour du démarrage de la formation.

Le congé pour formation individuelle peut être accordé au praticien qui en fait la demande au moins six 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 au Comité Technique 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 devra faire connaître sa décision sous un mois.

Durant le congé pour formation individuelle, le Centre maintiendra à l'intéressé sa rémunération à l'exception de primes de sujétion ou de responsabilité. En contrepartie, l'intéressé devra s'engager par écrit à rester à la disposition du Centre pour une durée trois fois supérieure à la durée de l'absence.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

2.7.3. BILAN PROFESSIONNEL

Indépendamment des dispositions du Code du Travail relatives au bilan de compétences (article L.931-21 et suivants) les personnels comptant plus de trois ans d'ancienneté dans le Centre, peuvent bénéficier, sur leur demande, une fois tous les trois ans, d'un entretien avec la Direction ou son représentant, sur les questions de formation et au cours duquel :

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

Les modalités pratiques et les conditions de mise en œuvre de ce bilan professionnel sont arrêtées au sein de chaque Centre, après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du Personnel.

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

5 JLT

06

TITRE 2**VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL****CHAPITRE 8 CONGES - JOURS FERIES - ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX****2.8.1. CONGES PAYES****2.8.1.1. Durée**

Le personnel de chaque Centre bénéficie, chaque année, d'un congé payé de deux jours et demi par mois de travail effectif (ou période assimilée) ; soit un total de trente jours ouvrables 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.

2.8.1.2. Période de travail effectif

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

- les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire prévu au Chapitre 9, article 2.9.1.3. du présent Titre, et dans la limite de quatre mois ;
- 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.

2.8.1.3. Fixation de la période de congés

La période de congés et la date de départ en congés sont fixées en application des articles L. 223-7 et L. 223-7-1 du Code du Travail.

↳ JCT

06

Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er MAI au 31 OCTOBRE de chaque année.

2.8.1.4. 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 2.8.1.3., des congés supérieurs 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.

2.8.1.5. Ordre des départs

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

- des nécessités du service,
- de la période de congé annuel du conjoint ou du concubin notoire,
- du roulement des années précédentes,
- de la situation familiale et, notamment, des enfants en âge scolaire.

2.8.1.6. Report des congés

Le congé annuel ne pourra être pris au-delà des douze 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 2.8.5. « Compte Epargne Temps ».

d
OG 3LT

2.8.1.7. Personnel originaire des DOM-TOM

Le personnel originaire des DOM – TOM ou dont le conjoint est originaire des DOM – TOM, pourra cumuler ses droits acquis à congés payés sur deux années.

2.8.2. JOURS FERIES

2.8.2.1. Définition

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

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

2.8.3. ABSENCE EXCEPTIONNELLE POUR DEMENAGEMENT DU SALARIE

Il est accordé à tout salarié une autorisation d'absence exceptionnelle pour déménagement d'une durée de deux 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 cinq ans.

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

2.8.4. ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

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

2.8.5. COMPTE EPARGNE TEMPS

2.8.5.1. Définition

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

Le Compte Epargne Temps contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour permettre au salarié de disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet ou anticiper la fin de carrière.

2.8.5.2. Alimentation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps est alimenté par :

- toute prime ou indemnité convertie en jours ouvrables au moment de son affectation ;
- des congés payés non pris dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- 6 jours ouvrables par an au titre de la 5ème semaine ;
- des jours Aménagement et Réduction du Temps de Travail non pris.

2.8.5.3. Abondement et provisionnement

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

La mise en place du Compte Epargne Temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

2.8.5.4. Prise de congé

Sous réserve des dispositions du Titre 2, Chapitre 7, le Compte Epargne Temps est utilisé par le salarié pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée minimale de trois mois.

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.

2.8.5.5. Nature de l'absence

La période d'absence indemnisée dans le cadre du Compte Epargne Temps est considérée comme temps de présence au prorata du taux d'indemnisation du congé pris dans le cadre du C.E.T.

2.8.5.6. 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.

d
OG
2 C.T.

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

2.8.5.7. 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.

2.8.5.8. Déblocage automatique

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

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

TITRE 2**VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL****CHAPITRE 9 MALADIE – MATERNITE – ACCIDENT - DECES****2.9.1. MALADIE ET ACCIDENT****2.9.1.1. 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.

2.9.1.2. 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.

2.9.1.3. Prise en charge du congé maladie

Après douze mois de travail effectif dans le Centre, la prise en charge du congé maladie s'effectue selon les dispositions ci-après.

Si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de Sécurité Sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une

maladie professionnelle, 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, du 2^{ème} jour lors du 2^{ème} arrêt et du 4^{ème} jour pour le 3^{ème} arrêt et les suivants étant entendu que les délais courent en année glissante.

Durant les trois premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 95 % de son salaire brut mensuel et sans préjudice de la loi sur la mensualisation, les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire souscrits par ailleurs.

Le salarié peut bénéficier d'une nouvelle période complète de congé indemnisé telle que définie ci-dessus à condition d'avoir repris son activité pendant une durée d'au moins un an continu.

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 trois mois continus, ou trois mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.9.3. du présent chapitre.

2.9.2. MATERNITE

2.9.2.1. 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.

2.9.2.2. Indemnité complémentaire

La salariée, justifiant d'au moins neuf mois d'ancienneté dans le Centre, à la date présumée de l'accouchement, a droit :

- pendant seize semaines, s'il s'agit d'une première ou deuxième naissance ;
- pendant vingt-six semaines si la naissance en cause porte le nombre des enfants à trois ou plus de trois ;

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 95 % du salaire brut mensuel.

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

- deux semaines au cours de la période prénatale en cas de nécessité et sur prescription médicale ;
- deux semaines au cours de la période prénatale et quatre 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 2.9.1.

2.9.3. REGIME DE PREVOYANCE

2.9.3.1. Champ d'application

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

2 OCT

d 06

2.9.3.2. Incapacité temporaire de travail

Après douze mois de travail effectif dans le Centre, en cas d'incapacité temporaire totale d'un salarié âgé de moins de 65 ans, 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 douze derniers mois, sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale.

2.9.3.3. 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 2.9.3.2.

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 2.9.3.2.

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.

2.9.3.4. Décès

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

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

2.9.3.5. 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.

2.9.3.6. Comité paritaire de prévoyance

2.9.3.6.1. Constitution

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

La délégation salariale comportera un représentant par organisation syndicale signataire ou adhérente de la Convention Collective.

Pour les Centres qui ne participeront pas à ce comité paritaire, une commission du Comité d'Entreprise sera constituée.

2.9.3.6.2. Rôle

La Commission du Comité d'Entreprise ou le comité paritaire de prévoyance ont pour mission de rechercher l'organisme gestionnaire le plus compétent à répondre aux demandes des Centres.

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

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

2.9.4. DENONCIATION PARTIELLE

Conformément au Titre 1, Chapitre 2, article 1.3.3., la dénonciation partielle de ce chapitre est possible dans les conditions légales en vigueur.

1 JLT

d 06

TITRE 3**CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL****CHAPITRE 1 DEMISSION – LICENCIEMENT - RETRAITE****3.1.1. CIRCONSTANCES ET MODALITES**

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

A partir de 60 ans, si le salarié remplit toutes les conditions pour bénéficier de la retraite du régime général à taux plein, il pourra être mis fin à son contrat de travail, à son initiative ou à celle de l'employeur. Cette rupture s'analysera comme une mise ou un départ à la retraite.

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

3.1.2. LICENCIEMENT**3.1.2.1. Cause du licenciement**

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

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

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux.

Concernant les praticiens spécialistes de Centre, le directeur procède au licenciement définitif sur avis conforme du Conseil d'Administration du Centre.

3.1.2.2. Commission de Conciliation Paritaire Médicale

Lorsqu'un membre des personnels prévus à l'article 1.1.1., Titre 1, Chapitre 1, ayant plus d'un an de présence dans le Centre est reçu en entretien préalable et informé qu'un licenciement pour faute ou une rétrogradation-mutation est envisagé à son égard, il a la faculté

Σ JCT
06

de demander la réunion d'une Commission de Conciliation Paritaire Médicale.

3.1.2.2.1. Composition de la Commission de Conciliation Paritaire Médicale.

Cette Commission est composée de trois salariés du Centre choisis par le praticien concerné, du Directeur ou de son représentant, du Responsable des Ressources Humaines et d'un cadre désigné par la Direction.

3.1.2.2.2. Délais et modalités de saisine

La demande de saisie de la Commission de Conciliation Paritaire peut être faite par le salarié par courrier adressé à l'employeur, au plus tard trois jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable.

Afin de tenir compte de ce délai, la notification par l'employeur de sa décision ne peut se faire au plus tôt qu'à compter du quatrième jour. En cas de saisie de la Commission de Conciliation Paritaire Médicale, la décision de l'employeur ne peut être notifiée que le lendemain de la réunion de la Commission. Par dérogation à l'article 2.2.5.2. du Titre 2, Chapitre 2, la mise à pied éventuelle peut être supérieure à 5 jours.

3.1.2.2.3. Réunion de la Commission de Conciliation Paritaire Médicale

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

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

Lors de la réunion, les membres de la Commission de Conciliation Paritaire Médicale invitent les parties à concilier.

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

2 JLT

d 06

3.1.2.3. Licenciement pour motif économique

3.1.2.3.1. *Licenciement individuel économique*

L'employeur qui envisage de prononcer un licenciement économique doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un licenciement individuel non économique.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit proposer au salarié un reclassement ou l'adhésion à une convention de conversion si celui-ci réunit les conditions pour en bénéficier.

Si le salarié ne se rend pas à l'entretien préalable, il appartient à l'employeur de lui proposer par tous les moyens le bénéfice d'une convention de conversion.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours à compter de la remise du document d'information par l'employeur. L'absence de réponse dans ce délai vaut refus d'adhésion du salarié.

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

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion, bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la date de l'expiration du préavis, exécuté ou non, dans tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification qu'il possède.

Pour bénéficier de cette priorité, le salarié doit manifester auprès du Directeur du Centre le désir d'en user dans un délai de 4 mois suivant la rupture de son contrat de travail.

De même, le salarié licencié pour motif économique qui aura acquis une nouvelle qualification durant l'année qui suit la rupture de son contrat de travail, devra en informer son ancien employeur. Il bénéficiera ainsi d'une priorité de réembauchage sur cette nouvelle qualification durant une année supplémentaire.

Les mêmes dispositions seront appliquées en cas de licenciement économique de 2 à 9 salariés sous 30 jours.

2 JLT

d OG

3.1.2.3.2. Licenciement collectif économique d'au moins 10 salariés.

Dans tout Centre où un licenciement collectif portant sur au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours est envisagé, l'employeur est tenu non seulement de réunir et consulter le Comité d'Entreprise mais aussi de porter à sa connaissance les mesures du plan social qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ainsi que pour faciliter le reclassement de ceux dont le licenciement ne pourrait être évité.

La convocation doit être adressée aux membres du Comité d'Entreprise au moins 3 jours avant la réunion. Cette réunion peut avoir lieu dans le cadre de la réunion mensuelle ordinaire du Comité.

3.1.2.3.3. Ordre de licenciement

Lorsque le Centre est contraint de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements est établi par l'employeur en utilisant notamment les critères ci-après :

- valeur professionnelle ;
- charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- durée de présence dans le Centre ;
- caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle difficile notamment les salariés âgés ou handicapés.

3.1.3. PREAVIS

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 6 mois.

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.

Σ 1 CT
06

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. INDEMNITE 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

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 onzième année ;

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

2 06
1 JLT

3.1.6. DÉPART EN RETRAITE

3.1.6.1. Définition

Le salarié qui quitte le Centre, soit du fait de l'employeur, soit de sa propre initiative, à partir de 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est proportionnel à la présence dans le Centre.

3.1.6.2. Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base du 1/12^{ème} de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite, hors indemnités de sujétions particulières :

- 1 mois de salaire après cinq ans de travail effectif ;
- 2 mois de salaire après dix ans de travail effectif ;
- 4 mois de salaire après quinze ans de travail effectif ;
- 6 mois de salaire après vingt ans de travail effectif.

3.1.6.3. Retraite progressive

Lorsque le salarié quitte le Centre après 60 ans ou après avoir effectué une période de mise à la retraite progressive, le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est rétabli sur un temps plein.

3.1.7. HOSPITALO-UNIVERSITAIRES

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.

d
06
JCT

TITRE 4**DISPOSITIONS TRANSITOIRES****CHAPITRE UNIQUE****4.1.1. OPPOSABILITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET CONTRAT DE TRAVAIL**

L'employeur, lié par les clauses de la présente convention collective, est tenu de les appliquer aux contrats individuels de travail des salariés entrant dans le champ tel que défini à l'article 1.1.3.1. du Titre 1, Chapitre 1 du texte, sauf dispositions plus favorables explicites du contrat de travail.

Par conséquent, si les dispositions plus favorables prévues dans la présente convention se substituent aux dispositions du contrat de travail, l'accord collectif ne peut modifier, sans l'accord des salariés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail et en particulier les avantages acquis. De plus, les salariés, ne peuvent, par contrat de travail, renoncer aux droits nés de l'accord collectif.

4.1.2. INFORMATION INDIVIDUELLE DU SALARIE ET PROPOSITION D'UN NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés des avantages et obligations nés de la nouvelle convention.

Chaque Direction de Centre procédera pour tous les praticiens entrant dans le champ de la présente convention collective en poste dans le Centre à la date d'entrée en vigueur de cette convention, à une information individuelle dès l'agrément de la convention et au plus tard un mois franc après.

Dans les mêmes délais, et en application de l'article 2.2.1.1. du Chapitre 2, Titre 2 de la présente convention, chaque salarié concerné par la présente convention collective se verra proposer un nouveau contrat de travail, visant l'intégralité des dispositions de cette dernière, dans le respect des textes et de la jurisprudence en vigueur.

Le salarié disposera d'un délai d'un mois maximum pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation du nouveau contrat de travail sauf modifications visées à l'article 2.2.3.1. du présent texte.

Il appartient aux organisations signataires du présent accord au niveau local et à chaque direction de Centre de mettre en place une commission locale paritaire de suivi. Le fonctionnement de cette commission sera fixée au niveau de chaque Centre.

4.1.3. MAINTIEN DU DEROULEMENT DE CARRIERE ISSU DE LA GRILLE DE SALAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les praticiens en poste à la date d'entrée en vigueur de la présente convention dont les dispositions salariales figurant dans le contrat de travail individuel sont plus favorables continuent à bénéficier de la grille salariale déterminée par leur contrat de travail ainsi que du déroulement de carrière correspondant.

Sous réserve de dispositions particulières issues d'accords antérieurs, visant notamment une éventuelle modification de salaire négociée à l'occasion de la mise en place de l'ARTT, les augmentations générales seront appliquées à cette ancienne grille.

4.1.4. HARMONISATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

A l'occasion de la mise en œuvre du second paragraphe de l'article 4.1.2. ci-dessus, les Centres procéderont à une harmonisation du contenu et de la rédaction des contrats de travail tel que précisé dans l'article 2.2.1.1. et suivants du présent texte.

ANNEXE 1**GRILLES DES SALAIRES****CHAPITRE 1 GRILLE DE REMUNERATION DES PRATICIENS ASSISTANTS DE CENTRE DE LUTTE CONTRE LE CANCER****A-1.1.1 CONTREPARTIE DE LA REMUNERATION**

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 210 jours annuels.

A-1.1.2. GRILLE DE REMUNERATION

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien assistant de Centre de Lutte Contre le Cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	161.779
Après 2 ans	2	176.120

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en Annexe 2, Chapitre 1.

A-1.1.3. EVOLUTION DE LA GRILLE

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.

2006

ANNEXE 1**GRILLES DES SALAIRES****CHAPITRE 2 GRILLE DE REMUNERATION DES PRATICIENS ASSISTANTS SPECIALISTES DE CENTRE DE LUTTE CONTRE LE CANCER****A-1.2.1 CONTREPARTIE DE LA REMUNERATION**

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 nationale 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 210 jours annuels.

A-1.2.2. GRILLE DE REMUNERATION

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien assistant spécialiste de Centre de Lutte Contre le Cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	190.329
Après 2 ans	2	207.200

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en Annexe 2, Chapitre 1.

A-1.2.3. EVOLUTION DE LA GRILLE

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.

ANNEXE 1**GRILLES DES SALAIRES****CHAPITRE 3 GRILLE DE REMUNERATION DES PRATICIENS DE CENTRE DE LUTTE CONTRE LE CANCER****A-1.3.1 CONTREPARTIE DE LA REMUNERATION**

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 210 jours annuels.

A-1.3.2. GRILLE DE REMUNERATION

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien de Centre de Lutte Contre le Cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	195.413
Après 1 an	2	198.913
Après 2 ans	3	203.813
Après 4 ans	4	209.413
Après 6 ans	5	219.213
Après 8 ans	6	235.313
Après 10 ans	7	252.813
Après 12 ans	8	261.213
Après 14 ans	9	271.013
Après 16 ans	10	292.013
Après 18 ans	11	304.613
Après 20 ans	12	347.785
Après 24 ans	13	363.659

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en Annexe 2, Chapitre 1.

A-1.3.3. EVOLUTION DE LA GRILLE

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.

Σ JLT
06

ANNEXE 1**GRILLES DES SALAIRES****CHAPITRE 4 GRILLE DE REMUNERATION DES PRATICIENS SPECIALISTES DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER****A-1.4.1. CONTREPARTIE DE LA REMUNERATION**

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 210 jours annuels.

A-1.4.2. GRILLE DE REMUNERATION

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien spécialiste des Centre de Lutte Contre le Cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	400.000
Après 2 ans	2	440.000
Après 4 ans	3	455.000
Après 7 ans	4	475.000
Après 9 ans	5	500.000
Après 11 ans	6	525.000
Après 14 ans	7	545.000
Après 16 ans	8	600.000
Après 18 ans	9	615.000
Après 21 ans	10	630.000
Après 24 ans	11	640.000
Après 27 ans	12	650.000

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en Annexe 2, Chapitre 1.

A-1.4.3. EVOLUTION DE LA GRILLE

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.

2 127
06

ANNEXE 2 INDEMNITES

CHAPITRE 1 SUJETIONS

A-2.1.1. INDICE DE REFERENCE

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.141-3 du Code du Travail.

A-2.1.2. INDEMNITES

A-2.1.2.1. Astreintes

Le personnel de service d'astreinte au sens de l'article 2.6.4.1. du Titre 2, Chapitre 6 percevra une indemnisation pour chaque heure effectuée :

- du lundi 18 h au vendredi 18 h de : 0,40 M.G./heure ;
- du vendredi 18 h au lundi 18 h de : 0,80 M.G./heure.

Ces montants seront doublés pour les services d'astreintes des jours fériés.

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-2.1.2.2. Garde

Le personnel de service de garde au sens de l'article 2.6.4.2. du Titre 2, Chapitre 6 percevra une indemnisation forfaitaire de 1.513 francs.

Fait à Paris, le 30 mai 2000 :



LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. : 

C.F.T.C. :

C.G.C. :

C.G.T. :

F.O. :  

**Accord national sur la mise en place dans les centres de lutte
contre le cancer des mesures du protocole du 14 mars 2001 de la
fonction publique hospitalière**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
93515 MONTREUIL CEDEX

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE « CFE - CGC."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

LA FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
2, rue Henri Chevreau
75020 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Le 25 mars 2002 a été signé un accord de révision de la convention collective des CLCC dont l'objet était de transposer, dans le respect des règles conventionnelles des centres, les mesures prises dans le Protocole « filières professionnelles » de mars 2001 dans la fonction publique hospitalière afin d'assurer une meilleure reconnaissance des métiers et des qualifications, de favoriser la promotion des personnels et d'adapter les carrières et les rémunérations à l'évolution des emplois.

L'accord du 25 mars 2002 a introduit dans la convention collective des centres les principes généraux de la reconnaissance et de la validation des acquis professionnels sur la base du parcours professionnel, les modalités de mise en œuvre et les conséquences financières. Ces principes généraux font l'objet des articles 2.5.2.1., 2.9.1.1. et 2.9.1.2. de la Convention Collective (édition 2003).

L'accord a notamment établi que tous les salariés des CLCC ont accès à la validation des acquis sur la base du parcours professionnel, la mise en œuvre de cette garantie collective se faisant toutefois selon un processus pluri-annuel en raison du déroulement triennal des mesures du Protocole filières professionnelles dans le public et du phasage budgétaire correspondant.

Engagement donc a été pris d'ouvrir des négociations dans les CLCC pour les populations non comprises dans le protocole de la fonction publique hospitalière en 2002 - ou pour lesquelles le comité de suivi du protocole poursuivait ses négociations - dès lors que des mesures nouvelles seraient actées et rendues publiques.

Les salariés occupant les emplois concernés en 2002 ont par ailleurs bénéficié de mesures exceptionnelles pour l'application de première fois de la validation du parcours professionnel lorsqu'ils répondaient aux critères d'éligibilité mais que leurs durées dans leur emploi étaient très supérieures aux conditions de premier accès fixées dans l'accord.

Sur ces bases, un cadre supplémentaire ayant été ouvert dans le domaine public pour l'accès de nouveaux emplois aux mesures du Protocole, une négociation a été conduite en Commission Nationale Paritaire, convoquée selon les règles conventionnelles des CLCC (trois séances plénières : 15 octobre, 29 octobre et 14 novembre 2003). Elle a abouti au présent accord.

Le financement de ces mesures nouvelles sera soumis à l'obtention des crédits dédiés au financement de la transposition du protocole de la fonction publique hospitalière aux établissements PSPH, l'enveloppe aujourd'hui notifiée à la FNCLCC par les services de tutelle ne concernant que les mesures négociées dans le présent accord pour l'année 2003, avec leur effets ultérieurs en année pleine.

Le présent accord a pour objet :

Partie I de l'accord emportant révision de la convention collective.

- De compléter les critères généraux de la validation des acquis professionnels par :
 - l'introduction de l'obligation de proposer un plan de progrès aux salariés dont le parcours professionnel n'est pas validé ;
 - la mise en place d'une commission locale de validation des compétences pour évaluer le parcours professionnel et rendre un avis à la direction du centre.

Partie II de l'accord .

- De fixer les règles permanentes de validation des acquis professionnels pour les personnels occupant les emplois inclus dans l'accord en 2002 mais qui ne remplissaient pas les conditions de durée dans l'emploi requises pour en bénéficier selon les mesures exceptionnelles définies pour l'année 2002

Partie III de l'accord.

- D'établir les nouveaux emplois éligibles à compter de 2003 à la validation des acquis professionnels, selon le principe que tous les salariés des CLCC doivent en bénéficier à terme selon un calendrier pluri-annuel.
- De définir, pour les salariés occupant ces nouveaux emplois, les modalités spécifiques et exceptionnelles de mise en œuvre en 2003 de la validation des acquis professionnels, les salariés accédant pour la première fois à cette mesure présentant, dans la grande majorité des cas, des durées de parcours professionnel très supérieures aux seuils d'éligibilité requis.

PARTIE I

AVENANT N° 2003 – 04 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER

Au terme de la première année d'application de l'accord instaurant le principe de la gestion des compétences et de la validation des acquis professionnels, les signataires sont convenus de préciser les modalités de mise en œuvre.

L'article 2.9.1.2. de la CCN édition 2003 est complété par les paragraphes suivants :

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

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

L'évaluation du parcours professionnel est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi. La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise du centre. La commission rend son avis auprès de la direction qui prend la décision de la validation ».

PARTIE II

CRITERES PERMANENTS DE VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS POUR LES PERSONNELS OCCUPANT LES EMPLOIS INCLUS DANS LA PREMIERE PHASE D'APPLICATION DE L'ACCORD MAIS NON ELIGIBLES EN 2002.

1. EMPLOIS CONCERNES.

Emplois infirmiers : IDE, IBODE, IADE, PUERICULTRICE.

Emplois médico-techniques : Manipulateur d'électroradiologie médicale ; Diététicien ; Technicien de laboratoire ; Préparateur en pharmacie qualifié (E) ; Masseur Kinésithérapeute ; Orthophoniste.

Il s'agit des salariés occupant ces emplois et n'ayant pas atteint en 2002 les conditions de durée dans l'emploi requises pour être éligibles à la validation du parcours professionnel. Ils y accèdent donc pour la première fois.

2. REGLES DE MISE EN ŒUVRE.

Dans le respect des critères généraux énoncés aux articles 2.5.2.1., 2.9.1.1. et 2.9.1.2. de la CCN, les salariés occupant les emplois cités ci-dessus, accédant chaque année au seuil d'éligibilité de l'emploi d'appartenance, bénéficient des mesures suivantes.

- **Seuils d'éligibilité à l'évaluation du parcours.**

Emplois	Durée dans l'emploi
Emplois du groupe de rémunération E	
Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie	7 ans (soit 1 ^{er} jour de la 8 ^{ème} année)
Diététicien(ne)	7 ans (soit 1 ^{er} jour de la 8 ^{ème} année)
Technicien(ne) de laboratoire	7 ans (soit 1 ^{er} jour de la 8 ^{ème} année)
Emplois du groupe de rémunération F	
Technicien(ne) biologiste (d'extinction)	7 ans (soit 1 ^{er} jour de la 8 ^{ème} année)
Orthophoniste	7 ans (soit 1 ^{er} jour de la 8 ^{ème} année)
Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale	7 ans (soit 1 ^{er} jour de la 8 ^{ème} année)
Masseur kinésithérapeute	7 ans (soit 1 ^{er} jour de la 8 ^{ème} année)
Infirmier(ère) DE	7 ans (soit 1 ^{er} jour de la 8 ^{ème} année)
Infirmier(ère) puéricultrice	3 ans (soit 1 ^{er} jour de la 4 ^{ème} année)
Infirmier(ère) de bloc opératoire DE	3 ans (soit 1 ^{er} jour de la 4 ^{ème} année)
Emploi du groupe de rémunération G	
Infirmier(ère) anesthésiste DE	3 ans (soit 1 ^{er} jour de la 4 ^{ème} année)

La durée dans l'emploi de chaque salarié est établie au 1^{er} janvier de l'année de première évaluation.

- **Absences** dans le calcul de la durée dans l'emploi pour être éligible :

Elles sont soustraites pour la totalité de la durée d'absence dès lors que la suspension du contrat de travail est supérieure à 90 jours (hors maternité).

- **Garantie minimale.**

Chaque année, 30 % au minimum des salariés du centre remplissant les conditions d'éligibilité dans leur emploi bénéficient de la validation de leurs acquis professionnels, hors clause de revoyure.

En cas de fraction, les salariés éligibles sont validés à l'arrondi supérieur sans que cette valeur puisse dépasser 50 % de cette population.

Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité par le centre de valider - au vu de l'évaluation de leur parcours - les acquis professionnels de ses salariés à un taux supérieur à 50 % de la population éligible.

- **Valorisation salariale.**

En cas de validation, la valorisation de la rémunération est la suivante :

Emplois	Valorisation de rémunération
Emplois du groupe de rémunération E	
Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie	3 % du RMAG du groupe E
Diététicien(ne)	3 % du RMAG du groupe E
Technicien(ne) de laboratoire	3 % du RMAG du groupe E
Emplois du groupe de rémunération F	
Technicien(ne) biologiste (d'extinction)	3 % du RMAG du groupe F
Orthophoniste	3 % du RMAG du groupe F
Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale	3 % du RMAG du groupe F
Masseur kinésithérapeute	3 % du RMAG du groupe F
Infirmier(ère) puéricultrice	différentiel entre RMAG F et RMAG G
Infirmier(ère) DE	3 % du RMAG du groupe F
Infirmier(ère) de bloc opératoire DE	différentiel entre RMAG F et RMAG G
Emploi du groupe de rémunération G	
Infirmier(ère) anesthésiste DE	différentiel entre RMAG G et RMAG H

NB : les différentiels entre les RMAG F et G et G et H ne se traduisent pas par une modification de la classification d'appartenance de l'emploi.

- **Revoyure.**

Le salarié dont le parcours professionnel n'a pas été validé prend connaissance des motifs de la non validation conformément aux dispositions de l'article 2.9.1.2. de la CCN.

Un plan de progrès est défini avec la participation du salarié mettant en oeuvre tous les moyens d'acquisition des compétences requis afin de permettre la validation ultérieure de son parcours.

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

PARTIE III

MESURES EXCEPTIONNELLES POUR LA MISE EN ŒUVRE DANS LES CLCC DE LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS AUX POPULATIONS REMPLISSANT CERTAINES CONDITIONS EN 2003.

Les personnels occupant les emplois listés dans la présente partie vont bénéficier pour la première fois de l'évaluation de leur parcours professionnel selon les termes de la convention collective. En raison de la structure démographique de ces emplois, beaucoup de ces personnels présentent des parcours dont les durées sont très supérieures aux seuils d'éligibilité requis dans leur emploi.

Ils ont ainsi acquis et développé au cours de leurs parcours professionnels des compétences qui ont accompagné le développement des centres et leur ont permis de mettre en œuvre leurs projets.

Afin de prendre en compte ces durées longues de parcours, les signataires sont convenus de mettre en place des règles particulières et exceptionnelles de validation des acquis professionnels de ces personnels en 2003.

Ces mesures particulières ne s'appliquent qu'au titre de la validation de l'année 2003 et exclusivement aux salariés occupant les emplois faisant l'objet de la présente partie de l'accord.

1. EMPLOIS INCLUS EN 2003 DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

Tous les emplois autres que les emplois de cadres supérieurs et de praticiens sont inclus en 2003 dans la mise en œuvre de la validation des acquis professionnels, soit :

- **Filière logistique** : tous emplois sauf emplois A et B ;
- **Filière administrative** : tous emplois sauf emplois A et B
- **Emplois techniques à recrutement direct** :
 - **Classés dans la filière soins et médico-technique** : aide-soignante ; auxiliaire de puériculture soins, technicien de recherche clinique ; assistante sociale ;
 - **Autres** : technicien de maintenance biomédicale ; technicien d'exploitation informatique ; documentaliste ; informaticien d'études.
- **Emplois génériques de techniciens** : **technicien, technicien qualifié ; technicien hautement qualifié**
- **Emplois génériques de maîtrise** : principal(e) ; chef d'équipe ;
- **Emplois génériques de cadre** : cadre 1, 2 et 3
- **Emplois hors appellation conventionnelle** (« autres emplois »).

Rappel :

Les emplois des groupes A et B ont bénéficié d'une mesure de transposition du protocole sous la forme d'une revalorisation du RMAG de 1,32 % pour le groupe A et de 3 % pour le groupe B. Cette mesure a été appliquée à tous les salariés de ces groupes et est permanente. Elle bénéficie donc également aux nouveaux recrutés.

2. DISPOSITIONS PAR EMPLOI.

2.1. Les emplois dont le parcours est géré selon une logique de filières.

Ces emplois, inclus en 2003 dans l'accord, sont non réglementés et gérés à l'intérieur d'une filière d'appartenance dans laquelle l'évolution professionnelle se traduit par la promotion sur 2 ou 3 niveaux, du niveau d'entrée déterminé par un niveau de formation initiale décrit par la CCN jusqu'à un niveau « maximum » au delà duquel la promotion ne traduit plus l'évolution professionnelle dans le métier mais l'accès à un emploi dont le contenu principal mobilise des compétences de nature différente.

La promotion et la validation des acquis sont en conséquence deux moyens complémentaires de reconnaissance des acquis des salariés occupant les emplois non réglementés gérés par filière dans les centres.

C'est pourquoi leur parcours professionnel est évalué en tenant compte à la fois des promotions dans la filière et des compétences développées dans l'emploi occupé au moment de l'accès à l'évaluation selon les critères d'éligibilité de cet emploi.

Afin de garantir le bénéfice de la validation des acquis à tous les salariés d'une filière, indépendamment des politiques de promotion du Centre, les règles d'évaluation des acquis s'appliquent dans chaque emploi du parcours professionnel et selon des critères tenant compte de la **continuité des compétences** dans le parcours depuis **l'emploi d'entrée à l'emploi d'évolution maxima** (emploi plafond).

Les dispositions ci-après précisent les règles applicables pour la validation des acquis dans un emploi qui s'inscrit plus largement dans une gestion par filière :

- Les filières concernées et les emplois appartenant à chaque filière ;
- l'espace dans lequel le salarié évolue de façon complémentaire par validation des acquis et/ou par promotion, c'est à dire d'un emploi d'entrée à un emploi plafond, sans que cette promotion conduise à un emploi dont les compétences sont de nature majoritairement différente.
- La durée requise dans l'emploi occupé en 2003 pour être éligible à l'évaluation du parcours au sein d'une filière tient compte de la continuité des compétences acquises dans la filière. Les durées requises dans l'emploi – en cas d'accès par promotion - sont minorées selon les indications pour chaque emploi ci-dessous.
- Cette répartition de la durée requise pourra prendre en compte une durée plus longue dans l'emploi de départ à condition que la durée dans l'emploi faisant l'objet de la validation des acquis représente au moins 50 % du total de la durée d'éligibilité (exemple : au lieu de 7 + 5 on prend 6 + 6).

- **Filière logistique :**

Emplois concernés (hors emplois A et B) :

Ouvrier qualifié (C) ,
Technicien Iconographe (C)
Ouvrier hautement qualifié (D).

Eligibilité (durée dans l'emploi) :

La durée dans l'emploi s'apprécie dans chaque emploi du parcours servant de cadre à l'évaluation selon le mode d'accès à cet emploi : recrutement direct ou promotion.

Ouvrier qualifié ; Technicien iconographe (C)

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion depuis l'emploi d'ouvrier spécialisé : 7 ans dont 3 dans l'emploi d'ouvrier spécialisé.

Ouvrier hautement qualifié (D) :

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion à partir de l'emploi d'ouvrier qualifié ou de Technicien iconographe : 7 ans dont 3 dans l'emploi d'ouvrier qualifié.

Valorisation salariale de la validation des acquis professionnels dans le parcours :

- *Dans l'emploi d'ouvrier qualifié ou de technicien iconographe :* 5 % du RMAG.
- *Dans l'emploi d'ouvrier hautement qualifié :* 2 % du RMAG.

En cas de promotion d'ouvrier qualifié à hautement qualifié suite à une validation des acquis dans l'emploi C, l'indemnité de VAP acquise est résorbée dans le RMAG d'ouvrier hautement qualifié, la durée requise dans cet emploi de promotion pour bénéficier de la validation des acquis ayant été diminuée.

- **Filière administrative.**

Emplois concernés (hors emplois A et B) :

Technicien administratif ; Technicien comptable (C)
Secrétaire (D)
Assistante de gestion, Assistante Médicale, (E)

Eligibilité (durée dans l'emploi) :

La durée dans l'emploi s'apprécie dans chaque emploi du parcours servant de cadre à l'évaluation selon le mode d'accès à cet emploi : recrutement direct ou promotion :

Technicien administratif ; Technicien comptable (C)

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion à partir de l'emploi d'employé administratif ou employé d'archives : 7 ans dont 3 dans l'emploi d'employé administratif ou d'archives.

Secrétaire (D)

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion à partir de l'emploi de technicien administratif ou technicien comptable : 7 ans dont 3 dans l'emploi de technicien administratif ou comptable.

Assistante de gestion, Assistante Médicale, (E)

Recrutement direct Assistant(e) médical(e), Assistant(e) de gestion : 10 ans

Accès par promotion depuis l'emploi de groupe D de la même filière (secrétaire) : 10 ans donc 3 dans l'emploi de secrétaire.

Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours :

- *Technicien administratif* : 5 % du RMAG.
- *Secrétaire* : 2 % du RMAG.
- *Assistante de gestion, Assistante Médicale (E)* : 2 % du RMAG.

En cas de promotion dans l'emploi supérieur dans la filière, l'indemnité de VAP est résorbée dans le RMAG de l'emploi de promotion, la durée requise dans l'emploi pour bénéficier de la validation des acquis dans l'emploi de promotion ayant été diminuée.

2 . 2 . Emplois techniques par recrutement direct.

Ces emplois, bien que classés dans une filière de la convention collective, ne s'inscrivent pas dans un parcours géré selon la logique de filière décrit page 9 et 10. L'accès à ces emplois requiert une formation initiale spécifique et se fait généralement en recrutement direct sur diplôme.

2. 2. 1. Emplois de la filière soins et médico - technique.

Emplois concernés :

- Auxiliaire de puériculture de soins (D)
- Aide-soignante (D) ;
- Technicien de Recherche Clinique, (E)
- Assistante sociale. (F)

Eligibilité (durée dans l'emploi) :

Auxiliaire de puériculture de soins (D) : 7 ans

Aide-soignant(e) (D) :

Recrutement direct sur diplôme : 7 ans

Dans le cas d'un accès à l'emploi d'aide – soignant à partir d'un emploi de soins ou médico-technique du ou des Centres avec formation de qualification : 7 ans dont 3.

Technicien Recherche Clinique, (E) :

Recrutement direct : 10 ans

Accès par promotion depuis l'emploi de secrétaire (D) avec formation dédiée : 10 ans donc 3 dans l'emploi de secrétaire.

De manière exceptionnelle, en cas d'entrée dans l'emploi de TRC dans le cadre d'un changement d'organisation de l'activité d'origine, la durée dans l'emploi d'origine est reprise à hauteur de 5 ans.

Assistante sociale (F) :

Recrutement direct sur diplôme : 7 ans

Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours :

- *Auxiliaire de puériculture soins :* 3 % du RMAG
- *Aide-soignante :* 3 % du RMAG
- *Assistante sociale :* 3 % du RMAG
- *TRC :* 3 % du RMAG

2. 2. 2. Autres emplois techniques par recrutement direct.

Emplois concernés.

Technicien d'exploitation informatique (D)
Auxiliaire de puériculture en crèche (petite enfance) (D)
Technicien de maintenance bio-médicale (E)
Documentaliste (E)
Informaticien d'études (E)

Eligibilité (durée dans l'emploi) :

Technicien d'exploitation informatique (D) :
Recrutement direct : 7 ans

Auxiliaire de puériculture petite enfance (D) :
Recrutement direct : 9 ans

Dans le cas d'un accès à l'emploi d'auxiliaire de puériculture petite enfance à partir d'un emploi de groupe B de la filière soins ou médico-technique du ou des Centres : 9 ans dont 2.

Technicien de maintenance bio-médicale (E) :

Recrutement direct : 7 ans

Documentaliste (E)

Recrutement direct : 7 ans

Informaticien d'études (E)

Recrutement direct : 7 ans

Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours :

- *Technicien d'exploitation informatique (D) :* 3 % RMAG
- *Auxiliaire de puériculture en crèche (petite enfance) :* 3 % RMAG

En cas d'accès dans l'emploi par promotion, l'indemnité de VAP est résorbée dans le RMAG de l'emploi d'auxiliaire de puériculture, la durée requise dans l'emploi pour bénéficier de la validation des acquis dans l'emploi de promotion ayant été diminuée.

- *Technicien de maintenance bio-médicale (E) :* 3 % RMAG
- *Documentaliste (E) :* 3 % RMAG
- *Informaticien d'études (E) :* 3 % RMAG

2 . 3 . Emplois génériques de maîtrise.

Emplois concernés.

- Principal(e) de soins, médico-technique, autres activités
- Chefs d'équipe

Eligibilité (durée dans l'emploi) :

Recrutement direct : 12 ans .

Accès par promotion : Principal(e) : 12 ans dont 5 dans l'emploi antérieur

Accès par promotion : Chef d'équipe : 12 ans dont 5 dans l'emploi antérieur.

L'emploi de principal(e) ou de chef d'équipe présente un contenu d'activités et de compétences variable en fonction de l'organisation. Il associe des compétences techniques en continuité de l'emploi d'appartenance au départ et des responsabilités d'encadrement et d'animation requérant l'acquisition de nouvelles compétences.

C'est pourquoi, l'appréciation de la durée dans l'emploi de principale ou de chef d'équipe pour être éligible à la validation du parcours pourra prendre en compte une durée plus longue dans l'emploi antérieur à condition que les deux emplois soit de la même filière et que la durée dans l'emploi faisant l'objet de la validation des acquis représente au moins 50 % du total de la durée d'éligibilité (exemple : au lieu de 7 + 5 on prend 6 + 6).

Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours :

- *principale de soins et médico-technique* : 5 % du RMAG (la cotation est à 294 > début classification cadre 1 (262 à 300).
- *chef d'équipe* : 5 % du RMAG

L'indemnité de VAP éventuellement acquise dans l'emploi antérieur est résorbée dans le RMAG de l'emploi de promotion, la durée requise dans l'emploi de Principale ou de Chef d'équipe pour bénéficier de la validation des acquis dans l'emploi de promotion étant diminuée.

2 . 4 . Emplois génériques de Techniciens.

Emplois concernés.

Technicien (C)
Technicien qualifié (F)
Technicien hautement qualifié (G)

Eligibilité (durée dans l'emploi) :

Technicien (C)

Recrutement direct : 7 ans

Accès par promotion à partir d'un emploi du groupe B dans le ou les Centres, 7 ans dont 3 dans l'emploi du groupe B.

Technicien qualifié (F) :

Recrutement direct : 10 ans.

Accès par promotion à partir d'un emploi du groupe E dans le ou les Centres : 10 ans dont 3 dans l'emploi du groupe E.

Technicien hautement qualifié (G)

Accès direct : 10 ans

Accès par promotion à partir de l'emploi de technicien qualifié dans le ou les centres : 10 ans dont 3 ans dans l'emploi du groupe F

A titre exceptionnel, et seulement en 2003, dans l'hypothèse d'une promotion dans les emplois de technicien qualifié ou de technicien hautement qualifié lors de la transposition de la convention collective, la durée requise pour être éligible est réduite à 7 ans dont 3 dans l'emploi occupé avant la mise en place de la CCN.

Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours :

Dans l'emploi de Technicien : 5 % du RMAG
Dans l'emploi de Technicien qualifié : 3 % du RMAG
Dans l'emploi de Technicien hautement qualifié : 3 % du RMAG

En cas de promotion dans l'emploi supérieur de la filière, l'indemnité de VAP est résorbée dans le RMAG de l'emploi de promotion, la durée requise dans l'emploi pour bénéficier de la validation des acquis dans l'emploi de promotion ayant été diminuée.

2. 5 . Emplois de Cadres (génériques).

Emplois concernés :

- Cadre 1 (I) ,
- Cadre 2 (J),
- Cadre 3 (K)

L'évaluation du parcours professionnel des cadres se fait sur les compétences de **management** telles que décrites :

- dans la convention collective par la définition générique des cadres de position 6 et la définition de chaque emploi de cadre.
- Dans les référentiels de compétences établis en application de la CCN et /ou les définitions de poste : management opérationnel et/ou de projets (transversal)

L'évaluation des compétences de management s'apprécie dans la durée (capacité à garder son niveau de compétences de management dans la durée).

Eligibilité (durée dans l'emploi) :

Cadre 1 :

Recrutement direct : 7ans

Accès par promotion : 7 dont 3 dans l'emploi de départ sans possibilité de modification .

Cadre 2 :

Recrutement direct : 7 ans

Accès par promotion : 10 dont 3 dans l'emploi antérieur sans possibilité de modification.

Cadre 3

Recrutement direct : 7 ans

Accès par promotion : 10 dont 3 dans l'emploi antérieur sans possibilité de modification.

Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours :

Cadre 1 : 3 % RMAG .

Cadre 2 : 2 % du RMAG

Cadre 3 : 2 % du RMAG

En cas de promotion entre les 3 niveaux de cadre, la VAP est résorbée dans le RMAG de l'emploi de promotion.

2. 6. Emplois sans appellation conventionnelle (« autres emplois »).

Pour les salariés occupant un emploi dont l'appellation n'est pas dans la nomenclature de la CCN et ne correspond pas à un emploi cité ci-dessus, les règles de validation du parcours et les conséquences salariales sont celles de l'emploi le plus proche de l'emploi occupé. (exemple : Infirmier de recherche clinique : infirmier ; dosimétriste : manipulateur radio etc.....).

3. DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES EMPLOIS VISES DANS LA PARTIE III DE L'ACCORD .

• Conditions de durée dans l'emploi :

Ces conditions s'apprécient au 1^{er} janvier 2003 sous réserve de l'agrément de l'accord .

• Validation des acquis professionnels :

Dans le cadre des dispositions de la CCN, sont par ailleurs précisées les règles suivantes :

- Les mesures d'évolution professionnelles et salariales ci-dessus sont fondées sur la validation des acquis professionnels dans le cadre du parcours professionnel.
- L'évaluation des compétences est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi (ex : enseignant de l'école professionnelle, maître d'apprentissage ou tuteur de contrat en alternance). La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise.
- L'évaluation des compétences est opérée sur la base du référentiel de compétences national de l'emploi occupé par le salarié bénéficiant de l'évaluation, des formations internes et/ou externes suivies et des fonctions spécifiques assumées par le salarié, notamment dans le cadre des projets du centre.
- La validation des acquis professionnels fait l'objet d'une décision de la direction.
- Un avis motivé est donné au salarié dont les compétences n'ont pas été validées. Il peut introduire un recours auprès de la direction dans son centre et se faire assister par un représentant du personnel.
- Il pourra demander une nouvelle évaluation de ses compétences dans les trois ans à compter de la date de l'évaluation réalisée dans le cadre des mesures exceptionnelles de 2003.
- L'ensemble des évolutions salariales décrites ci-après sont mises en œuvre sans fonte du DIT et du complément de rémunération.

- Le RMAG revalorisé sert de base au calcul de la PEP, de la BIC ainsi que des heures supplémentaires.
- En raison de l'accès pour la première fois, en 2003, à la validation des acquis professionnels de personnels présentant des parcours longs dans les centres, 80 % minimum des salariés remplissant les conditions d'éligibilité de chaque emploi seront validés, à l'exception des cadres.
- Les cadres ne bénéficient pas de la garantie minimale exceptionnelle de validation des acquis accordée aux autres salariés en 2003.
- En cas de fraction, les salariés éligibles sont validés à l'arrondi supérieur sans que cette valeur puisse dépasser 50 % de cette population.
Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité par le centre de valider - au vu de l'évaluation de leur parcours - les acquis professionnels de ses salariés à un taux supérieur à 50 % de la population éligible.

AGREMENT

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

Fait à Paris, le 24 Novembre 2003.

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

C.F.T.C. :

FO. :

**Avenant agréé
par arrêté du 6 février 2002
(J.O. du 20 février 2002)**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER

DU 1^{er} JANVIER 1999

AVENANT N° 2001-02

Modification de l'annexe A-1.1.5.1.

- **Préparateur(trice) en pharmacie**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE "C.G.C."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibnitz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Le présent avenant a pour objet la modification de la définition de l'emploi de « Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie » dans la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999.

**ARTICLE 1 Modification de l'annexe A-1.1.5.1.
« Modification de la définition de l'emploi de Préparateur(trice)
qualifié(e) en pharmacie »**

La définition de l'emploi de préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie contenue dans l'Annexe A-1.1.5.1. de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifiée comme suit :

« Sous le contrôle du pharmacien, assure la préparation des médicaments - dont des cytostatiques dans le cadre de protocoles et d'essais thérapeutiques - en fonction des prescriptions médicales.

Effectue la délivrance et/ou la distribution des médicaments.

En plus des tâches normalement effectuées par le préparateur en pharmacie, applique des directives ou des protocoles d'analyses et manipule des appareils plus ou moins complexes. »

La cotation de cet emploi à 155, en position 3 « Technicien », groupe de rémunération E, reste inchangée.

ARTICLE 2 AGREMENT

Le présent avenant sera soumis à agrément conformément à l'article 16 de la Loi du 30 juin 1975.

ARTICLE 3 DATE D'APPLICATION

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

ARTICLE 4 ADHESION

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

Fait à Paris, le 13 février 2001

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

**Accord agréé
par arrêté du 18 janvier 2002
(J.O. du 30 janvier 2002)**

**Accord salarial 2001- 2002
des personnels des centres de lutte contre le cancer**

ENTRE :

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

ET :

d'une part

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
93515 MONTREUIL CEDEX

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibnitz
75018 PARIS

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE « CFE - CGC."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Conformément à L.132-12 du Code du Travail, une négociation a été ouverte le 13 décembre 2000 sur les augmentations annuelles dans les CLCC et les conditions de travail.

Au cours des séances du 9 janvier 2001 et du 28 mai 2001, les Organisations Syndicales et la fédération des CLCC ont négocié et arrêté les mesures consignées dans le présent accord national.

Cet accord a pour objet de mettre en place les augmentations salariales et autres mesures relatives à la rémunération de tous les personnels des CLCC, personnel non médical et praticiens.

Ces mesures se placent nécessairement dans le cadre des enveloppes résultant, en masse, des augmentations de la Fonction Publique. Elles sont toutefois définies et négociées en tenant compte des particularités des CLCC dont la rémunération et la vie professionnelle sont organisés selon des dispositifs propres résultant de sa Convention Collective.

Pour les années 2001 et 2002, un calendrier prévisionnel d'augmentations ayant été annoncé pour la Fonction Publique, le présent accord établit les niveaux et les échéances des mesures salariales pour les personnels des CLCC en 2001 et 2002, étant établi toutefois que ces dispositions seraient revues dans l'hypothèse où les Pouvoirs publics reviendraient sur le calendrier ou les mesures annoncés pour la Fonction Publique.

Dans ce cas, la Commission Nationale Paritaire serait réunie sans délai pour examiner les conséquences sur le présent accord.

ARTICLE 1 AUGMENTATIONS SALARIALES 2001 /2002.

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

Leur mise en œuvre sera donc soumise aux clauses en vigueur dans ces accords, notamment en ce qui concerne la date limite du gel des augmentations générales qui peut être postérieure à 2000.

- Augmentations salariales :
 - 0,4 % au 1^{er} juillet 2001
 - 0,8 % au 1^{er} décembre 2001
 - 0,4 % au 1^{er} août 2002
 - 0,8 % au 1^{er} décembre 2002

Les grilles salariales des SMAG des CLCC par groupe de rémunération seront révisées en conséquence.

Il est rappelé, à cet égard, que la grille des SMAG du groupe de rémunération A a été augmentée de 0,5 % au 1^{er} décembre 2000.

- Fonte du DIT :

- 2001 : transposition en 2001 de la disposition de l'article 5.1.9.2 4^{ème} § de la CCN 1999. Le DIT ne fondra que de 50 % pour tous les salariés lors de l'augmentation du 1^{er} juillet 2001 et lors de l'augmentation du 1^{er} décembre 2001.
- Transposition des mesures relatives aux bas salaires de la Fonction Publique : non-fonte du DIT pour les groupes de rémunération A et B en juillet 2001 et en décembre 2001.

En 2002, la Fédération s'engage à examiner la reconduite de cette mesure de non-fonte du DIT pour les groupes A et B.

ARTICLE 2 MESURES SPECIFIQUES AUX CLCC

1. REPRISE D'ANCIENNETE POUR LES PLUS DE 25 ANS

Les salariés des Centres qui avaient atteint au 1^{er} janvier 1999 une ancienneté de 25 ans ou plus, c'est à dire qui avaient atteint ou dépassé le plafond pour être éligibles à la Prime d'Expérience Professionnelle au titre de la CCN 1999, verront leur rémunération, depuis le 1^{er} janvier 1999, remise à parité avec la rémunération des autres salariés des Centres au titre de l'ancienneté.

Le rappel de rémunération dû se fera en deux ans, à hauteur de la moitié de la somme due, selon le calendrier suivant :

- 1^{er} rappel au 1^{er} octobre 2001
- 2^{ème} rappel au 1^{er} août 2002

Le salaire recalculé sera versé jusqu'à la date de départ du salarié du Centre.

En cas de départ du Centre avant le 1^{er} août 2002, les salariés concernés toucheront le deuxième versement de rappel au moment de leur départ.

ARTICLE 3 AGREMENT

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.

Fait à Paris, le 13 juin 2001

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

FO. :

C.F.D.T. :

**accord national sur la mise en place dans les centres de lutte
contre le cancer des mesures du protocole du 14 mars 2001 de la
fonction publique hospitalière**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
93515 MONTREUIL CEDEX

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE « CFE - CGC."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Le 14 mars 2001, a été signé en faveur des salariés de la fonction publique hospitalière appartenant à certaines filières professionnelles un Protocole visant, notamment, à assurer une meilleure reconnaissance des métiers et des qualifications, à favoriser la promotion des personnels et diversifier les perspectives d'évolution de carrière et à adapter les carrières et les rémunérations à l'évolution des emplois.

Par courrier en date du 5 février 2002, le Directeur de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins a informé la fédération des Centres de Lutte contre le Cancer de la possibilité de négocier la transposition de ce protocole de façon globale afin de « poursuivre la réforme de sa convention collective et d'offrir à ses salariés des perspectives de carrière plus attractives », dans le respect de deux conditions :

- ne pas accentuer les écarts de rémunération favorables des salariés des CLCC tels que constatés avant le protocole de la fonction publique hospitalière,
- de n'utiliser les crédits attribués sous cette forme globale qu'aux filières visées par le protocole du 14 mars 2001, sans qu'il puisse être fait cas de nouvelles demandes catégorielles.

Sur ces bases, une négociation a été conduite en Commission Nationale Paritaire convoquée selon les règles conventionnelles des CLCC (deux séances plénières : 27 février et 11 mars 2002). Elle a abouti au présent accord.

La transposition du Protocole « filières professionnelles » du 14 mars 2001 aux Centres de Lutte contre le Cancer est mise en œuvre à travers le principe de la reconnaissance et de validation des acquis professionnels qui en constitue le vecteur principal et fonde l'attribution des mesures financières obtenues dans le cadre de la transposition.

Des mesures spécifiques ont par ailleurs été négociées pour deux cas :

- la reconnaissance des diplômes des infirmières spécialisées (IBODE ; PUERICULTRICE et IADE) et des principales des mêmes spécialités est organisée par la contractualisation d'une indemnité d'exercice dans le cadre de l'accord collectif national ci-après.
- une revalorisation des rémunérations conventionnelles (RMAG) est organisée pour les groupes de rémunération A et B afin de poursuivre la politique de revalorisation des bas salaires initiée lors de l'accord salarial 2001/2002.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations dans les CLCC pour les populations non comprises dans le protocole de la fonction publique hospitalière - ou pour lesquelles le comité de suivi du protocole poursuit ses négociations - dès lors que les mesures négociées auront été actées et rendues publiques.

Le financement de ces mesures négociées ultérieurement au présent accord sera soumis à l'obtention des crédits afférents, sachant que le financement du protocole de la fonction publique hospitalière est organisée sur 3 ans et que l'enveloppe aujourd'hui notifiée à la FNCLCC par les services de tutelle ne concerne que les mesures négociées dans le présent accord pour l'année 2002, avec leur effets ultérieurs en année pleine.

Le présent accord a pour objet :

- D'inscrire au bénéfice des entreprises et des personnels des centres de lutte contre le cancer visés au chapitre 1 de la convention collective nationale des CLCC, le principe du parcours professionnel et de la validation des acquis professionnels et d'en fixer les critères principaux. Ces dispositions emportent modification des dispositions conventionnelles nationales et prennent la forme d'un avenant de révision à la convention collective des CLCC du 1^{er} janvier 1999 (Partie I).
- D'acter les travaux de la CNQCC relatifs à la définition et au classement d'un emploi unique de "technicien(ne) de laboratoire" et de la disparition de l'emploi de "technicien(ne) biologiste". Cette modification emporte modification de la convention collective nationale des CLCC et est stipulée par avenant (Partie I).
- D'établir la méthode de travail et de calendrier pour la définition des modalités permanentes du parcours professionnel et de la validation des acquis - dont le principe est acté dans le présent accord - pour tous les personnels qui ne remplissent pas les conditions de durée dans l'emploi requises pour bénéficier des mesures exceptionnelles définies pour l'année 2002. (Partie II).
- D'établir les modalités spécifiques et exceptionnelles d'application du parcours professionnel et de validation des acquis professionnels, en 2002, pour les emplois visés par le protocole « filières professionnelles » et qui remplissent les conditions de durée dans l'emploi stipulées dans la Partie III de l'accord.

PARTIE I

AVENANT N° 2002-01

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER DU 1^{ER} JANVIER 1999.

1. INTRODUCTION DU PRINCIPE DE LA VALIDATION DES ACQUIS ET DU PARCOURS PROFESSIONNEL.

Le Titre du chapitre 5 Titre 2 de la Convention Collective nationale des Centres de lutte contre le cancer est modifié comme suit :

« Formation professionnelle continue et gestion des compétences »

L'article 2.5.1 « PREAMBULE » est modifié comme suit :

Titre : « LA VALIDATION DES ACQUIS ET DU PARCOURS PROFESSIONNEL ».

Deux premiers paragraphes : inchangés

Insertion du texte suivant :

« La Convention Collective nationale des CLCC de 1999 a posé les principes de l'évolution professionnelle des salariés et du développement de leurs compétences en réponse à l'évolution du contenu des emplois mais également selon leurs souhaits d'évolution personnels, ce qui limite les actions décrites dans ce chapitre à l'adaptation des salariés aux changements de leur emploi et/ou à la préparation d'une promotion. Les actions de formation professionnelle continue sont organisées dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Des outils ont été définis pour sa mise en œuvre, parmi lesquels les référentiels de compétences qui doivent être mis en place pour chaque emploi de la nomenclature nationale dans les trois ans suivant la mise en place de la CCN.

Par accord en date du 25 mars 2002, les signataires ont constaté que les missions statutaires des Centres de Lutte contre le Cancer et le mode d'organisation qui en découle (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 et technologique, créant pour les salariés la nécessité de développer des compétences spécifiques à cet égard ;
- l'ouverture croissante des CLCC sur les réseaux de soin, 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.

Afin de reconnaître ces compétences et de les valoriser, les parties signataires sont convenues d'inscrire dans la convention collective nationale des Centres de Lutte contre le cancer le principe de la validation des acquis professionnels (compétences et acquis de l'expérience) selon un critère dynamique intitulé « parcours professionnel ».

Ce critère fixe des règles communes à tous les emplois et à tous les centres en termes de durée, de méthode, d'évolution professionnelle dans l'emploi et de valorisation salariale.

Un nouvel article 2.5.5 est introduit après l'article 2.5.4 et est libellé comme suit :

Intitulé : « Validation des acquis professionnels et des compétences ».

Texte de l'article :

« Afin de reconnaître l'impact de la spécificité des missions et de l'activité des Centres de Lutte contre le Cancer sur les compétences des salariés, chaque salarié ayant accompli une certaine durée dans son emploi, dans son centre ou dans plusieurs centres, bénéficie d'une évaluation des compétences qu'il a exercées au cours de son parcours professionnel dans cet emploi.

Cette évaluation a pour objet de constater, de valider et de valoriser les compétences d'un salarié acquises dans son emploi ou dans le cadre de fonctions spécifiques liées au centre sur la base, d'une part, du référentiel de compétences établi pour l'emploi occupé conformément à l'article 2.5.3. de la Convention Collective Nationale des CLCC et/ou, d'autre part, de la valorisation des formations internes et/ou externes suivies et des diplômes éventuellement obtenus.

A ce titre, le parcours professionnel constitue un outil conventionnel national d'évolution dans l'emploi qui complète et dynamise les 13 critères classants et organise, soit une progression du RMAG dans l'emploi occupé, soit une progression dans un groupe de rémunération supérieur. La décision de validation est du ressort de la direction. En cas de non validation de ses compétences, le salarié peut présenter un recours de la décision dans son centre ».

Les articles suivants sont renumérotés en conséquence : l'article 2.5.5 devient l'article 2.5.6 ; l'article 2.5.6 devient l'article 2.5.7.

L'article 2.4.2.1, Titre 2, chapitre 4 « Rémunération » de la CCN est complété à la suite du § 3 par le paragraphe suivant :

« 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. Il entre en conséquence dans le calcul de la PEP et de la BIC ainsi que des heures supplémentaires.

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

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

2. MODIFICATION DE LA DEFINITION DE L'EMPLOI DE TECHNICIEN DE LABORATOIRE stipulée à l' Annexe A-1.1.5.1.de la CCN des CLCC.

Reprenant les conclusions des travaux de la CNQCC en 2001, les signataires conviennent que la distinction entre l'activité de recherche et l'activité de production clinique pour définir deux emplois distincts de "Technicien(ne) de laboratoire" et "Technicien(ne) biologiste" et les classer de façon distincte n'est pas pertinente.

En conséquence, l'emploi de « technicien(ne) biologiste » est supprimé et un emploi unique de « Technicien de laboratoire » est créé couvrant toutes les activités de laboratoire du CLCC.

La définition de l'emploi de "technicien(ne) de laboratoire" contenue dans l'Annexe A-1.1.5.1. de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifiée comme suit :

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

Les classements individuels effectués lors de la transposition de la CCN de 1971 à celle de 1999 ne seront pas revus.

3. MODIFICATION DU RMAG NATIONAL DES GROUPES A ET B.

A compter du 1^{er} janvier 2002 :

- Le RMAG du groupe A est revalorisé de 1,32 % pour tous les salariés occupant un emploi de ce groupe. La valeur du RMAG est de 14.244,50 euros ou 93.438 Francs
- Le RMAG du groupe B est revalorisé de 3 % pour tous les salariés occupant un emploi de ce groupe. La valeur du RMAG est de 14.620, 77 euros ou 95.906 Francs.

4. CREATION D'UNE INDEMNITE D'EXERCICE POUR LES INFIRMIERES SPECIALISEES ET LES PRINCIPALES.

A compter du 1^{er} janvier 2002, la reconnaissance des diplômes des infirmières spécialisées (IBODE ; PUERICULTRICE et IADE) et des principales des mêmes spécialités est organisée par la mise en place d'une indemnité d'exercice dans les conditions suivantes :

- **IADE** : une indemnité d'exercice de 2.195,26 euros annuels bruts (soit 14.400 FRF annuels bruts) est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'anesthésiste.
- **IBODE et PUERICULTRICE** : une indemnité d'exercice de 1.097,63 euros annuels bruts (soit 7.200 FRF annuels bruts) est attribuée aux infirmières de bloc opératoire et aux infirmières puéricultrices classées dans le groupe F, ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme.
- **PRINCIPALES** .
 - **DE BLOC OPERATOIRE ET PUERICULTRICES** : une indemnité d'exercice de 1.097,63 euros annuels bruts (soit 7.200 FRF annuels bruts) est attribuée aux principales de bloc opératoire et aux principales puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.
 - **ANESTHESISTES** : Une indemnité d'exercice de 2.195,26 euros annuels bruts (soit 14.400 FRF annuels bruts) est attribuée aux principales anesthésistes 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.

PARTIE II

DISPOSITIONS RELATIVES A LA DEFINITION DES MODALITES PERMANENTES DE VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS POUR LES PERSONNELS NE POUVANT BENEFICIER EN 2002 DE LA MISE EN ŒUVRE DU PARCOURS PROFESSIONNEL.

Il s'agit des personnels n'ayant pas atteint les conditions de durée dans l'emploi pour la mise en œuvre du parcours professionnel telles que stipulées dans la partie III du présent accord et qui ne pourront en conséquence bénéficier - en 2002 - des mesures de validation et de valorisation des compétences.

Ils pourront en bénéficier à l'avenir dès qu'ils rempliront les conditions de durée dans l'emploi requises, c'est à dire dès 2003.

Les règles de validation et de valorisation des compétences au titre du parcours professionnel seront définies par la CNQCC puis par la CNP de façon spécifique pour chaque emploi de la classification nationale. Les règles établies dans la partie III du présent accord en terme de durée pour bénéficier d'une évaluation des compétences, ainsi que le principe d'une progression sur validation des compétences d'un groupe de rémunération à l'autre pour les emplois médico-techniques du groupe E, seront reprises.

Chaque année, 30 % au minimum des salariés remplissant les conditions de durée dans l'emploi bénéficieront de la validation de leurs compétences.

Pour les emplois des filières concernées par le protocole « filières professionnelles » de la fonction publique hospitalière, la CNQCC définira ces règles de validation avant le 31 décembre 2002 : infirmier(e)s et infirmier(e)s spécialisées ; emplois para médicaux et médico-techniques (manipulateur radio ; masseur kinésithérapeute ; technicien de laboratoire ; orthophoniste ; diététiciennes ; préparateurs en pharmacie).

Pour les autres emplois de la classification conventionnelle nationale, la CNQCC ouvrira les travaux de définition de ces règles en 2003, étant entendu que les moyens financiers afférents devront faire l'objet d'une demande de financement dans le cadre d'accords collectifs agréés.

L'évaluation des compétences est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi (ex : enseignant de l'école professionnelle). La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise.

PARTIE III

CONDITIONS EXCEPTIONNELLES POUR L'APPLICATION DANS LES CLCC DES MESURES DU PROTOCOLE FILIERES PROFESSIONNELLES AUX POPULATIONS REMPLISSANT CERTAINES CONDITIONS EN 2002.

Ayant reconnu qu'il n'est pas possible d'appliquer en 2002 les règles permanentes de validation des acquis professionnels - alors qu'elles ne sont pas totalement établies - à des personnels remplissant néanmoins certaines conditions de durée dans l'emploi requises à la date d'application de l'accord, et constatant que le parcours professionnel est le seul critère applicable en 2002, des règles particulières et exceptionnelles de validation des acquis professionnels sont établies pour sa mise en œuvre en 2002.

Ces mesures particulières ne s'appliquent que pendant l'année 2002. Ces mesures s'appliquent aux salariés occupant les emplois faisant l'objet du protocole « filières professionnelles » de la fonction publique hospitalière du 14 mars 2001. Une mesure particulière est mise en place pour les groupes A et B poursuivant la politique de valorisation des bas salaires dans les CLCC.

DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES EMPLOIS VISES DANS LA PRESENTE PARTIE.

- **Conditions de durée dans l'emploi** (tous emplois sauf groupe A et B) :
Ces conditions s'apprécient au 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord sous réserve de son agrément.
- **Date d'application des mesures salariales** : 1^{er} janvier 2002.
- **Validation des acquis professionnels** :
 - A l'exception des mesures accordées au groupe A et B et de l'attribution de l'indemnité d'exercice des infirmières spécialisées et des principales de Bloc opératoire et anesthésistes, les mesures d'évolution professionnelles et salariales ci-après sont fondées sur la validation des acquis professionnels ;
 - L'évaluation des compétences est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi (ex : enseignant de l'école professionnelle). La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise.
 - L'évaluation des compétences est opérée sur la base du référentiel des compétences national de l'emploi occupé par le salarié bénéficiant de l'évaluation.
 - La validation des acquis professionnels fait l'objet d'une décision de la direction.

- Un avis motivé est donné au salarié dont les compétences n'ont pas été validées. Il peut introduire un recours auprès de la direction dans son centre et se faire assister par un représentant du personnel.
- Il pourra demander une nouvelle évaluation de ses compétences dans les trois ans à compter de la date de l'évaluation réalisée dans le cadre des mesures exceptionnelles de 2002.
- L'ensemble des évolutions salariales décrites ci-après sont mises en œuvre sans fonte du DIT. Le complément de rémunération ne fond pas en cas d'évolution salariale dans le RMAG du même emploi.
- Le RMAG revalorisé sert de base au calcul de la PEP, de la BIC ainsi que des heures supplémentaires.

DISPOSITIONS PAR EMPLOIS.

1. Emplois des groupes A et B.

A compter du 1^{er} janvier 2002 :

- Le RMAG du groupe A est revalorisé de 1,32 % pour tous les salariés occupant un emploi de ce groupe. La valeur du RMAG est de 14.244,50 euros ou 93.438 Francs
- Le RMAG du groupe B est revalorisé de 3 % pour tous les salariés occupant un emploi de ce groupe. La valeur du RMAG est de 14.620,77 euros ou 95.906 Francs.

2. Emplois d'infirmières.

- **IDE :**

A compter du premier jour de la 8^{ème} année dans l'emploi, une IDE bénéficie d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours de son parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des IDE du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation de 3 % du RMAG de l'emploi (valeur décembre 2001).

- **IADE :**

Une indemnité d'exercice de 2.195,26 euros annuels bruts (soit 14.400 FRF annuels bruts) est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'anesthésiste.

A compter du premier jour de la 4^{ème} année dans l'emploi les IADE bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des IADE du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation du RMAG de l'emploi (valeur décembre 2001) à hauteur du différentiel entre le groupe de rémunération G et le groupe de rémunération H.

- **IBODE et PUERICULTRICE :**

Une indemnité d'exercice de 1.097,63 euros annuels bruts (soit 7.200 FRF annuels bruts) est attribuée aux infirmières de bloc opératoire et aux infirmières puéricultrices classées dans le groupe F, ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme.

A compter du premier jour de la 4^{ème} année dans l'emploi, les IBODE ou PUERICULTRICE bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des IBODE ou PUERICULTRICE du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation du RMAG de l'emploi (valeur décembre 2001) à hauteur du différentiel entre le groupe de rémunération F et le groupe de rémunération G.

- **PRINCIPALES DE BLOC OPERATOIRE, ANESTHESISTES OU PUERICULTRICES.**

Une indemnité d'exercice de 1.097,63 euros annuels bruts (soit 7.200 FRF annuels bruts) est attribuée aux principales de bloc opératoire et aux principales puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.

Une indemnité d'exercice de 2.195,26 euros annuels bruts (soit 14.400 FRF annuels bruts) est attribuée aux principales anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.

3. Emplois médico-techniques des CLCC classés en groupe F.

- **MANIPULATEURS D'ELECTRO-RADIOLOGIE MEDICALE.**

A compter du premier jour de la 8^{ème} année dans l'emploi, les Manipulateurs d'électrologie médicale bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des manipulateurs radio du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation de 3 % du RMAG de l'emploi (valeur décembre 2001).

- Masseurs Kinésithérapeutes : mêmes dispositions que ci dessus ;
- Orthophoniste : mêmes dispositions que ci-dessus ;
- Diététiciennes classées dans le groupe F : mêmes dispositions que ci-dessus
- Techniciens biologistes : mêmes dispositions que ci-dessus ;
- Techniciens de laboratoire classés dans le groupe F sous l'appellation « techniciens qualifiés » : mêmes dispositions que ci-dessus.

4. Emplois médico-techniques classés en groupe E.

- **TECHNICIENS DE LABORATOIRE.**

Evolution salariale dans le groupe E.

A compter du premier jour de la 8^{ème} année et jusqu'au dernier jour de la 9^{ème} dans l'emploi, les techniciens de laboratoire classés en E bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des techniciens de laboratoire du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation de 3 % du RMAG de l'emploi E (valeur décembre 2001).

Progression dans le groupe de rémunération F.

A compter du premier jour de la 10^{ème} année, les techniciens de laboratoire classés en E bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des techniciens de laboratoire du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une progression vers le groupe de rémunération F.

Le salaire de base (RMAG + complément de rémunération) du technicien classé en E qui aura progressé dans le groupe F sera égal au RMAG du groupe F augmenté de 3 %. Les accessoires de salaire (PEP et BIC) ainsi que les heures supplémentaires sont calculés sur le RMAG + 3%.

- **DIETETICIENNES classées en E :**

Mêmes dispositions que les techniciens de laboratoire classés en E.

- **PREPARATEURS EN PHARMACIE QUALIFIES :**

Evolution salariale dans le groupe E.

A compter du premier jour de la 8^{ème} année et jusqu'au dernier jour de la 9^{ème} dans l'emploi, les préparateurs en pharmacie qualifiés classés en E bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des préparateurs en pharmacie du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation de 3 % du RMAG de l'emploi E (valeur décembre 2001).

Progression dans le groupe de rémunération F.

A compter du premier jour de la 10^{ème} année, les préparateurs en pharmacie classés en E bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des préparateurs en pharmacie du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une progression vers le groupe de rémunération F.

Compte tenu de l'évolution en cours de la formation initiale des préparateurs en pharmacie hospitaliers visés par le protocole, et de l'impact qu'elle pourra avoir sur les clauses conventionnelles des CLCC relatives à la formation des préparateurs en pharmacie des centres, la validation des compétences en vue d'une progression dans le groupe F devra s'appuyer impérativement sur une formation de courte durée interne ou externe.

Le salaire de base (RMAG + complément de rémunération) du préparateur classé en E qui aura progressé dans le groupe F sera égal au RMAG du groupe F augmenté de 3 %. Les accessoires de salaire (PEP et BIC) ainsi que les heures supplémentaires sont calculés sur le RMAG + 3%.

ARTICLE 3 AGREMENT

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

Fait à Paris, le 25 Mars 2002

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

C.F.T.C. :

FO. :

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER
DU 1^{er} JANVIER 1999**

avenant n° 2002-02

**« modification de certains articles
de la convention collective nationale
des centres de lutte contre le cancer
du 1^{er} janvier 1999 »**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

LA FEDERATION FRANCAISE SANTE, MEDECINE ET ACTION SOCIALE
"C.F.E.-C.G.C."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
2, rue Henri Chevreau
75020 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

- *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 certificat médical devra être présenté au retour.

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

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

Lorsque les deux parents sont salariés du même Centre, les autorisations ne se cumulent pas.

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

ARTICLE 3 Création de l'article 2.3.2.6 « Congé paternité »

Un article 2.3.2.6. est ajouté à la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999, au Titre 2, Chapitre 3 et est rédigé comme suit :

2.3.2.6 Congé paternité

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, le père salarié peut bénéficier d'un congé paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissance ou d'adoption multiple, entraînant la suspension de son contrat de travail.

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

Le salarié justifiant d'au moins neuf mois d'ancienneté dans le ou les Centres lors de la naissance ou l'adoption de l'enfant, a droit aux mêmes indemnités complémentaires que celles définies à l'article 2.7.2.2. « Maternité », et ce pendant la durée du congé paternité défini légalement.

ARTICLE 4 AGREMENT

Le présent avenant sera soumis à agrément conformément à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

ARTICLE 5 DATE D'APPLICATION

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

ARTICLE 6 ADHESION

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

Fait à Paris, le 01.10.2002

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

CFDT :

:

CFTC :

:

FO :

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

DU 1^{er} JANVIER 1999

Avenant n° 2002-03

**« modification de certains articles
de la convention collective nationale
des centres de lutte contre le cancer
du 1^{er} janvier 1999 »**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

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

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
2, rue Henri Chevreau
75020 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Le présent avenant a pour objet la modification d'un article de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999 et d'un article de l'avenant 2000-01 « Situation sociale des praticiens des CLCC ».

**ARTICLE 1 MODIFICATION DE L'ARTICLE 2.7.1.3 DE LA CCN 99 ET DE
L'ARTICLE 2.9.1.3. DE L'AVENANT 2000-01 « SITUATION SOCIALE
DES PRATICIENS DES CLCC »
« Prise en charge du congé maladie »**

L'article 2.7.1.3. de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

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

- *Si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de Sécurité Sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet une affection de longue durée ou une hospitalisation.*
- *Si le congé est consécutif à une maladie, la prise en charge par l'employeur se fait à compter du 1^{er} jour lors du 1^{er} arrêt et 2^{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 trois premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 95 % de son salaire brut mensuel et sans préjudice de la loi sur la mensualisation, les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire souscrits par ailleurs.*

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

- *Comme stipulé dans l'article 2.6.1.2., Titre 2, Chapitre 6, outre les périodes assimilées par la loi, sont également considérées comme travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire et dans la limite de quatre mois ;*
- *Dans le cas d'une indemnisation conjointe par la Sécurité Sociale et un ou des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par*

l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités versées au salarié à ces deux titres.

- *En cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de trois mois continus, ou trois 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. »*

L'article 2.9.1.3. de l'avenant 2000-01 « Situation sociale des praticiens des CLCC » est modifié comme suit :

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

- *Si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de Sécurité Sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet une affection de longue durée ou une hospitalisation.*
- *Si le congé est consécutif à une maladie, la prise en charge par l'employeur se fait à compter du 1^{er} jour lors du 1^{er} arrêt et 2^{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 trois premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 95 % de son salaire brut mensuel et sans préjudice de la loi sur la mensualisation, les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire souscrits par ailleurs.*

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

- *Comme stipulé dans l'article 2.8.1.2., Titre 2, Chapitre 8, outre les périodes assimilées par la loi, sont également considérées comme travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire et dans la limite de quatre mois ;*
- *Dans le cas d'une indemnisation conjointe par la Sécurité Sociale et un ou des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités versées au salarié à ces deux titres.*

- *En cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de trois mois continus, ou trois mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.9.3. du présent chapitre. »*

ARTICLE 2 AGREMENT

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

ARTICLE 3 DATE D'APPLICATION

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

ARTICLE 4 ADHESION

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

Fait à Paris, le 24/10/2002

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.T.C. :

:

F.O. :

:

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

AVENANT N° 2003-01

Modification de l'article 4.3.2.4.
**« Frais de fonctionnement des organisations syndicales
représentatives et négociatrices »**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

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

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
2, rue Henri Chevreau
75020 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

Le présent avenant a pour objet la modification d'un article de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999.

**ARTICLE 1 MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.3.2.4.
« FRAIS DE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES ET NEGOCIATRICES »**

L'article 4.3.2.4. de la convention collective nationale des Centres de Lutte Contre le cancer est modifié comme suit :

« La F.N.C.L.C.C. prendra à sa charge, de façon forfaitaire, les frais de documentation, de recherche et de secrétariat de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national et négociatrices de la Convention Collective Nationale. Cette indemnité annuelle forfaitaire d'un montant de 550 M.G. (Minimum Garanti) fera l'objet de deux versements, effectués par la F.N.C.L.C.C. à la fin de chaque semestre. »

ARTICLE 2 AGREMENT

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

ARTICLE 3 DATE D'APPLICATION

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

ARTICLE 4 ADHESION

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

Fait à Paris, le 18/07/2003

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.E.-C.G.C. :

C.F.T.C. :

C.G.T. :

F.O. :

SUD-C.R.C. :

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

AVENANT N° 2003-02

Modification des articles 4.3.3.2.1. et suivants
« Commission Nationale Paritaire d'Interprétation »

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

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

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
2, rue Henri Chevreau
75020 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Le présent avenant a pour objet la modification d'un article de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999.

ARTICLE 1 MODIFICATION DES ARTICLES 4.3.3.2.1 « Rôle », 4.3.3.2.2. « Composition, 4.3.3.3. « Fonctionnement » DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRETATION

L'article 4.3.3.2.1 de la convention collective nationale des Centres de Lutte Contre le cancer est modifié comme suit :

« La Commission Nationale Paritaire d'Interprétation est chargée des missions suivantes :

- *interpréter la présente Convention ainsi que les accords collectifs nationaux ;*
- *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. »*

L'article 4.3.3.2.2 de la Convention Collective nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer est modifié comme suit :

« Pour traiter de la convention collective et de ses avenants, la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation est constituée, d'une part, par un représentant désigné de chaque organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente, et, d'autre part, par un nombre égal de représentants de la Fédération Nationale des Centres de Lutte contre le Cancer.

Pour traiter d'accords collectifs nationaux n'ayant pas le caractère d'avenants à la convention collective, la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation est constituée, d'une part, par un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente de l'accord à examiner et, d'autre part, par un nombre égal de représentants de la Fédération Nationale des Centres de Lutte contre le Cancer. »

(Le reste de l'article est inchangé)

L'article 4.3.3.3. de la convention collective nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer est modifié comme suit :

« La Commission Nationale Paritaire d'Interprétation se réunit soit à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes à la Convention Collective, soit à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes à un accord collectif national, selon le texte à traiter par la Commission, dans les trente jours suivant cette dernière. »

(Le reste de l'article est inchangé)

ARTICLE 2 AGREMENT

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

ARTICLE 3 DATE D'APPLICATION

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

ARTICLE 4 ADHESION

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

Fait à Paris, le 18/07/2023

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

C.F.T.C. :

F.O. :

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE
CONTRE LE CANCER du 1^{ER} janvier 1999.
AVENANT 2003 – 03. MODIFICATION DES ARTICLES
2.5.2.2.2, 2.5.3.2.2, 2.5.3.5.2. et 2.9.1.2.
« Déroutement salarial et de carrière des représentants du
personnel et salariés détenant des mandats syndicaux »**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
93515 MONTREUIL CEDEX

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE « CFE - CGC."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

LA FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
2, rue Henri Chevreau
75020 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Considérant que les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant des fonctions représentatives doivent bénéficier des mêmes chances de déroulement de carrière que l'ensemble des salariés des CLCC, les signataires conviennent que – au delà des obligations stipulées dans le code du travail – il importe de veiller à ce que les dispositions de la CCN fondées sur la reconnaissance des acquis professionnels, la maîtrise du poste et l'évaluation des performances leur soient effectivement applicables.

Or, l'exercice de fonctions représentatives ou syndicales dans les Centres - ou de mandats syndicaux hors des CLCC – peuvent entraîner pour ces salariés des absences de leur poste telles qu'elles présentent une difficulté réelle à appliquer les dispositions conventionnelles en vigueur.

C'est pourquoi, les signataires, par le présent accord, ont décidé pour garantir l'égalité de traitement de modifier les articles de la Convention collective relatifs au déroulement salarial (Bonification individuelle de carrière ; prime de performance personnelle) et à la validation du parcours professionnel.

ARTICLE 1 : PERSONNELS CONCERNES

Sont concernés par les dispositions ci après : 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, lorsque le cumul de ces fonctions représentatives atteint plus de 50 % de leur temps de travail de référence.

ARTICLE 2 : MODIFICATION DE LA CCN DES CLCC (version 1^{er} janvier 2003).

Les articles 2.5.2.2.2 (Mise en œuvre et conditions d'évolution de la BIC des non cadres), 2.5.3.2.2. (Mise en œuvre et conditions d'évolution de la BIC des cadres), 2.5.3.5.2 (Modalités de mise en œuvre de la part variable liée à la performance individuelle) et 2.9.1.2. (Validation des acquis professionnels et des compétences) sont modifiés par l'ajout du paragraphe suivant placé en fin d'article :

Article 2.5.2.2.2.

« 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 de référence, a minima du taux correspondant à l'enveloppe conventionnelle de la BIC des non cadres.

Article 2.5.3.2.2.

« 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 de référence, a minima du taux correspondant à l'enveloppe conventionnelle de la BIC des cadres.

Article 2.5.3.5.2.

« 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 de référence, a minima du taux correspondant à l'enveloppe conventionnelle de la PPI des cadres.

Article 2. 9.1. 2.

« 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.

ARTICLE 3 ADHESION

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

ARTICLE 4 AGREMENT

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

ARTICLE 5 DATE D'APPLICATION

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

Fait à Paris, le 15 Octobre 2003

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

C.F.T.C. :

FO. :

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

Avenant n° 2004-01

**« modification de l'article 3.1.6.1.
définition du départ en retraite »**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

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

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue de Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
2, rue Henri Chevreau
75020 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Le présent avenant a pour objet la modification d'un article de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999.

ARTICLE 1 MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.1.6.1. DE LA CCN DU 1^{ER} JANVIER 1999 « Définition du départ en retraite »

L'article 3.1.6.1. de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

« Le salarié qui quitte le Centre, soit du fait de l'employeur, soit de sa propre initiative, à partir de 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est proportionnel à la présence dans le Centre ».

Ce paragraphe – devenu partiellement caduc par la loi 2003 / 775 du 21 août 2003 - sera mis en conformité de la loi par la négociation d'un accord de branche . Seul le départ à la retraite à l'initiative du salarié reste en application.

Dans le cadre d'un départ anticipé pour longue carrière conformément à la Loi 2003-775 du 21 août 2003, le salarié qui quitte le centre, soit du fait de l'employeur, soit de sa propre initiative, avant 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est proportionnel à la présence totale effectuée dans le Centre ou les Centres ».

Les articles qui suivent sont sans changement.

ARTICLE 2 AGREMENT

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

ARTICLE 3 DATE D'APPLICATION

Le présent avenant entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2004.

ARTICLE 4 ADHESION

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

Fait à Paris, le 26/04/2004

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

F.O. :

:

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

DU 1^{er} JANVIER 1999

avenant 2007-02

« modification de l'article 4.2.4.6. : financement syndical »

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

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

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
2, rue Henri Chevreau
75020 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Le présent avenant a pour objet de préciser l'utilisation du chèque syndical.

ARTICLE 1 MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.2.4.6. « Financement syndical »

L'article 4.2.4.6. de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

4.2.4.6. *Financement syndical*

Un chèque syndical est mis en place à compter de l'An 2000.

*Au début de chaque année civile, chaque salarié inscrit sur les listes professionnelles reçoit **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.

ARTICLE 2 ADHESION

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

ARTICLE 3 AGREMENT

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

ARTICLE 4 DATE D'APPLICATION

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

Fait à Paris, le 30 mars 2007

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

C.F.T.C. :

***CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

DU 1^{er} JANVIER 1999

AVENANT 2008- 01

relatif à la revalorisation des débuts de carrière dans les CLCC

pour le personnel non médical

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

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

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION DE LA SANTE PUBLIQUE PRIVEE
ET DE L'EDUCATION SPECIALISEE "C.G.T."
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
70 rue Philippe de Girard
75018 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

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

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

Suite à l'opposition majoritaire exprimée sur l'accord 2007 – 01 du 30 mars 2007 qui visait à transposer aux CLCC le Protocole, une nouvelle négociation a été menée en Commission Nationale Paritaire convoquée selon les règles conventionnelles en 2 séances plénières les 28 novembre 2007 et 15 janvier 2008.

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

Le présent accord a pour objet d'améliorer le début de carrière des salariés non médicaux des CLCC en revalorisant les 4 premiers seuils de la Prime d'Expérience Professionnelle (PEP) pour tous les personnels non médicaux, non cadres et cadres.

Afin de permettre une large signature de cet accord, il a été convenu, à titre exceptionnel, que la signature de cet avenant n'entraînerait pas l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

ARTICLE 1 PRIME LIEE A L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

1.1. Prime liée à l'expérience professionnelle du personnel non cadre.

L'article 2.5.2.4.1. de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

2.5.2.4.1. Principes

Les salariés non-cadres relevant de la présente Convention, bénéficient d'une prime liée à l'expérience professionnelle acquise au sein du Centre ou des centres, s'ajoutant à leur rémunération mensuelle et calculée sur le 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.

1. 2 . Prime liée à l'expérience professionnelle du personnel cadre.

L'article 2.5.3.4. de la CCN des CLCC du 1er janvier 1999 est modifié comme suit :

2.5.3.4.1. Principe

Les salariés cadres relevant de la présente Convention, bénéficient d'une prime liée à l'expérience professionnelle acquise au sein du Centre ou des centres,, s'ajoutant à leur rémunération mensuelle et calculée sur le 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.

ARTICLE 2 DATE D'APPLICATION

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

Le présent accord entrera en vigueur dans tous les Centres de Lutte contre le Cancer le 1^{er} juillet 2008.

ARTICLE 3 ADHESION

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

Fait à Paris, le 21 février 2008

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

C.F.E.-C.G.C. :

C.F.T.C. :

C.G.T. :

SUD - C.R.C. :

**Accord pour le développement de la formation et la
professionnalisation des salariés des centres de lutte contre le cancer**

ENTRE :

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

d'une part

ET :

LA FEDERATION « C.G.T." DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE
263, rue de Paris - Case 538
93515 MONTREUIL CEDEX

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX "C.F.D.T."
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX "C.F.T.C."
10, rue Leibniz
75018 PARIS

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE « CFE - CGC."
39, rue Victor Massé
75009 PARIS

LA FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
70 rue Philippe de Girard
75018 PARIS

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Aux termes de la CCN du 1^{ER} janvier 1999 des CLCC, la formation professionnelle continue est inscrite dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de qualification. Le taux conventionnel actuel ne peut être inférieur à 2,25 % de la masse salariale brute, soit 0,65 % de plus que l'obligation légale.

A la date de signature du présent accord, la loi du 7 mai 2004 a mis en place le principe de la professionnalisation tout au long de la vie à laquelle 0,5 % de la masse salariale sont consacrés et a mis en place le DIF.

L'accord de branche du 5 janvier 2005 - révisé par l'accord de branche n ° 2008 - 01 du 31 mars 2008 - a fixé les objectifs triennaux prioritaires pour la professionnalisation pour la période 2008 – 2010. Il comporte des moyens prioritaires importants pour le secteur sanitaire : formation promotionnelle en vue d'un diplôme ; actualisation et développement des compétences requises dans l'emploi occupé ; soutien pour les obligations de Formation médicale continue et Evaluation des Pratiques Professionnelles telles que définies par les textes en vigueur (Chapitre III, article 3, § c de l'accord) .

Ces évolutions légales et conventionnelles de branche posent un cadre favorable au développement concerté des politiques de formation et de professionnalisation des 20 CLCC pour soutenir, d'une part, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences négociée localement et nationalement et, d'autre part, pour accompagner les souhaits de développement individuel des salariés.

Les signataires du présent accord conviennent de définir par cet accord les principes fondamentaux d'une politique de formation professionnelle concertée entre les 20 centres de lutte contre le cancer s'inscrivant dans les orientations et les objectifs prioritaires de l'accord de branche pour les années restant à courir dudit accord.

A l'expiration de validité de l'accord de branche, les instances paritaires instituées par la CCN du 1^{er} janvier 1999 des CLCC (Commission Nationale Paritaire des Centres et Conseil National de la Formation Professionnelle) ainsi que les partenaires sociaux dans les Centres seront destinataires d'un bilan des actions déployées et procéderont à la négociation d'un nouvel accord.

Le présent accord a pour objet :

D'une part, de réviser les règles conventionnelles de la CCN relatives :

- Au taux conventionnel de cotisation (révision de l'article 4.2.3.1.)
- A la composition du Comité National de la Formation Professionnelle (révision de l'article 2.9.1.3. de la CCN et article 4.3.6.) ;

Ces dispositions emportent modification des dispositions conventionnelles nationales et prennent la forme d'un avenant de révision à la convention collective des CLCC du 1^{er} janvier 1999 (Partie I).

D'autre part, de fixer sous la forme d'un accord les orientations prioritaires de formation et de professionnalisation communes aux 20 CLCC. (Partie II)

La signature de cet accord n'emporte pas adhésion à la Convention Collective Nationale des CLCC

PARTIE I

AVENANT N° 2009 – 01 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER DU 1^{ER} JANVIER 1999.

ARTICLE 1 TAUX CONVENTIONNEL DEDIE A LA FORMATION CONTINUE (révision de l'article 4.2.3.1.)

Le taux minimal conventionnel consacré au financement de la formation professionnelle continue est fixé à 2,45 % de la masse salariale brute de chaque Centre, soit une hausse de 0,15 % du taux actuel compte tenu du taux obligatoire de cotisation fixé par l'accord de branche 2008 - 01 (65 % a minima de 1,60 % de la MSB consacrés au plan de formation)

Les contributions légales à la professionnalisation (0,5 %) et au CIF (0,2 %) sont versées dans leur intégralité à l'OPCA UNIFAF auquel adhèrent les CLCC.

Afin d'inscrire cet effort de formation supplémentaire dans les politiques définies aux chapitres 9 et 10 de la CCN des CLCC, 50 % de cette augmentation, soit 0,10 % de la MSB, sont consacrés aux actions de formation prescrites dans le cadre du parcours professionnel des professionnels, notamment à l'accompagnement des nouvelles recrues dans leur parcours d'intégration.

ARTICLE 2 COMITE NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (annule l'article 2.9.1.3. et remplace l'article 4.3.6.)

L'article 2.9.1.3. est supprimé.

L'article 4.3.6. de la CCN est remplacé comme suit :

Comité National de la Formation Professionnelle

4.3.6.1. Rôle et composition.

Le Comité National de la Formation Professionnelle est chargé de :

- *établir un bilan annuel des formations réalisées dans les Centres à partir de l'exploitation des déclarations 2483. Ce bilan sera complété par une analyse qualitative des actions réalisées et des moyens consacrés selon les catégories de la loi et les objectifs prioritaires de l'accord de branche en vigueur pour la professionnalisation et le DIF. Un bilan sera effectué sur les plans de formation ;*
- *établir le suivi des actions mises en œuvre par les CLCC dans le cadre des orientations prioritaires du présent accord ;*
- *avoir un rôle de veille et de propositions en matière d'innovation 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 la branche ;*
- *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 ;*

Le Comité National est composé de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente de la Convention collective nationale ou signataire du présent accord (Partie II du présent accord) et d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

Le Comité National de la Formation Professionnelle est informé des travaux de la CPNE de branche.

4.3.6.2. Fonctionnement

Le Comité National de la Formation Professionnelle se réunit au moins deux fois dans l'année.

4.3.6.3. 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.

PARTIE II

ORIENTATIONS PRIORITAIRES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA PROFESSIONNALISATION DES SALARIES DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER POUR LA PERIODE 2009 - 2010

Par les dispositions de cet accord, les Centres de Lutte Contre le Cancer prennent les moyens pour :

- D'une part, accompagner dans l'accès à une formation de qualité, les jeunes travaillant, ou ayant le souhait de travailler dans les Centres (article 1).
- D'autre part accompagner les salariés des centres dans la nécessaire adaptation de leurs compétences dans l'exercice de leur métier dans le milieu exigeant de la cancérologie (articles 2 à 7).

Dans la recherche d'un équilibre entre les mesures de promotion par la formation et le recrutement externe, l'ensemble des mesures ci après feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation d'impact dans le cadre du Comité National de Formation Professionnelle prévu à l'article 4.3.6 de la CCN des CLCC.

ARTICLE 1 FAVORISER L'ACCES A UNE 1^{ère} QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.

Formation promotionnelle

Pour la mise en œuvre des mesures arrêtées avec le salarié visant à l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur, les Centres veilleront à s'appuyer notamment sur les fonds mutualisés de l'OPCA de branche (UNIFAF) prévus pour ces actions.

Pour tous les salariés des CLCC sans diplôme, et pour les salariés en possession d'un diplôme de niveau V, les Centres s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles en complément du plan formation pour les faire accéder à des diplômes de qualification supérieure :

- entretiens de carrière prévus à l'article 2.9.1.4. de la CCN.
- utilisation des fonds disponibles dans le cadre du Fonds d'Intervention National d'UNIFAF pour la préparation aux concours de la filière soins.
- Accroître l'adéquation des moyens mis à disposition par les ARH et les Conseils régionaux aux besoins des centres et leur utilisation par les centres.

Contrats de professionnalisation (chapitre II, article 3 de l'accord de branche 2008–01)

- Rechercher l'utilisation optimale des dispositions du chapitre II de l'accord de branche 2008 – 01 sur les contrats de professionnalisation pour les publics et les formations prioritaires.

- S'appuyer sur les objectifs prioritaires de l'accord de branche en vigueur relatifs aux contrats de professionnalisation pour recruter et fidéliser certains emplois (BTS Assistante médicale ; BP Préparateur en Pharmacie ; BTS de maintenance).

En cas d'embauche du jeune diplômé suite au contrat de professionnalisation signé avec le centre, ce dernier s'engage à reconnaître la qualification acquise dans le respect de la convention collective des CLCC.

L'indemnité de fonction tutorale prévue au chapitre IV, article 4 de l'accord de branche sera versée dans les CLCC aux tuteurs désignés ad nominem comme tuteur d'un jeune en contrat de professionnalisation répondant aux objectifs prioritaires au sens de l'accord de branche 2008 - 01. La formation de la branche destinée aux tuteurs sera proposée à tout tuteur volontaire.

Contrat d'apprentissage

L'apprentissage est un moyen d'accès à la première qualification professionnelle qui permet par ailleurs de fidéliser les jeunes recrutés.

- Dans le cadre des dispositions de l'accord de branche 2006 – 01 du 12 juillet 2006 sur l'apprentissage, et conformément aux travaux de l'Observatoire des métiers des centres, développer l'accès aux métiers du soin et aux métiers médico-techniques par l'apprentissage (IDE ; manipulateurs radio et Aide Soignante notamment)
- Pour ce faire, il pourra être nécessaire de faire connaître aux conseils régionaux et aux Agences Régionales d'Hospitalisation les besoins de mise en place ou d'agrément de Centres de formation d'apprentis (CFA) et / ou de sections d'apprentissage dans les Ecoles ;
- Agir sur les CFA et sections d'Ecoles existants pour que cette voie de formation initiale soit mise en place une fois les agréments obtenus du Conseil régional ;
- Favoriser le recrutement par apprentissage sur les autres emplois et sensibiliser l'OPCA UNIFAF si nécessaire.

Pour les formations prioritaires visées à l'article 1 de l'accord de branche n°2006-01 du 12 juillet 2006, l'indemnité de fonction prévue au IV-4 de l'accord de branche n° 2008-01 du 31 mars 2008, sera versée au maître d'apprentissage désigné.

Contrats aidés

En s'appuyant sur les mesures spécifiques du Fonds d'Intervention National d'UNIFAF, favoriser la professionnalisation et l'intégration dans les Centres des salariés bénéficiant de toute forme de contrat aidé, notamment par l'accès à un diplôme ou titre figurant au RNCP ou à la liste de la CPNE de branche.

ARTICLE 2 FAVORISER L'INTEGRATION ET LA FIDELISATION DES JEUNES RECRUES

En s'appuyant sur le moyens mis en place dans le cadre du chapitre III- 3 – b de l'accord de branche 2008 – 01, les CLCC sont incités à développer les parcours de professionnalisation – que ce soit par la formation ou par l'acquisition de compétences en situation de travail – en faveur des jeunes recrues afin de les fidéliser dans les Centres. Ces actions prennent place dans un délai rapproché après le recrutement. L'accès aux différents fonds mobilisables est recherché, en complémentarité avec le plan de formation.

Afin de garantir la qualité de ces actions de professionnalisation, les centres sont incités à s'approprier l'expérimentation en cours soutenue par UNIFAF en faveur des jeunes recrues IDE et manipulateurs radio, et à en généraliser les bonnes pratiques.

Elles sont délivrées dans le cadre d'un tutorat avec une formalisation prenant appui sur les référentiels de compétences tronc commun existant pour chaque emploi de la classification.

Ces actions seront développées dans toute la mesure du possible pour tous les emplois le requérant dans le cadre de l'accord de branche.

ARTICLE 3 DEVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL

La Convention collective des CLCC a établi le principe de l'évolution des salariés dans leur emploi par la valorisation des compétences exercées. Ce principe repose sur le développement concerté des compétences de chaque salarié dans un dispositif régi par des règles collectives, notamment sur la base des référentiels de compétences de chaque emploi.

Les compétences acquises et validées sont valorisées sous la forme de paliers de professionnalisation valorisés dans les barèmes salariaux de chaque emploi.

Les CLCC se donnent pour objectif de mobiliser leurs moyens de formation et d'acquisition de compétences pour permettre aux salariés d'atteindre sans difficultés les 2 paliers de parcours de leur emploi d'appartenance.

Pour ce faire, les plans de formation décriront de façon plus explicite les moyens orientés vers le développement dans le parcours.

Par ailleurs les moyens de l'accord de branche 2008 -01 dans le cadre de la professionnalisation seront sollicités, notamment les périodes de professionnalisation.

Un bilan annuel des dispositions particulières prises est présenté au CNFP des CLCC dans le cadre du suivi du présent accord.

Les moyens inscrits dans la CCN des CLCC seront développés par l'Observatoire des Métiers et des Compétences pour définir des parcours qualifiants par filières et favoriser ainsi l'accès aux paliers de parcours = passeport formation ; bilan de carrières ; actions de formation.

Les moyens de formation des CLCC dédiés à la cancérologie – notamment les Instituts de Formation des centres et l'EFEC – seront mis en synergie et mutualisés autant que nécessaire pour remplir l'objectif de développement des compétences dans le cadre du parcours professionnel.

Des formateurs occasionnels seront par ailleurs formés dans les CLCC - avec le soutien souhaitable des moyens de formation de formateurs de la branche – afin de garantir la qualité des tutorats et les accompagnements au poste de travail favorisant le développement des compétences dans le parcours professionnel.

ARTICLE 4 FAVORISER LA PROMOTION PROFESSIONNELLE PAR LA VAE

Les CLCC s'engageront dans une politique de soutien à leurs salariés qui décident d'accéder à un diplôme de niveau supérieur par la VAE, particulièrement les salariés de niveau V ou sans diplôme.

Pour ce faire :

- Les centres s'efforceront de mettre en situation tout salarié ayant exprimé le souhait d'obtenir tout ou partie d'un diplôme par la VAE afin de faciliter la reconnaissance de tout ou partie des modules décrits dans la procédure de VAE du diplôme concerné.
- ils mettront à disposition les moyens d'information appropriés sur la VAE et plus particulièrement sur le dispositif de soutien mis en place par l'accord de branche 2005-06 et son avenant n°1 ;
- ils informeront les salariés des nouveaux dispositifs mis en œuvre pour les emplois sanitaires au fur et à mesure des décrets ouvrant ces diplômes réglementés à la VAE.
- Ils s'appuieront plus particulièrement sur le dispositif de soutien de branche existant pour le DPAS ainsi que sur tout dispositif qui sera mis en place par la branche ultérieurement.

Tout salarié ayant obtenu une validation partielle de son diplôme par la VAE bénéficiera d'un soutien individuel dans le cadre du plan de formation pour obtenir son diplôme.

La candidature d'un salarié ayant obtenu un diplôme par la VAE - sur un poste vacant accessible par ce diplôme - fera l'objet d'une attention particulière.

Par ailleurs, ils s'efforceront, dans toute la mesure de leurs moyens, de contribuer à la qualité des dispositifs mis en œuvre dans les territoires, notamment en participant aux jurys.

ARTICLE 5 DEVELOPPER LA FORMATION MEDICALE CONTINUE ET L'EVALUATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU)

La CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 a posé le principe d'une Formation Médicale Continue inscrite dans l'activité médicale. L'accord de branche 2008 – 01 a inscrit la Formation Médicale Continue et l'EPP dans ses objectifs prioritaires de professionnalisation pour la période triennale 2008 – 2010.

Dans le respect des décrets et arrêtés pris en 2007 dans ce domaine et en s'appuyant autant que possible sur les moyens de la branche, les CLCC mettent en place les moyens permettant aux médecins des Centres de remplir leurs nouvelles obligations, notamment :

- Par l'identification de tous les moyens de formation des médecins dans le plan de formation du Centre ;
- Par la mise en place d'une traçabilité des actions de formation y compris les modes d'auto formation reconnus par les textes en vigueur (auto documentation ; enseignement ; sessions des congrès validantes ; observation de nouvelles pratiques in situ dans le centre ou un autre centre ; conférences de consensus ; formations présentielle)

Les centres s'efforceront de mettre à disposition des praticiens des centres tous les moyens électroniques de formation et d'auto-documentation visant cet objectif.

ARTICLE 6 POLITIQUES DE FORMATION EN FAVEUR DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

Travailleurs handicapés.

Dans le cadre des mesures spécifiques inscrites dans le Fonds National d'Intervention de l'OPCA et par des moyens propres aux centres, les CLCC s'engagent à favoriser la reconversion des salariés devenus handicapés reconnus par la Commission des Droits de l'Autonomie (ex COTOREP).

Pour ce faire les CLCC développeront toute action de formation permettant l'intégration dans un emploi permanent de reclassement des salariés devenus handicapés.

Seniors

Sans préjuger des mesures qui pourront résulter des négociations en cours dans les centres sur cette population, les Centres s'engagent à développer les moyens et actions de formation permettant de prévenir l'usure professionnelle des salariés seniors et les orienter vers :

- un bilan professionnel et/ou
- des actions de reconversion professionnelle.

ARTICLE 7 DIF

Les centres de Lutte contre le Cancer mettent à disposition des salariés tous les moyens de communication et d'information sur le DIF de façon régulière et en mesurent l'impact. Le DIF est mis en œuvre dans le respect de toutes les règles établies par l'accord de branche 2008-01, notamment en matière de transférabilité au sein de la branche et en inter-branche.

Les droits acquis au titre du DIF sont transférés en cas de mobilité entre CLCC sans limitation du nombre d'heures acquis.

Les moyens de la formation professionnelle continue et les finalités relevant essentiellement de politiques locales, toute amélioration éventuelle des droits acquis au titre du DIF ne peut résulter que d'accords locaux.

- **DIF hors temps de travail :**

Le droit individuel à la formation acquis, mobilisable hors temps de travail sur une même année civile est au maximum de 80 heures, le reliquat des droits acquis étant à consommer sur le temps de travail. Les formations faites sur le DIF hors temps de travail sont rémunérées par l'allocation nette de formation.

En référence à l'accord de branche, les actions de formation suivies dans le cadre du DIF peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Un salarié n'ayant pas acquis de droits suffisants pour une action de formation peut être autorisé à anticiper son DIF annuel en cours d'acquisition sans pouvoir, de ce fait, dépasser la limite du plafond de 120 heures.

Les salariés pourront réaliser des formations au titre du DIF selon les dispositions légales et de l'accord de branche en vigueur.

Modalités relatives au désaccord :

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF). Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF acquis par le salarié et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L 6323-16.

ARTICLE 8 DUREE DE L'ACCORD – CLAUSE DE REVISION ET DENONCIATION. PORTEE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les orientations et priorités du présent accord sont liées à celles du plan triennal de l'accord de branche 2008-01 sur la formation tout au long de la vie.

En conséquence, dans les six mois précédant le terme de la période fixée par le plan triennal 2008-2010, une négociation sera ouverte sur les nouvelles orientations et les priorités 2011- 2013 sur la base du plan triennal de l'accord de branche sur la formation tout au long de la vie.

Le présent accord est impératif. Il ne peut y être dérogé par accord d'établissement, sauf dispositions plus favorables.

La dénonciation de cet accord par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires.

La dénonciation donne lieu aux formalités de dépôt légal.

Dans le cas où un nouveau texte ne serait pas conclu, le texte antérieur continuera à produire ses effets.

ARTICLE 9 DATE D'APPLICATION

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

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

Fait à Paris, le 12 Octobre 2009

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX C.F.D.T. :

LA FEDERATION SANTE-SOCIAUX C.F.T.C. :

LA FEDERATION FRANCAISE DES PROFESSIONS DE SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE CFE - CGC. :

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

DU 1^{er} JANVIER 1999

AVENANT n°2019 – 05

RELATIF A LA BASE DE CALCUL

DE LA PART VARIABLE LIEE A LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE (PPI)

DES PERSONNELS CADRES DES CLCC

– MODIFICATION DE L'ARTICLE 2.5.3.1. DE LA CCN DES CLCC –

ENTRE :

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

D'une part,

ET :

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

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

LA FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE « C.G.T. »
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX,

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

LA FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
70, rue Philippe de Girard
75018 PARIS,

D'autre part.

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet la révision de l'article 2.5.3.1. du Chapitre 5, Titre 2 de la Convention Collective Nationale (CCN) des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999 relative à la rémunération minimale annuelle garantie des personnels cadres.

Il permet de préciser la base de calcul pour le montant de la part variable liée à la performance individuelle (PPI) pouvant être octroyée au salariés.

ARTICLE 1 MODIFICATION DE L'ARTICLE 2.5.3.1.« Rémunération minimale annuelle garantie »

L'article 2.5.3.1. « Rémunération minimale annuelle garantie » est désormais rédigé comme suit :

« 2.5.3.1. Rémunération minimale annuelle garantie

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

ARTICLE 2 DUREE DE L'AVENANT ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

ARTICLE 3 ADHESION

Toute organisation syndicale de salariés représentative non signataire ni adhérente à la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999, qui souhaiterait signer le présent avenant de révision, devra préalablement adhérer à la Convention Collective.

Cette adhésion s'effectue par simple déclaration déposée en 2 exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

L'adhésion doit également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires et adhérentes de la Convention Collective.

ARTICLE 4 REVISION

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente Convention Collective.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande.

Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

ARTICLE 5 DEPOT ET PUBLICITE

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.

Fait à Paris, le 08.11.2019

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

C.G.T.-F.O. :