

Avenant n° 2020-04 du 7 septembre 2020
relatif à l'emploi d'aide-soignant dans les CLCC

NOR : ASET2050870M

IDCC : 2046

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

Dans le cadre du parcours professionnel décrit dans le présent avenant, un nouvel emploi est créé et intégré dans la classification des personnels non-praticiens prévue par la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

Le terme « aide-soignant » désigne tout salarié des centres titulaire du diplôme d'aide-soignant et qui participe, en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmière, aux soins répondant aux besoins fondamentaux des malades (hygiène, alimentation, confort) et à l'entretien de

leur environnement immédiat. Les aides-soignants participent également à la surveillance de l'état du malade.

Article 2 | Conditions de travail et spécificités de l'emploi en cancérologie

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

Article 2.1 | Organisation des missions

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

Dans le cadre de leur politique de santé au travail, les centres pourront proposer des possibilités de diversifier leurs activités en favorisant la mobilité interservices.

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

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

Article 2.2 | Spécificités cancérologie de l'emploi

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

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

b) Spécificités de la prise en charge des patients atteints de cancer

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

- tout au long du parcours de soins ;
- en fonction de l'état clinique ;
- et selon les habitudes antérieures à la maladie ou à l'hospitalisation.

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

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

c) Compétences attendues pour répondre à l'exigence de la cancérologie

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

- une écoute attentive et active, une empathie et une adaptabilité ;
- la connaissance et le respect des règles de radioprotection ainsi que des précautions d'hygiène et d'asepsie spécifiques aux secteurs protégés et aux patients immunodéprimés ;

- des connaissances théoriques et pratiques en cancérologie médicale, chirurgicale, en anesthésie et en réanimation et en soins palliatifs adaptées aux différents services de l'établissement.

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

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

Article 2.3 | Plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

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

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

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

Peuvent notamment être prévues les mesures suivantes :

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

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

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

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

Article 3 | Parcours professionnel

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

Article 3.1 | Référentiel d'activités et de compétences

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

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

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

a) Critères

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

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

b) Classement

L'emploi d'aide-soignant spécialisé est rattaché au groupe E, position 3.

c) Promotion

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

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

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

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

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

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

Article 4 | Anticipation des reconversions professionnelles

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

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

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

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

Article 5 | Développement de l'alternance

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

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

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

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

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

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

Article 6 | Suivi de l'accord

Le comité national de la formation professionnelle (CNFP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre du parcours professionnel.

Article 7 | Création de l'emploi d'aide-soignant spécialisé dans la classification des personnels non-praticiens

À l'article A-1.1.5.1 « Définition des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'aide-soignant, la définition de l'emploi d'aide-soignant spécialisé comme suit :

- « Aide-soignant(e) spécialisé(e) :
 - exerce un rôle actif et pérenne dans des thématiques transversales variées ;
 - détenant une certaine expertise, il la transmet et formalise de nouvelles pratiques innovantes ;
 - s'implique dans les travaux de recherche en soins. »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi d'aide-soignant spécialisé est inséré dans le groupe E, entre l'emploi de technicien de maintenance biomédicale et l'emploi de diététicien de la manière suivante :

Emploi	Position	Groupe
Aide-soignant(e) spécialisé(e)	3	E

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emploi	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
E	Aide-soignant(e) spécialisé(e)	23 356	23 823	24 538

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'aide-soignant spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe « Avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi de technicien de maintenance biomédicale et l'emploi de diététicien de la manière suivante :

Emploi	Position	Filière	Cotation
Aide-soignant(e) spécialisé(e)	3	S	177

Article 8 | Versement d'une indemnité spécifique

Une indemnité spécifique liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants du groupe D propres à chaque CLCC est instituée par l'avenant n° 2020-02 portant modification de la convention collective nationale.

Une indemnité spécifique liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants spécialistes du groupe E propres à chaque CLCC est instituée par l'avenant n° 2020-05 portant modification de la convention collective nationale.

Article 9 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans une annexe 2 intitulée « Parcours professionnels ».

Les annexes actuelles 2, 3, 4, 5 et 6 sont renumérotées respectivement 3, 4, 5, 6 et 7.

Article 10 | Dépôt et publicité

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

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

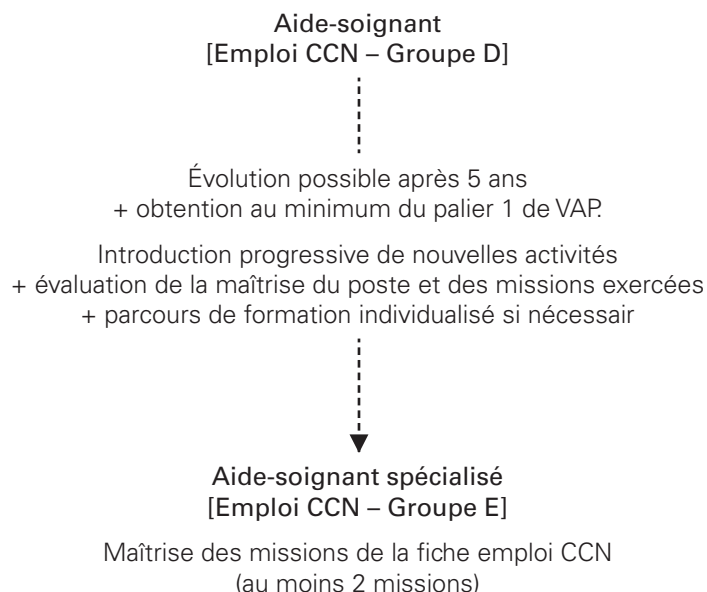
Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 7 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Schéma du parcours professionnel



Fiche emploi CCN

Aide-soignant spécialisé [Emploi CCN]

Diplôme requis
Diplôme d'État d'aide-soignant. Diplômes antérieurs équivalents (CAFAS, DPAS...).
Missions principales spécifiques (au moins 2 missions)
Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit...) en prenant part à des groupes de travail transsversaux ou en tant que référent. Transmettre des savoirs et/ou formaliser des pratiques innovantes. Être impliqué dans des travaux de recherche en soins. Mettre en œuvre une expertise.
Activités spécifiques
Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, qualité de vie au travail, qualité, certifications notamment HAS...) Intervenir en tant qu'auditeur ou référent. Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/promotion par alternance). Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs. Construire et/ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur...) en lien avec les autres acteurs internes.

Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ou innovantes.

Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication...).

Connaissances spécifiques

Connaissances liées à sa spécialité.

Connaître des techniques de communication orale et écrite.

Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse.