

Accord n° 2020-01 du 3 juin 2020
relatif à l'emploi-formation

NOR : ASET2050631M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le système de santé est en mutation et de nombreux impacts sur les métiers sont à anticiper.

Pour attirer et fidéliser les professionnels, il est important de renforcer l'attractivité de la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999 en tenant compte des nouveaux emplois, des emplois en tension et en mutation.

Il s'agit aussi de rénover la grille de classification des personnels non praticiens pour :

- mettre fin aux incohérences et difficultés de la classification apparues au fil du temps ;
- remettre de l'équité entre les centres ;
- procéder à une nouvelle cotation de certains emplois ;
- insérer de nouveaux emplois et supprimer ceux en voie d'extinction ;
- définir des parcours professionnels afin de donner des perspectives d'évolution ;
- réviser le contenu de certains emplois.

La formation professionnelle connaît également un bouleversement important suite à la promulgation, en septembre 2018, de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Ainsi, l'enjeu qui s'adresse à l'accord-cadre est double :

- renforcer le dynamisme de la branche des CLCC en développant une politique ambitieuse en matière d'emploi et de formation, en déclinaison des orientations stratégiques de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) ;
- tout en s'inscrivant dans un contexte de réforme profonde de la formation professionnelle continue.

L'accord-cadre s'articule en deux parties :

- la première partie décrit la méthodologie retenue et mise en œuvre par les partenaires sociaux ;
- la deuxième aborde les priorités d'action en matière d'emplois et de formation.

Première partie : une méthode de travail partagée

Mieux comprendre la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

La loi du 5 septembre 2018 intitulée « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », a notamment :

- supprimé les congés individuels de formation, le droit individuel à la formation, les périodes de professionnalisation, les OPCA et les OPACIF, le plan de formation ;
- redéfini l'action de formation et la formation en situation de travail ;
- introduit les notions d'action de formation obligatoire et non obligatoire ;
- réformé le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- créé de nouveaux dispositifs : le projet de transition professionnelle (ou CPF de transition), la « Pro-A » (période de reconversion ou de promotion par alternance), le plan de développement des compétences ;
- redéfini l'alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage) et la certification ;
- profondément modifié le circuit de financement des cotisations légales, sans préciser celui des cotisations conventionnelles qui financent les politiques sectorielles (fonds mutualisé de branche).

Une journée d'information, animée par un consultant, a permis de réunir l'ensemble des négociateurs le 5 septembre 2019 afin que tous ces sujets soient compris et partagés collectivement les enjeux auxquels la branche des CLCC est désormais confrontée.

Définir les notions structurantes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les partenaires sociaux partagent désormais un lexique définissant diverses notions-clés (cf. annexe n° 1). Ce lexique permet par exemple de clarifier les attendus et les productions des différents groupes de travail paritaires (GTP).

Dans la mesure du possible, il retient des définitions sourcées émanant d'organismes et/ou de guides officiels.

Organiser des groupes de travail paritaires (GTP)

Les partenaires sociaux conviennent de définir les priorités d'action suivantes :

- anticiper et accompagner l'évolution des métiers ;
- poursuivre le développement des compétences, la qualification et la professionnalisation pour que les centres restent à l'avant-garde dans la lutte contre le cancer ;
- faire reconnaître la spécificité de la cancérologie et porter ses priorités en matière d'emplois et de formation.

Pour chacune des priorités d'action, il a été convenu d'organiser des groupes de travail paritaires (GTP) dont le fonctionnement a fait l'objet d'un protocole (cf. annexe n° 2) signé le 20 juin 2019 par l'ensemble des partenaires sociaux.

À ce jour, 4 GTP ont été identifiés :

- GTP « Emplois » : il vise à l'identification et à l'accompagnement des emplois émergents, en mutation et en tension ;
- GTP « Classification » : réuni après les premiers travaux du GTP « Emplois », il prépare les travaux de révision de la grille de classification qui seront ensuite examinés et approfondis en commission nationale de qualification, de classification et de classement (CNQCC) puis négociés dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) relatifs à :
 - l'insertion de nouveaux emplois, la suppression d'autres devenus obsolètes ;
 - la révision de la cotation des emplois en tension, en mutation et en évolution ;
 - l'identification des parcours professionnels (notamment ceux d'assistant médical, ARC, physicien médical...) ;
 - la mise à jour du répertoire des fiches emplois CCN à partir des travaux réalisés en 2013.

La rénovation de la grille de classification ferait l'objet d'un avenant à la CCN.

- GTP « Alternance » : il vise à l'élaboration d'une politique de branche en matière de contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi que de reconversion ou promotion par alternance ;
- GTP « Certification professionnelle » : il vise à l'ingénierie et la mise en œuvre de certifications professionnelles relatives à la cancérologie (branche et secteur).

Organiser le suivi des travaux

Les GTP ont débuté leur travail d'état des lieux et ont présenté leurs recommandations et propositions d'actions sur une première feuille de route pour l'année à venir (cf. annexes n^{os} 3, 4, 5 et 6).

Les travaux identifiés par cette première feuille de route et ceux à venir seront conduits par les différentes instances de la CCN, conformément à leurs prérogatives respectives :

- le comité national de la formation professionnelle (CNFP) ;
- la commission nationale de qualification, de classification et de classement (CNQCC) ;
- et la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Deuxième partie : les priorités d'action en matière d'emplois et de formation

Les conclusions des études sur l'évolution de la prise en charge en cancérologie (Evolpec 1 et 2) réalisées par la branche des CLCC dans le but d'anticiper les grandes tendances d'évolution de la prise en charge des patients à horizon 2020 et 2025 permettent d'envisager que, désormais, la prise en charge des patients évoluera vers une diminution du nombre et/ou de la durée des séjours hospitaliers avec une succession d'interventions pluridisciplinaires très spécialisées à des temps prédéfinis (consultations, actes diagnostiques et thérapeutiques ambulatoires) et vers plus de soins à domicile. Ceci nécessitera un accompagnement nouveau et une surveillance adaptée « hors des murs » assurant la continuité des soins et du suivi, focalisant le rôle des centres sur la coordination du parcours de soins.

Ainsi, les compétences à rechercher et/ou à développer seront notamment tournées vers des objectifs de suivi à distance des patients, de coordination, de coopération, de formation (des patients et des professionnels de ville), de programmation, d'information, de développement des pratiques avancées, d'une plus grande maîtrise des nouvelles technologies de l'information et de la communication ainsi que de la e-santé.

Anticiper et accompagner l'évolution des métiers

Forts de ces orientations, les centres se fixent l'objectif de repérer et de définir les emplois/fonctions/activités émergents, en mutation, en tension afin :

- d'adapter et rénover la grille de classification en fonction de ces travaux de repérage et de définition ;
- d'anticiper les changements à opérer en matière des pratiques professionnelles et de conditions d'emplois ;
- de définir des grands repères en matière d'accompagnement.

Un premier travail de recensement a été réalisé par le GTP « Emplois » qui a fixé une feuille de route décrite en annexe n° 3. Il s'est poursuivi dans le cadre du GTP « Classification » (cf. annexe 4).

L'anticipation et l'accompagnement de l'évolution des métiers en cancérologie constitue un objectif permanent. Pour ce faire, les centres pourront enrichir leurs travaux et réflexions de toutes les études menées par l'observatoire de l'OPCO Santé et par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Poursuivre le développement des compétences, la qualification et la professionnalisation pour rester à l'avant-garde dans la lutte contre le cancer

Les plans de développement des compétences (PDC) répondent notamment aux orientations stratégiques des centres et aux besoins individuels des salariés. Ils prévoient également la mise en œuvre des dispositions du présent accord-cadre.

À ce titre, les PDC déclinent notamment :

- les actions de formation prioritaires pour l'ensemble des centres ;
- la mise en œuvre des parcours professionnels et des passerelles facilitant l'évolution professionnelle vers un autre métier. Pour ce faire, les salariés sont informés en anticipation des ouvertures de poste afin qu'ils puissent se positionner avant recrutement externe et suivre le parcours de formation nécessaire pour occuper le poste.

Un bilan des actions de formation liées aux parcours professionnels sera présenté en CNFP.

■ Les dispositifs d'accès à la formation à l'initiative de l'employeur :

- le plan de développement des compétences (PDC) remplace dorénavant le plan de formation. Il regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par chaque centre pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre les actions suivantes : formation continue, développement professionnel continu (DPC), apprentissage et professionnalisation, validation des acquis et de l'expérience (VAE), bilan de compétences et tout type d'action dont la finalité principale est l'acquisition de compétences par les salariés ;
- la reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A ») s'adresse aux salariés des centres qui sont en CDI ou en CDI/CUI (contrat unique d'insertion). Elle concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau de la licence. Ce dispositif est conçu pour encourager la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescences des compétences. Un accord étendu au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif détermine l'ensemble des certifications professionnelles éligibles ;
- les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) sont mobilisables lors du recrutement, ils s'adressent donc à des professionnels extérieurs aux centres (demandeurs d'emploi). Ces deux types de contrat permettent de préparer un titre ou un

diplôme inscrits au Registre national de la certification professionnelle (RNCP). Il est à noter que contrat d'apprentissage peut être aussi utilisé à visée promotionnelle.

■ La fonction tutorale :

La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et par un tuteur pour un contrat de professionnalisation et pour le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »).

La mise en place d'une fonction tutorale de qualité contribue à la réussite des parcours de formation en alternance des salariés.

La fonction tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent. Plus particulièrement, les centres réservent un tiers de l'effectif des maîtres d'apprentissage et des tuteurs aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Pour permettre aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les centres :

- prévoient la mise en place d'actions de formation préparant à l'exercice de la fonction tutorale pour les emplois non-réglementés ;
- adaptent la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions qui sont notamment :
 - d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans les centres, participent à des actions de formation, dans le cadre du contrat d'apprentissage, du contrat de professionnalisation, de la reconversion ou de la promotion par alternance (« Pro-A ») ;
 - d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans le centre, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
 - d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- prennent en compte les compétences tutorales dans le cadre de l'évolution de carrière des maîtres d'apprentissage et des tuteurs (notamment à l'occasion des évaluations, de la validation des compétences dans le parcours professionnel) ;
- veillent à ce que cette activité de maître d'apprentissage ou de tuteur figure dans la fiche de poste du salarié.

■ Les dispositifs d'accès à la formation à l'initiative du salarié :

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit personnel que tout salarié peut mobiliser pour réaliser ses projets professionnels. Ce libre exercice du CPF par le salarié n'est pas incompatible avec une politique de centre qui pourrait proposer aux salariés l'identification des formations pour lesquelles l'employeur permet au salarié de suivre cette formation sur le temps de travail et/ou financer un abondement des droits du salarié.

Si l'employeur co-investit au CPF du salarié en autorisant que sa formation ait lieu pendant son temps de travail, il s'engage à terme à ouvrir le poste correspondant ou à soutenir une mobilité professionnelle. Les signataires du présent accord encouragent le développement du co-investissement dans ces conditions.

Dès que les modalités d'abondement du CPF seront définies dans l'accord sur le développement des compétences du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, elles feront l'objet de négociations ultérieures en CPPNI de la branche des CLCC pour être adaptées aux spécificités de la cancérologie.

Le projet de transition professionnelle (PTP) nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'entreprise. Ces projets sont examinés par des commissions interprofessionnelles régionales dites transition pro, agréées à ce titre.

Pour changer de métier ou de profession, les salariés peuvent alors mobiliser leur CPF (appelé dans ce cas CPF de transition) pour réaliser un PTP. Ce projet nécessite trois étapes : un projet de formation incluant un positionnement préalable, une demande de financement auprès de la commission régionale dite transition pro, une demande d'autorisation d'absence de l'employeur.

■ Les orientations stratégiques de la branche en matière de formation :

Le projet d'établissement de chaque centre fixe des orientations stratégiques qui sont déclinaées dans son PDC. Les grandes orientations stratégiques de la formation sont définies sur la base d'un recensement préalable des PDC des centres. Les centres retiennent d'ores et déjà la formation à la recherche en soins pour les paramédicaux, ainsi que les formations qualifiantes pour les emplois en tension (aide-soignant, IBODE, IADE...) et les emplois émergents.

■ Développer l'offre de formation :

Des centres de lutte contre le cancer

La plupart des centres disposent de leur propre organisme de formation répondant aux exigences du DPC.

Les centres développent également des actions et des parcours de formation à l'attention des salariés, qui répondent aux orientations stratégiques.

Les centres organisent régulièrement des formations adressées aux nouveaux embauchés (qu'il s'agisse de personnels administratifs, soignants, médicaux, ou médico-techniques) portant sur les fondamentaux de la cancérologie et le management.

La FNCLCC organise et accompagne les démarches entamées depuis 2018 pour optimiser l'offre de formation en :

- favorisant la mutualisation de l'ingénierie pédagogique ;
- soutenant le développement de la FOAD (formation à distance) via une plateforme numérique comme par exemple la plateforme Moodle Unicancer ;
- accompagnant les instituts de formation dans leur démarche de certification qualité.

De l'école du management

L'école du management, créée en juin 2010, a pour objectif de proposer des formations aux cadres médicaux et non-médicaux. Elle mobilise divers interlocuteurs des centres et de la FNCLCC (DRH, DGA...) aux côtés de professionnels de la formation.

Porteuse d'objectifs forts, tels que le partage des orientations stratégiques ou encore la volonté de construire un socle commun (champ de connaissances identiques) et de la convergence culturelle, l'école intervient en complémentarité de la politique de formation des centres.

Les programmes et les plannings de formation proposés par l'école sont communiqués chaque année :

- séminaire des managers récemment recrutés ou promus ;
- formation « Être un manager communiquant » mise en place depuis 2019, destinée aux médecins juniors amenés à prendre la chefferie d'un service.

■ Les priorités de la branche en matière d'alternance :

Conscients de l'importance de préparer au mieux les futurs collaborateurs aux spécificités de la cancérologie, les centres visent à développer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation sur :

- les emplois cœur de métier (filière soins, filière médico-technique, assistants médicaux) ;
- les emplois liés à la recherche ;
- les emplois supports qui connaissent un essor important ces dernières années (informatique, qualité, logistique).

Conscients de l'importance d'une intégration réussie, les partenaires sociaux définiront une charte de l'alternance s'adressant aussi bien aux professionnels des centres (et futurs tuteurs et maîtres d'apprentissage) qu'aux alternants. Elle reposera sur les points-clés suivants :

- accueil et intégration des alternants dans les services ;
- missions des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- droits et devoirs des alternants.

Elle devra être rédigée en déclinaison notamment de l'accord sur la formation et le développement des compétences actuellement en cours de négociation au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Le GTP « Alternance » a remis à la CPPNI ses recommandations et pistes d'actions (cf. annexe n° 5).

■ Les objectifs de la branche en matière de certification professionnelle :

Les centres étant des référents en matière d'enseignement en cancérologie, la branche des CLCC s'engage à proposer certifications professionnelles en cancérologie s'adressant aux salariés (dans le cadre d'un parcours certifiant) ainsi qu'à tout professionnel extérieur souhaitant se spécialiser en cancérologie (qu'il soit issu du secteur associatif, commercial ou public).

Le GTP « Certification professionnelle » est chargé de travailler dans un premier temps au repérage de compétences complémentaires pour les préparateurs en pharmacie afin de développer la spécificité de la cancérologie pour ce métier, dont le référentiel de certification n'a pas été actualisé depuis 1997. D'autres projets de certification professionnelle sont à suivre pour les prochaines années.

La branche des CLCC est légitime à porter des certifications professionnelles. Elle présentera ses projets à la CPNE-FP du secteur sanitaire, social et médico-social, privé à but non lucratif et les proposera systématiquement aux autres branches du secteur.

Les centres, via leurs organismes de formation, sont légitimes à concevoir et dispenser le parcours de formation permettant d'y accéder.

Le GTP « Certification professionnelle » a remis, dans l'annexe n° 6, ses premières recommandations et pistes d'action.

Faire reconnaître la spécificité de la cancérologie et porter ses priorités en matière d'emplois et de formation

Les partenaires sociaux, forts du travail d'analyse et de prospective réalisé pour le déploiement de cet accord-cadre, identifient les interlocuteurs suivants :

- les salariés et futurs candidats des centres, auprès desquels il est important de mieux faire connaître les métiers, les parcours professionnels et l'investissement important en matière de formation ;
- les partenaires du secteur et de l'interbranche, auprès desquels il est important de porter les spécificités de la cancérologie et de ses métiers (en matière de certification professionnelle, d'alternance par exemple). Cela notamment au niveau de :
 - la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social, privé à but non lucratif ;

- des commissions de l’OPCO Santé (coordination des politiques emploi et formation, alternance et publics prioritaires) et de l’observatoire prospectif des qualifications et des métiers ;
- de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) du secteur sanitaire, social et médico-social, privé à but non lucratif ;
- l’OPCO Santé, auprès duquel il s’agit d’obtenir les meilleures conditions de prise en charge, aux expérimentations, aux financements annexes (recherche de partenariats, plan d’investissement des compétences, engagement développement et compétences...) ;
- auprès des universités, en recherchant les opportunités d’intervenir sur la formation initiale et continue, de portage de DU/Master, opportunités de certification. De cette façon, les centres pourraient bénéficier de compétences d’ingénierie pédagogique et aller dans le sens de l’universitarisation des diplômes paramédicaux ;
- auprès du ministère des solidarités et de la santé (DGOS), celui du travail (DGEFP) et celui de l’enseignement supérieur, afin de participer aux travaux de réflexion ministériels (par exemple, réingénierie des diplômes paramédicaux) ;
- auprès d’autres partenaires, tels que les agences régionales de santé (ARS) par exemple, auprès desquels les centres pourraient rechercher des co-financements.

Dispositions diverses

Durée de l’accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Révision

Le présent accord 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 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 accord restera en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord.

Dépôt et publicité

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

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 3 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe n° 1

Définition des notions structurantes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Bloc de compétences

La notion de bloc de compétences a fait son apparition dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Un bloc de compétences correspond à un dispositif de certification (et non de formation). Il se définit comme un élément identifié d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences « doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle. » (Source : COPANEF, COPAREF, CPNE de branches).

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée.

Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'État, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche (source : CNCP).

Certification professionnelle

Une certification professionnelle enregistrée au RNCP atteste d'une « qualification » ; c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un « référentiel » (source : CNCP).

Certificat, diplôme, titre

Document officiel délivré par un organisme certificateur qui atteste le niveau de qualification atteint par un individu à l'issue d'une procédure d'évaluation à l'aune d'un standard prédéfini (source : Cedefop, 2008).

Diplôme d'université (DU)

Diplôme d'établissement créé à l'initiative d'une université et délivré par son président. Comme il ne s'agit pas d'un diplôme national, le niveau d'un DU n'est reconnu officiellement que si l'université a demandé et obtenu son enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (arrêté publié au *Journal officiel*) (source : CNCP).

Diplôme universitaire

Diplôme national délivré par les universités au nom du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Il est enregistré de droit au Répertoire national des certifications professionnelles. Exemples : DUT, licence, master... (source : CNCP).

Emploi CCN *versus* poste :

Il est identifié et décrit dans la CCN. L'emploi CCN est la référence conventionnelle à laquelle chaque situation de travail individuelle (le poste) doit être rattachée (logique de classification et de rémunération). L'ensemble des descriptifs d'emplois constitue le répertoire national des emplois CCN.

Le poste correspond à une situation de travail individualisée. Il est défini au niveau du centre dans une description de poste (ou fiche de poste). Chaque poste est rattaché à un emploi CCN : celui qui est le plus approchant au regard du contenu d'activité.

Emploi passerelle

La passerelle désigne le passage d'un emploi à un autre. Pour parvenir à identifier une passerelle, il convient d'identifier les compétences communes mobilisables, les éventuels besoins en formation ainsi que le temps d'adaptation nécessaire. Plus les emplois sont proches et plus la passerelle est courte (pas ou peu de formation nécessaire, faible temps d'adaptation nécessaire). Plus les emplois sont éloignés et plus la passerelle peut être longue (parcours de formation et/ou temps d'adaptation longs).

Filière *versus* domaine

Il existe 5 filières professionnelles, identifiées dans la CCN, représentant des grandes familles ou « socles communs » d'activités et de compétences : administrative, logistique, médicale, médico-technique et soins.

Le domaine quant à lui est une déclinaison plus « fine » des filières professionnelles. Exemple : filière administrative, domaine ressources humaines. Il n'est pas défini dans la CCN mais cette notion est retenue à des fins pratiques car elle permet d'identifier plus finement des champs d'activités différents qui relèvent de la même filière.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un outil de pilotage des ressources humaines, elle vise à :

- permettre d'analyser les évolutions de l'environnement dans lequel évoluent les CLCC, mais aussi leurs choix stratégiques ;
- anticiper, détecter et traiter toutes les questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences ;
- définir les règles et moyens facilitant l'ajustement entre besoins et ressources ;
- impulser et accompagner la mise en œuvre des actions (sur un plan collectif et individuel) en tenant compte des spécificités, des ressources et des contraintes propres aux CLCC ;
- évaluer les effets des différents leviers actionnés et réadapter les règles et/ou les actions le cas échéant.

Parcours professionnel

En plus d'une approche ciblée sur les compétences et les missions, l'employeur peut également, par le déploiement de parcours professionnels *ad hoc*, viser d'autres objectifs notamment :

- fidéliser les professionnels par un plan de carrière ;
- assurer leur employabilité (au sein ou hors de l'établissement) ;
- faire face et s'adapter aux évolutions et mutations importantes de son secteur.

Le parcours se définit comme l'ensemble des étapes successives que connaissent les professionnels au sein d'un centre ou des CLCC : au sein d'un même poste ; au sein d'un même emploi ; entre plusieurs postes ; entre plusieurs emplois.

Les différentes étapes peuvent ainsi se traduire par :

- l'acquisition de nouvelles compétences ;
- l'acquisition d'une plus grande expertise/maîtrise dans les connaissances/savoir-faire ;
- la diversification des activités ;
- un changement de poste ou d'emploi liés par exemple à une promotion ou une reconversion.

Bien qu'il existe déjà des aires de mobilité entre certains emplois et/ou postes, l'objectif de l'accord-cadre n'est pas de désigner des parcours professionnels-types duplicables à l'ensemble des emplois de la CCN. Il s'agit plutôt, à partir des conclusions auxquelles aboutiront les groupes de travail paritaires (GTP), de déterminer des objectifs et des publics et/ou emplois-cibles précis pour lesquels il conviendrait de déployer un parcours professionnel :

- qui corresponde aux besoins de l'employeur d'une part ;
- et qui permette d'autre part aux professionnels concernés d'y trouver du sens.

Pratique avancée

La loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé annonçait la possibilité pour les auxiliaires médicaux d'exercer en pratique avancée.

La pratique avancée est une réponse aux nouveaux enjeux d'un système de santé en mutation, déjà présentés dans la première partie : augmentation des patients atteints de maladies chroniques, démographie médicale, virage ambulatoire, vieillissement de la population associé aux progrès médicaux, place de plus en plus importante du parcours de santé.

La première profession concernée par la pratique avancée est celle des infirmiers. Il est à noter que le DEIPA dispose d'une mention oncologie et hémato-oncologie, répondant en partie à la création du métier d'infirmier clinicien, ainsi que le recommandait le plan cancer III.

Protocole de coopération

L'enjeu de la démarche de coopération entre professionnels de santé est d'optimiser les parcours de soins, et d'apporter ainsi une réponse aux attentes des patients comme des professionnels. La mise en œuvre d'un protocole de coopération nécessite une formation pour les délégués, leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour réaliser l'acte(s) de soin ou l'activité(s) dérogatoire(s) aux conditions légales d'exercice :

- définition des pré-requis indispensables à l'adhésion au protocole :
 - description des compétences nécessaires ;
 - définition du profil du délégué en termes d'expérience et diplôme (diplôme requis, expérience minimale nécessaire) ;
 - définition du programme de formation théorique et pratique (méthodes, moyens pédagogiques...) initiale à l'adhésion au protocole (description du contenu, évaluation de la durée et du programme).
- évaluation des besoins au maintien des compétences :
 - validation des compétences acquises ;
 - définition de la formation continue nécessaire au maintien des compétences.
- définition de l'organisation et les besoins logistiques :

Les professionnels de santé concernés par les protocoles de coopération sont exclusivement ceux inscrits à l'article L. 4011-1 du code de la santé publique : aide-soignant, audioprothésiste, auxiliaire de puériculture, chirurgien-dentiste, conseiller génétique, diététicien, ergothérapeute,

infirmier, manipulateur d'électroradiologie médicale, masseur-kinésithérapeute, médecin, opticien lunetier, orthophoniste, orthoptiste, prothésistes et orthésistes, pédicure-podologue, pharmacien, psychomotricien, sage-femme.

Les professionnels de santé peuvent s'engager, à leur initiative, dans une démarche de coopération ayant pour objet d'opérer entre eux des transferts d'activités ou d'actes de soins ou de réorganiser leurs modes d'intervention auprès du patient. Ils interviennent dans les limites de leurs connaissances et de leur expérience ainsi que dans le cadre de protocoles de coopération, précisant l'objet et la nature de la coopération, notamment :

- les disciplines ou les pathologies ;
- le lieu et le champ d'intervention des professionnels de santé concernés.

Le premier arrêté français autorisant un protocole de coopération entre professionnels de santé a été signé en juillet 2011. Il est né de l'initiative des professionnels travaillant à l'Institut Paoli-Calmettes (Marseille) et portait sur la pratique de myélogrammes (prélèvement et examen de la moelle osseuse) par des infirmiers formés au même titre que les oncologues jusque-là seuls habilités. L'ARS soulignait le « triple apport » : « les infirmières développent leurs compétences, les oncologues se consacrent davantage au suivi et à la relation médicale avec leurs patients, et les patients ne viennent qu'une seule fois en consultation ».

Depuis, d'autres centres ont développé ou adhéré à d'autres protocoles (de portée nationale), qui concernent essentiellement les IDE, les IADE et les IBODE.

Dans une logique de transmission des savoir-faire, c'est une opportunité pour les délégués de diversifier leur pratique, d'acquérir une expertise métier sur une technique, d'avoir une attractivité dans leur exercice.

Qualification

La qualification peut être acquise par la formation et attestée par un diplôme, un titre ou un CQP (source : CNCP).

Référentiel

Ensemble d'éléments dont le contenu est défini entre les acteurs concernés. On distingue différents types de référentiels :

- le référentiel d'emploi décrit les activités et les tâches caractéristiques d'un emploi et les modalités de son exercice ;
- le référentiel de compétences décrit les savoirs, aptitudes et/ou compétences liés à l'exercice d'un emploi ;
- le référentiel de certification décrit les règles d'obtention du certificat ou diplôme ainsi que les droits conférés ;
- le référentiel de formation décrit les objectifs d'apprentissage, des contenus des programmes, des conditions d'accès, ainsi que des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs définis ;
- le référentiel d'évaluation décrit les résultats/acquis d'apprentissage à évaluer, ainsi que la méthode utilisée ;
- le référentiel de validation décrit le seuil de performance à atteindre par la personne évaluée, ainsi que les critères utilisés.

Selon les systèmes, les référentiels sont définis séparément ou consignés dans un même document (source : Cedefop, 2008).

Typologies d'emplois

Il est possible de distinguer 6 typologies, nécessitant une réflexion approfondie et des plans d'action spécifiques :

Les emplois en déséquilibre générationnel

Il s'agit d'emplois qui rencontrent une problématique de déséquilibre de la pyramide des âges. La démographie présente des facteurs de risque en matière de pérennité des compétences à court ou moyen terme (départs en masse, pyramide déséquilibrée, peu de titulaires...).

Les emplois en décroissance

- Il s'agit d'emplois pour lesquels le nombre de postes nécessaires va diminuer ou disparaître :
- du fait des évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques ;
 - en voie de disparition à court ou moyen terme, pour lequel il convient de reconvertir les titulaires.

Les emplois émergents

Ils sont très peu présents ou qui n'existent pas encore dans la cartographie des emplois, mais répondent à des besoins de plus en plus importants (organisation, savoir-faire...).

Les emplois en mutation

Il s'agit d'emplois dont les compétences vont évoluer de façon significative ou nouveaux emplois qui nécessitent un plan d'adaptation des compétences et/ou une modification des profils recherchés.

Les emplois en tension

- Ce sont des emplois pour lesquels les centres rencontrent des difficultés de recrutement :
- rareté sur le marché du travail ;
 - manque d'attractivité des centres ;
 - longue période d'apprentissage nécessaire...

Pour chaque typologie, correspondent des dispositifs RH spécifiques (recrutement, formation, organisation) à mobiliser et mettre en œuvre.

Emplois stabilisés

Ce sont des emplois pour lesquels aucun changement particulier n'est identifié à court et moyen terme.

Annexe n° 2

Protocole relatif aux modalités de fonctionnement des groupes de travail paritaires sur l'emploi et la formation

**PROTOCOLE RELATIF AUX MODALITES DE FONCTIONNEMENT
DES GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES
SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION**

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,

FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE « CGT »
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,


Handwritten signatures and initials, including "BAS" and "R.L."

1 – Contexte :

La branche des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) entame des négociations d'un accord-cadre portant sur l'emploi et la formation.

Les premiers échanges en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) ont porté sur le besoin de mettre en place des groupes de travail paritaires dont la réflexion et les recommandations porteront sur des problématiques relevant des 3 priorités d'action suivantes :

- Anticiper et accompagner l'évolution des métiers,
- Poursuivre le développement des compétences, la qualification et la professionnalisation pour rester à l'avant-garde dans la lutte contre le cancer,
- Faire connaître les spécificités de la cancérologie et porter ses priorités en matière d'emplois et de formation.

Pour débiter les travaux, 3 groupes de travail paritaires ont été identifiés et peuvent être lancés en parallèle des négociations.

Ils porteront sur :

- **L'identification et l'accompagnement des emplois émergents et des emplois en tension,**
- **La classification** (lancé après la conclusion des premiers travaux du groupe de travail paritaire),
- **Les priorités en matière d'alternance et d'apprentissage.**

D'autres groupes pourront, le cas échéant, être constitués.

La mission et les modalités de fonctionnement de ces groupes sont énoncées ci-après.

2 – Mission :

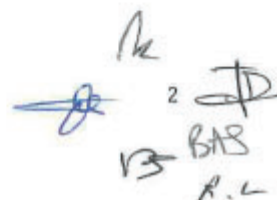
La mission des groupes de travail paritaires consiste à :

- Analyser l'état des lieux (quantitatif et qualitatif) à partir d'éléments statistiques, de documents, d'études, d'analyses, etc. produits, réunis et consolidés par la DRH Groupe apportant un éclairage pertinent au sujet devant être travaillé,
- Etablir la (ou les) problématiques à traiter, les objectifs, une feuille de route et un calendrier,
- Elaborer des propositions, des indicateurs, etc. :
 - o à l'attention de la CPPNI (s'il s'agit de nouveaux sujets de négociation),
 - o à l'attention du Comité National Emploi et Formation.

Les groupes de travail paritaires ne sont pas habilités à mener une négociation qui relève de la seule compétence de la CPPNI.

3 – Délais :

L'objectif est de démarrer ces groupes dès le mois de septembre 2019 avec au moins une séance de travail.



Handwritten signatures and initials: A large stylized signature, a smaller signature with the number '2' next to it, and the initials 'BAB' and 'R.L.' below.

L'avancée des travaux des groupes de travail paritaires sera présentée de manière régulière en CPPNI.

4 – Modalités de fonctionnement des groupes de travail paritaires :

4.1. Composition :

Les groupes de travail paritaires présidés par la DRH Groupe doivent être restreints pour viser l'efficacité.

Les groupes de travail paritaires sont ainsi constitués :

- 2 représentants par organisations syndicales de salariés signataires du présent protocole, désignés par leurs organisations. Cette délégation pouvant inviter, si besoin, un expert salarié issu des Centres,
- 6 représentants des Centres (2 DRH, 2 Référents formation et/ou GPEC, 2 DSI). Cette délégation pouvant inviter, si besoin, un expert salarié issu des Centres.

Chaque délégation doit veiller au maximum à assurer une continuité et une participation effective aux travaux.

Par ailleurs, ils bénéficient, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer (F.N.C.L.C.C.).

4.2. Organisation des réunions :

• Convocation :

La F.N.C.L.C.C. convoque les groupes de travail paritaires par mail.

Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion.

Les réunions ont lieu en principe au siège de la F.N.C.L.C.C. et/ou à distance en fonction des contraintes des participants.

• Autorisations d'absence et remboursement de frais :

Les membres des groupes de travail paritaires convoqués pour les réunions bénéficient d'une autorisation d'absence pour y participer.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de leur rémunération.

Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par la F.N.C.L.C.C. selon les règles habituelles.

Fait à Paris, le 20 juin 2019

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER :



C.F.D.T. :



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



C.G.T. :



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



SUD Santé Sociaux :



Annexe n° 3

Synthèse du GTP « Identifier et accompagner les emplois émergents, en mutation et en tension »

Calendrier de travail du GTP

Le GTP s'est réuni pour 3 séances de travail :

- le 6 septembre 2019 ;
- le 16 octobre 2019 ;
- le 3 décembre 2019.

Il a réuni :

- pour la délégation patronale : 2 directeurs des ressources humaines, 2 directeurs des soins, 2 référents GPEC ;
- pour les organisations syndicales : 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national ;
- la DRH groupe de la FNCLCC ;
- des référents-experts, intervenus ponctuellement sur divers points, à la demande de la délégation patronale et des organisations syndicales.

Les premiers travaux ont permis d'identifier des emplois/fonctions/activités à étudier prioritairement (établis dans cette annexe). Pour chacun d'eux, une analyse quantitative et qualitative a été réalisée et des pistes d'action ont été formulées. D'autres emplois émergents seront, le cas échéant, identifiés et étudiés par le comité national de la formation professionnelle (CNFP).

Les conclusions et pistes d'actions seront présentées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Emplois/postes/activités émergents

Infirmier de pratique avancée (IPA)

Contexte d'émergence

La loi de modernisation de notre système de santé a posé le cadre juridique de « la pratique avancée » pour les auxiliaires médicaux (art. 119 de la loi du 26 janvier 2016). Le choix a été fait de commencer par la profession d'infirmier (les textes relatifs à l'exercice, la formation et le diplôme sont parus le 18 juillet 2018). Le diplôme d'État propose notamment une mention « onco-hématologie ».

Un premier groupe de travail, composé de directeurs des soins et de directeurs des ressources humaines des centres a procédé :

- à la cotation de cet emploi, parvenant à son classement en H avec une prime d'exercice équivalente à celle d'IADE ;
- à la rédaction d'une fiche emploi.

Ainsi, une recommandation patronale du 9 septembre 2019 a été diffusée précisant néanmoins qu'elle était valable le temps que le GTP « Classification » puisse terminer ses travaux.

État des lieux

Cet emploi est particulièrement récent. Les premiers diplômés sortent de formation cette année. Un premier travail de recensement auprès des centres a permis de réunir les informations suivantes :

- la moitié des centres ont déjà envoyé certains de leurs professionnels en formation ;
- 15 centres prévoient d’envoyer des IDE en formation entre 2019 et 2021 ;
- environ une trentaine d’IPA seront formés d’ici 2023.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP propose de procéder à la réévaluation de la fiche emploi dans 1 an et de réviser, le cas échéant, sa classification.

Conseiller en oncogénétique

Contexte d’émergence

L’oncogénétique connaît depuis plusieurs années un essor important en matière de prévention. Or, cet emploi n’est pas identifié dans la classification actuelle.

État des lieux

À ce jour, chaque centre a créé au moins un poste de conseiller en oncogénétique. Le besoin en recrutement est plutôt stable pour les années à venir.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- consolider la fiche emploi réalisée dans le cadre de la cartographie nationale des fonctions repères (GTP « Classification ») ;
- recenser les niveaux de diplôme et la classification (GTP « Classification ») ;
- indiquer que cet emploi peut faire l’objet d’une passerelle pour les ARC, techniciens de laboratoire et IDE.

Enseignant en activité physique adaptée (APA)

Contexte d’émergence

L’activité physique adaptée est bien identifiée comme un soin de support à part entière. De plus, le développement de ces postes constitue une première piste de réponse à la tension qui pèse sur le recrutement des kinésithérapeutes.

État des lieux

Bien qu’à ce jour peu de postes soient ouverts dans les centres, des partenariats associatifs se développent.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- préconiser le rattachement du poste à un emploi de la CCN (GTP « Classification ») ;
- définir une fiche de poste-type ainsi qu’un référentiel d’activités et de compétences, notamment à partir de l’étude réalisée par la société française des professionnels en activité physique adaptée (SFP-APA).

Emplois/postes/activités en mutation

Préparateur en pharmacie

Contexte de mutation

Pour cet emploi, la période d'intégration dans les centres est très importante car les spécificités de la cancérologie sont très peu abordées en formation. De plus, l'exigence grandissante en matière des normes qualité ou encore d'organisation du circuit du médicament a un impact sur la façon de travailler de ces professionnels. Enfin, il est important d'anticiper l'arrivée progressive de la robotisation dans la préparation de chimiothérapies qui accompagnera la croissance de l'activité ambulatoire.

État des lieux

Le besoin en recrutement est stable dans les centres.

Recommandations et pistes d'actions émises par le GTP

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- établir une certification professionnelle en identifiant 3 ou 4 activités principales en cancérologie et l'inscrire au registre spécifique (GTP « Certification professionnelle »). Cette formation répondra aux besoins des centres car elle sera mieux adaptée que celle de préparateur en pharmacie hospitalière ;
- établir un parcours professionnel avec l'obtention de cette certification permettant une promotion sur un groupe de rémunération supérieur pour les préparateurs qualifiés en pharmacie (dont l'emploi se trouve dans le groupe de rémunération E) ;
- établir un plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (reposant notamment sur la rotation des postes dans la pharmacie).

Assistant médical

Contexte de mutation

Cet emploi est confronté à divers facteurs de changement :

- essor des nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés : reconnaissance vocale, messagerie sécurisée, émergence de logiciels de plus en plus nombreux et perfectionnés... ;
- déclin des activités dites « historiques » de programmation de rendez-vous et de frappe de comptes rendus ;
- nécessité grandissante de l'accompagnement des patients, voire de la coordination de leur parcours.

Ainsi, la période d'intégration dans les centres peut être assez longue sur cet emploi, afin que l'assistant médical puisse développer toutes les compétences requises. Cela se vérifie d'autant plus que les formations initiales disponibles ne correspondent pas toujours aux attentes.

État des lieux

Il y a environ 1 200 postes d'assistants médicaux dans la branche (chiffres hors centres de Villejuif et Nice). Il est à noter que le besoin en recrutement reste stable malgré les mutations observées dans cet emploi. L'étude de la pyramide des âges montre par ailleurs qu'environ 14 % de l'effectif partira à la retraite dans les 10 prochaines années.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- préfigurer l'emploi de demain autour de l'accompagnement du patient et accompagner l'adaptation des compétences ;
- travailler sur un parcours professionnel vers l'emploi d'assistante médicale spécialisée (évolution vers un groupe de rémunération supérieur) ;
- développer les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, pour répondre au besoin de recrutement et d'acquisition de compétences de ces professionnels, dans un contexte particulier de renouvellement générationnel ;
- établir des modules de formation spécifiques en cancérologie et mettre en place, le cas échéant, une certification professionnelle (GTP « Certification professionnelle »).

Technicien d'information médicale (TIM)

Contexte de mutation

La mission du TIM, à l'avenir, ne sera plus de procéder à la cotation des actes, mais de contrôler les bases de données traçant l'activité médicale (leur cohérence, leur exhaustivité...).

État des lieux

Il est à noter que le poste de TIM accueille régulièrement des professionnels en deuxième partie de carrière ou en reconversion : assistant médical, IDE, aide-soignant, technicien de laboratoire, emplois d'accueil, etc.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- mettre à jour la fiche de poste-type correspondante ;
- prévoir un accompagnement par la formation des salariés occupant ces postes ;
- intégrer le DU et la licence professionnelle TIM à la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » ;
- identifier des passerelles pour certains emplois de la filière soins et de la filière administrative (assistant médical, aide-soignant, IDE...).

Emplois de la recherche clinique

Des emplois nouveaux, d'autres en mutation

La FNCLCC est le premier promoteur académique d'essais cliniques, en oncologie, à l'échelle européenne. Le domaine de la recherche clinique est constitué de d'emplois/fonctions-phares pour lesquels il est nécessaire que la branche procède à une meilleure identification de leur rôle, de leurs activités et compétences.

Les profils suivants sont repérés :

- technicien de recherche clinique ;
- attaché de recherche clinique (ARC) ;
- chef de projet ;
- data manager ;
- biostatisticien (nouveau) ;
- bio-informaticien (nouveau).

État des lieux

Ces emplois/fonctions ne peuvent pas être recensés de façon exhaustive à l'échelle de la branche. Cependant, les centres anticipent, pour les années à venir, un besoin stable voire croissant. De plus, pour certains d'entre eux les centres constatent une tension sur le marché de l'emploi (en particulier pour les ARC).

Recommandations et pistes d'actions

■ Le GTP propose :

La rédaction de fiches emplois et/ou poste, permettant alors au GTP « Classification » de procéder à leur cotation et d'arbitrer leur rattachement à un emploi déjà existant dans la classification ou d'en faire un nouvel emploi-repère.

■ Pour les ARC :

- l'identification des emplois dans la grille de classification (GTP « Classification ») ;
- l'élaboration de parcours professionnels pour être plus attractifs à l'embauche et fidéliser les professionnels (GTP « Classification »).

Emplois de la recherche en soins

Contexte de mutation, d'émergence

La recherche n'est plus uniquement un domaine réservé aux médecins et aujourd'hui. Les centres souhaitent pouvoir rendre cette activité plus visible, auprès de leurs professionnels mais aussi auprès de futurs collaborateurs. L'intérêt est important non seulement pour les professionnels, mais également pour les patients (une approche du soin encore améliorée).

Recommandations et pistes

Le GTP propose une meilleure valorisation de la recherche en soins en faisant un axe fort d'attractivité et de fidélisation en :

- identifiant des emplois contribuant à la prise en charge des patients comme potentiels contributeurs à la recherche en soins dans les centres ;
- communiquant sur les projets en cours en identifiant des ambassadeurs (spécialistes, docteurs, référents recherche) ;
- identifiant la recherche en soins comme un axe stratégique des plans de développement des compétences ;
- identifiant la recherche en soins comme un domaine où peuvent se développer les parcours professionnels pour les IDE, diététiciens, etc.

Il recommande également d'identifier, dans un futur proche, les potentiels emplois nouveaux que cette activité ferait émerger.

Enfin, il recommande de clarifier et mieux identifier le modèle de fonctionnement de la recherche en soins.

Dosimétriste

Contexte de mutation

Les conditions et l'environnement de travail des dosimétristes vont connaître des changements importants, amenés par les importants progrès technologiques, le développement de techniques innovantes et la multiplication modèles de machines qu'il faut maintenant savoir utiliser. De plus, le ministère des solidarités et de la santé a annoncé la réingénierie prochaine du diplôme.

État des lieux

Le besoin en recrutement est stable dans les CLCC.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- déterminer s'il doit s'agir d'un emploi de la CCN (ou d'un poste à rattacher à un emploi déjà existant) (GTP « Classification ») ;
- prendre part aux travaux de réingénierie de la formation (la DGOS devrait bientôt les commencer) ;
- construire un parcours professionnel pour les manipulateurs en électroradiologie médicale.

Emplois en tension

Aide-soignant

Contexte de tension :

Unicancer fait le constat d'une pénurie d'aide-soignant sur le marché de l'emploi. De plus, les aides-soignants nouvellement formés ne sont pas au niveau de compétences attendu par les centres. Ce métier manque d'attractivité et n'attire pas toujours les profils les plus pertinents.

État des lieux

Environ 40 % des aides-soignants ont moins de 35 ans.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP propose de :

- revaloriser et rendre plus attractif le métier ;
- élaborer un plan de prévention des TMS ;
- anticiper les reconversions professionnelles ;
- contribuer à la révision du périmètre d'activité au niveau du ministère de la santé ;
- développer le recours à l'alternance (apprentissage, professionnalisation, « Pro-A »).

IBODE, IADE masseur-kinésithérapeute

Contexte de tension

La FNCLCC, ainsi que les autres fédérations d'employeurs du secteur sanitaire, ont fait le constat d'une pénurie d'IBODE, d'IADE et de masseurs-kinésithérapeutes sur le marché de l'emploi.

État des lieux

Globalement, le besoin en recrutement des centres est en augmentation sur ces emplois. De plus, il est à noter que les centres doivent anticiper le renouvellement générationnel pour cet emploi : une IBODE sur 4 a 55 ans ou plus.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP propose de :

- procéder à une nouvelle cotation de ces emplois ;
- effectuer un benchmark des rémunérations avec les autres fédérations hospitalières ;

- travailler avec les autres fédérations hospitalières et la DGOS sur l’attractivité de l’emploi d’IBODE et sur la réingénierie du diplôme ;
- développer l’apprentissage des masseurs-kinésithérapeutes.

Physicien médical

Contexte de tension

Pour certains CLCC, on constate des difficultés à recruter et fidéliser les physiciens médicaux.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP propose de :

- identifier l’emploi de physicien médical dans la classification (GTP « Classification ») ;
- établir un parcours professionnel ;
- identifier l’emploi/la fonction d’assistant physicien, en mesure de réaliser des activités reposant sur le contrôle qualité des machines ou encore de la dosimétrie (contrôle) :
 - permettant ainsi de libérer du temps de physicien médical et d’alléger un peu la tension sur cet emploi ;
 - permettant également que le physicien médical puisse entreprendre des activités à plus grande « valeur ajoutée » telles que la recherche, l’enseignement... ;
- proposer systématiquement les centres en tant que terrain de stage (DQPRM) pour attirer et former les nouveaux professionnels.

Manipulateur en électroradiologie médicale

Contexte de tension

Pour certains centres, on constate que des difficultés de recrutement commencent à se faire sentir (notamment en radiothérapie, radiologie diagnostique). Par ailleurs, le nombre de diplômés sortis de formation est insuffisant. On constate également une évolution du contenu de leurs missions.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP propose de :

- procéder à une nouvelle cotation de cet emploi (GTP « Classification ») ;
- effectuer un benchmark des rémunérations avec les autres fédérations hospitalières ;
- construire un parcours professionnel, prenant en compte les évolutions attendues en matière de protocoles de coopération (mesure 9 du plan « Investir pour l’hôpital »), des délégations d’actes (recueil du signal et des images en échographie par exemple). La fonction ou l’exercice de missions de dosimétriste pourront être intégrés dans le parcours professionnel.

Autres emplois à expertiser

Le GTP devra rapidement entamer des travaux sur les profils suivants, après signature de l’accord-cadre :

- infirmier de coordination ;
- emplois liés à l’informatique (notamment en systèmes d’information) ;
- emplois liés à la recherche clinique (bio-informaticien, bio-statisticiens...).

Annexe n° 4

Synthèse des premiers travaux du GTP « Classification »

Calendrier de travail du GTP

Le GTP s'est réuni pour une première séance de travail le 28 février 2020.

Il a réuni :

- pour la délégation patronale : 2 directeurs des ressources humaines, 2 directeurs des soins, 2 référents GPEC ;
- pour les organisations syndicales : 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national ;
- la DRH groupe de la FNCLCC ;
- des référents-experts, intervenus ponctuellement sur divers points, à la demande de la délégation patronale et des organisations syndicales.

Les premiers travaux ont porté sur l'approfondissement des parcours professionnels d'assistant médical, d'attaché de recherche clinique et de physicien médical. Ils ont ensuite été présentés en commission nationale des qualifications, de classification et de classement (CNQCC) du 27 avril 2020.

Identification des nouveaux emplois non cadres

Il a été procédé à l'identification des nouveaux emplois non cadres et à la mise à jour de leurs référentiels d'activités : assistant médical spécialisé, attaché de recherche clinique et attaché de recherche clinique spécialisé.

Les échanges ont pu avoir lieu sur la base des fiches emplois CCN réalisées paritairement en 2013, amendées pour certaines de nouvelles propositions de la délégation patronale.

Une attention particulière a été apportée sur les missions et activités discriminantes, dont l'exercice permettrait de justifier le passage au niveau supérieur (étant entendu que les autres conditions du parcours étaient respectées : évaluation, mise en place d'un parcours de formation adapté, ancienneté minimum).

Présentation des nouveaux postes cadres

Les postes cadres des parcours professionnels ont fait l'objet du même travail : chef de projet en recherche clinique, physicien médical, physicien médical spécialisé et physicien médical expert.

Durée des parcours professionnels

La délégation patronale a proposé pour les parcours professionnels relatifs aux assistants médicaux, d'attachés de recherche clinique des niveaux d'ancienneté minimum nécessaires à la réalisation des promotions (étant entendu que les autres conditions du parcours étaient respectées : évaluation, prise en charge de missions/activités nouvelles, mise en place d'un parcours de formation adapté).

Annexe n° 5

Synthèse du GTP « Identifier les priorités en matière d’alternance et d’apprentissage »

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 flèche dorénavant les fonds de la formation (cotisation légale) vers l’alternance et la certification. Ainsi, l’enjeu pour les centres est de pouvoir développer ces deux pratiques dans le but d’optimiser leur recours au plan de développement des compétences.

Calendrier de travail du GTP

Le GTP s’est réuni pour une séance de travail le 27 septembre 2019.

Il a réuni :

- pour la délégation patronale : 2 directeurs des ressources humaines, 2 directeurs des soins, 2 référents GPEC ;
- pour les organisations syndicales : 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national ;
- la DRH groupe de la FNCLCC.

Alternance

Contrats d’apprentissage et de professionnalisation

Identification des besoins des centres

L’état des lieux réalisé ainsi que les échanges qui ont eu lieu en séance de travail ont permis de cibler l’importance de développer l’apprentissage et la professionnalisation à la fois sur les emplois « cœur de métier » mais également sur les emplois « supports », à savoir :

- cœur de métier : IDE, aide-soignant, manipulateur en électroradiologie médicale, masseur-kinésithérapeute, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire ;
- support : assistant médical, technicien d’information médicale, emplois de l’informatique, de la recherche, de la qualité ou encore de la logistique (restauration, agent des services hospitaliers).

Le développement de l’alternance dans la branche

Le GTP a identifié des pistes précises d’action en vue de développer l’alternance :

Établissement d’une charte en faveur de l’alternance

Les centres affirment leur volonté de développer et promouvoir l’alternance, véritable levier pour le pré-recrutement, le développement des compétences (en cancérologie notamment) et la fidélisation des professionnels.

Le GTP a validé la rédaction d’une charte présentant les engagements des centres en matière d’accueil, d’intégration et de développement des compétences de l’alternant.

La charte portera également sur l’accompagnement et la formation, par les centres, des tuteurs et maîtres d’apprentissage (en déclinaison notamment de l’accord du secteur sanitaire social et médico-social privé à but non lucratif, en cours de négociation). Une première version

de cette charte sera présentée en CPPNI, en tenant compte du futur accord sur la formation et le développement des compétences du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Développement de la marque employeur

Le GTP recommande que les centres, afin d'être mieux identifiés par les candidats potentiels et de mieux faire connaître leurs métiers doivent :

- développer les relations et leur présence (salon...) avec et auprès des écoles et centres de formation ;
- encourager la participation de ses professionnels aux jurys d'examen, cette occasion permettant également de repérer des futurs collaborateurs.

En complément, pour la promotion de l'apprentissage, la branche sera en mesure de solliciter un appui auprès de l'OPCO Santé ; cette activité faisant partie de ses missions.

Développement des partenariats entre employeurs en région

Le GTP recommande le développement de partenariats en région avec d'autres employeurs du secteur/périmètre de l'OPCO Santé afin d'amener les CFA à améliorer leur offre en matière :

- de diplômes proposés ;
- d'adaptation du rythme de l'alternance ;
- d'adaptation, si possible, du contenu de la formation aux spécificités de la cancérologie.

Il peut être également envisagé une organisation CFA « hors les murs » en partenariat avec les instituts de formation (IFSI, IFAS, IFMK...).

Dans ce sens, la branche des CLCC sollicitera l'OPCO Santé afin que soit mis en œuvre tout dispositif d'accompagnement possible (communication, contacts CFA, contacts employeurs...).

Contrat de reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »)

Suite aux précisions apportées par l'ordonnance du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un nouvel accord a été négocié et signé au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

La branche y a porté les priorités suivantes, quant à l'établissement d'une liste de certifications éligibles au financement par la « Pro-A » :

- certifications de la filière soins : diplômes d'IDE et d'aide-soignant ;
- certifications de la filière administrative : diplômes de TIM et de secrétaire/assistant médical.

Certification professionnelle

Les échanges ont permis d'identifier des attentes communes aux participants du GTP « Emplois » et du GTP « Alternance » en matière de mise en œuvre d'une politique de certification initiée par la branche des CLCC qui pourrait aussi associer d'autres branches du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif.

Il apparaît en effet que la cancérologie nécessite le développement de compétences complémentaires et spécifiques.

Un premier besoin concernant l'emploi de préparateur en pharmacie a été identifié. Ainsi, un GTP « Certification professionnelle » est mis en place avec l'aide d'un consultant pour accompagner ses travaux.

Annexe n° 6

Synthèse du GTP « Certification professionnelle »

L'axe de travail sur la certification a logiquement émergé des GTP « Emplois » et « Alternance ». En effet les enseignements et la formation en cancérologie font partie avec la recherche et les soins des grandes missions des centres. Les projets médico-scientifiques des centres proposent notamment des enseignements et de la formation continue en cancérologie aux professionnels médicaux et paramédicaux, internes et externes aux centres.

Principaux repères en matière de certification professionnelle

Une première réunion d'information, réunissant les participants des GTP « Emplois » et « Alternance » s'est tenue le 29 novembre 2019. Elle avait pour objectif de poser les grands repères de la certification professionnelle et de lancer la réflexion sur l'opportunité, pour les centres, de mettre en œuvre et porter leurs propres certifications à l'attention de leurs professionnels mais aussi de tous ceux du secteur associatif, commercial ou public souhaitant développer leurs compétences en matière de cancérologie.

L'ordre du jour reposait sur les points suivants :

- schéma de la professionnalisation :
 - avec notamment différenciation entre certifications déposées au Répertoire national des certifications professionnelles et au répertoire spécifique ;
- dispositifs d'accès à la formation et lien avec la certification ;
- rôle des acteurs de la formation dans la démarche de certification (branches, France compétences, OPCO...) ;
- réflexion et argumentation sur le choix de la typologie de certification ;
- présentation et analyse de l'approche technique de la certification :
 - référentiels de compétences et d'évaluation ;
 - valeur d'usage de la certification ;
 - processus qualité de la certification ;
- calendrier de mise en œuvre d'une démarche de certification.

Préparateur en pharmacie : le premier public visé par une certification professionnelle portée par la FNCLCC

Un emploi en pleine mutation, nécessitant le développement de compétences complémentaires et nouvelles...

Le GTP « Emplois » a identifié le métier de Préparateur en pharmacie comme étant en mutation dans la branche.

Un diplôme initial intégrant très insuffisamment les spécificités de la cancérologie

Les nouveaux embauchés, diplômés du BP de préparateur en pharmacie, doivent être accompagnés et formés à leur arrivée sur la stérilisation, la radio pharmacie, la préparation de chimiothérapie, la recherche clinique... autant de thématiques centrales dans les centres, auxquelles leur diplôme les a relativement peu préparés, d'autant plus qu'il date de 1997.

Une démarche sécurité et qualité exigeante

Assurer la sécurité et la qualité des opérations pharmaceutiques réalisées en pharmacie à usage intérieur demande une formation spécifique du préparateur en pharmacie.

L'introduction de la robotisation à anticiper

Enfin, les centres commencent à anticiper l'introduction progressive de robots dans la préparation des médicaments, qui aura un impact important sur le métier de préparateur en pharmacie.

... dans un parcours professionnel conçu, dispensé et reconnu par les centres

Chaque centre déployant déjà un dispositif interne de développement des compétences des Préparateurs en pharmacie nouvellement embauchés, la réunion du 29 novembre 2019 a confirmé la légitimité des centres à porter une certification professionnelle en cancérologie.

Les centres identifient d'autres bénéfices à cette initiative, qui constitue également un véritable facteur d'attractivité de la cancérologie et un levier de fidélisation. Ainsi, cette certification serait intégrée à un parcours professionnel permettant l'accès au groupe de rémunération supérieur.

Les prochaines étapes du GTP « Certification professionnelle »

La réunion du 29 novembre 2019 a permis de valider les premiers éléments suivants :

- l'existence d'un réel besoin, qui n'est qu'en partie couvert par un diplôme déjà existant (préparateur en pharmacie hospitalière) pour les préparateurs en pharmacie (des centres et de tout autre structure relevant du secteur associatif, commercial ou public) ;
- la légitimité de la branche des CLCC à porter une certification professionnelle, si possible en partenariat avec d'autres branches du secteur, via la CPNE-FP du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;
- la légitimité des entres, via leurs organismes de formation, à concevoir et dispenser le parcours de formation permettant d'y accéder ;
- le ciblage de l'inscription au répertoire spécifique (des compétences complémentaires au BP) ;
- la garantie d'une reconnaissance, par les centres, des compétences acquises.

Afin d'aller plus loin, les prochains travaux paritaires devront porter sur :

- la rédaction d'une note d'opportunité ;
- l'intitulé de la certification professionnelle ;
- l'identification d'un référentiel d'activités, puis de compétences ;
- la construction d'un référentiel d'évaluation.