

Accord du 22 novembre 1999

relatif à la création d'emplois, l'aménagement
et la réduction du temps de travail pour le personnel praticien

NOR : ASET2351051M

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 ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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^{er} | Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dite « loi Aubry » et de ses décrets d'application, 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 générales

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.

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 CLCC 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.

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. À 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^e 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 chiffrages 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.

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^e 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.

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 épargne temps*

6.1. Définition

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

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

6.2. Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne 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 5^e 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 épargne temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

6.4. Prise de congé

Le compte épargne 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 épargne temps est considérée comme temps de présence au prorata du taux d'indemnisation du congé pris dans le cadre du CET.

6.6. Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un CET sont calculées sur la base du salaire perçu au moment de son départ en congé. Les versements sont effectués mensuellement. Ils sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donnent 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 CET, 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 | *Négociation 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, entreprendront 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 FNCLCC.

Cette commission est compétente pour examiner et donner un avis sur tous les accords d'entreprise avant signature et envoi pour agrément.

Sa mission est de veiller 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.

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.

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 | Entrée 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.

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'article 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.

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.

(Suivent les signatures.)