

Accord du 12 octobre 2009

relatif au développement de la formation et la professionnalisation

NOR : ASET2351044M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

CFTC santé sociaux ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Aux termes de la CCN du 1^{er} janvier 1999 des CLCC, la formation professionnelle continue est inscrite dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de qualification. Le taux conventionnel actuel ne peut être inférieur à 2,25 % de la masse salariale brute, soit 0,65 % de plus que l'obligation légale.

À la date de signature du présent accord, la loi du 7 mai 2004 a mis en place le principe de la professionnalisation tout au long de la vie à laquelle 0,5 % de la masse salariale sont consacrés et a mis en place le DIF.

L'accord de branche du 5 janvier 2005 – révisé par l'accord de branche n° 2008-01 du 31 mars 2008 – a fixé les objectifs triennaux prioritaires pour la professionnalisation pour la période 2008-2010. Il comporte des moyens prioritaires importants pour le secteur sanitaire : formation promotionnelle en vue d'un diplôme ; actualisation et développement des compétences requises dans l'emploi occupé ; soutien pour les obligations de formation médicale continue et évaluation des pratiques professionnelles telles que définies par les textes en vigueur (chapitre III, article 3, § c de l'accord).

Ces évolutions légales et conventionnelles de branche posent un cadre favorable au développement concerté des politiques de formation et de professionnalisation des 20 CLCC pour soutenir, d'une part, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences négociée localement et nationalement et, d'autre part, pour accompagner les souhaits de développement individuel des salariés.

Les signataires du présent accord conviennent de définir par cet accord les principes fondamentaux d'une politique de formation professionnelle concertée entre les 20 centres de lutte contre le cancer s'inscrivant dans les orientations et les objectifs prioritaires de l'accord de branche pour les années restant à courir dudit accord.

À expiration de validité de l'accord de branche, les instances paritaires instituées par la CCN du 1^{er} janvier 1999 des CLCC (Commission nationale paritaire des centres et conseil national de la formation professionnelle) ainsi que les partenaires sociaux dans les centres seront destinataires d'un bilan des actions déployées et procéderont à la négociation d'un nouvel accord.

Le présent accord a pour objet :

D'une part, de réviser les règles conventionnelles de la CCN relatives :

- au taux conventionnel de cotisation (révision de l'article 4.2.3.1) ;
- à la composition du comité national de la formation professionnelle (révision de l'article 2.9.1.3 de la CCN et article 4.3.6).

Ces dispositions emportent modification des dispositions conventionnelles nationales et prennent la forme d'un avenant de révision à la convention collective des CLCC du 1^{er} janvier 1999 (partie I).

D'autre part, de fixer sous la forme d'un accord les orientations prioritaires de formation et de professionnalisation communes aux 20 CLCC (partie II).

La signature de cet accord n'emporte pas adhésion à la convention collective nationale des CLCC.

Partie I Avenant n° 2009-01 à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999

Article 1^{er} | Taux conventionnel dédié à la formation continue (révision de l'article 4.2.3.1)

Le taux minimal conventionnel consacré au financement de la formation professionnelle continue est fixé à 2,45 % de la masse salariale brute de chaque centre, soit une hausse de 0,15 % du taux actuel compte tenu du taux obligatoire de cotisation fixé par l'accord de branche n° 2008-01 (65 % *a minima* de 1,60 % de la MSB consacrés au plan de formation).

Les contributions légales à la professionnalisation (0,5 %) et au CIF (0,2 %) sont versées dans leur intégralité à l'OPCA UNIFAF auquel adhèrent les CLCC.

Afin d'inscrire cet effort de formation supplémentaire dans les politiques définies aux chapitres 9 et 10 de la CCN des CLCC, 50 % de cette augmentation, soit 0,10 % de la MSB, sont consacrés aux actions de formation prescrites dans le cadre du parcours professionnel des professionnels, notamment à l'accompagnement des nouvelles recrues dans leur parcours d'intégration.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Comité national de la formation professionnelle (annule l'article 2.9.1.3 et remplace l'article 4.3.6)

L'article 2.9.1.3 est supprimé.

L'article 4.3.6 de la CCN est remplacé comme suit :

« Comité national de la formation professionnelle

4.3.6.1. Rôle et composition

Le comité national de la formation professionnelle est chargé de :

- établir un bilan annuel des formations réalisées dans les centres à partir de l'exploitation des déclarations 2483. Ce bilan sera complété par une analyse qualitative des actions réalisées et des moyens consacrés selon les catégories de la loi et les objectifs prioritaires de l'accord de branche en vigueur pour la professionnalisation et le DIF. Un bilan sera effectué sur les plans de formation ;
- établir le suivi des actions mises en œuvre par les CLCC dans le cadre des orientations prioritaires du présent accord ;
- avoir un rôle de veille et de propositions en matière d'innovation pédagogiques et technologiques ;
- proposer les moyens de toute nature à mettre en œuvre dans les centres pour garantir l'adéquation des compétences des salariés à l'évolution des emplois et des métiers dans leur parcours professionnel, en lien avec les travaux des instances paritaires des CLCC et de l'observatoire de la branche ;
- analyser les politiques de GPEC mises en place dans les centres dans le cadre des accords en place en vue d'adapter les ressources disponibles aux besoins futurs.

Le comité national est composé de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente de la convention collective nationale ou signataire du présent accord (partie II du présent accord) et d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

Le comité national de la formation professionnelle est informé des travaux de la CPNE de branche.

4.3.6.2. Fonctionnement

Le comité national de la formation professionnelle se réunit au moins deux fois dans l'année.

4.3.6.3. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres. »

Partie II Orientations prioritaires pour la formation professionnelle et la professionnalisation des salariés des centres de lutte contre le cancer pour la période 2009-2010

Par les dispositions de cet accord, les centres de lutte contre le cancer prennent les moyens pour :

- d'une part, accompagner dans l'accès à une formation de qualité, les jeunes travaillant, ou ayant le souhait de travailler dans les centres (art. 1^{er}).
- d'autre part accompagner les salariés des centres dans la nécessaire adaptation de leurs compétences dans l'exercice de leur métier dans le milieu exigeant de la cancérologie (articles 2 à 7).

Dans la recherche d'un équilibre entre les mesures de promotion par la formation et le recrutement externe, l'ensemble des mesures ci-après feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation d'impact dans le cadre du comité national de formation professionnelle prévu à l'article 4.3.6 de la CCN des CLCC.

Article 1^{er} | Favoriser l'accès à une 1^{re} qualification professionnelle

Formation promotionnelle

Pour la mise en œuvre des mesures arrêtées avec le salarié visant à l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur, les centres veilleront à s'appuyer notamment sur les fonds mutualisés de l'OPCA de branche (UNIFAF) prévus pour ces actions.

Pour tous les salariés des CLCC sans diplôme, et pour les salariés en possession d'un diplôme de niveau V, les centres s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles en complément du plan formation pour les faire accéder à des diplômes de qualification supérieure :

- entretiens de carrière prévus à l'article 2.9.1.4 de la CCN ;
- utilisation des fonds disponibles dans le cadre du fonds d'intervention national d'UNIFAF pour la préparation aux concours de la filière soins ;
- accroître l'adéquation des moyens mis à disposition par les ARH et les conseils régionaux aux besoins des centres et leur utilisation par les centres.

Contrats de professionnalisation (chapitre II, article 3 de l'accord de branche n° 2008-01)

- rechercher l'utilisation optimale des dispositions du chapitre II de l'accord de branche 2008-01 sur les contrats de professionnalisation pour les publics et les formations prioritaires ;
- s'appuyer sur les objectifs prioritaires de l'accord de branche en vigueur relatifs aux contrats de professionnalisation pour recruter et fidéliser certains emplois (BTS assistante médicale ; BP préparateur en pharmacie ; BTS de maintenance).

En cas d'embauche du jeune diplômé suite au contrat de professionnalisation signé avec le centre, ce dernier s'engage à reconnaître la qualification acquise dans le respect de la convention collective des CLCC.

L'indemnité de fonction tutorale prévue au chapitre IV, article 4 de l'accord de branche sera versée dans les CLCC aux tuteurs désignés *ad nominem* comme tuteur d'un jeune en contrat de professionnalisation répondant aux objectifs prioritaires au sens de l'accord de branche n° 2008-01. La formation de la branche destinée aux tuteurs sera proposée à tout tuteur volontaire.

Contrat d'apprentissage

L'apprentissage est un moyen d'accès à la première qualification professionnelle qui permet par ailleurs de fidéliser les jeunes recrutés.

- dans le cadre des dispositions de l'accord de branche n° 2006-01 du 12 juillet 2006 sur l'apprentissage, et conformément aux travaux de l'observatoire des métiers des centres, développer l'accès aux métiers du soin et aux métiers médico-techniques par l'apprentissage (IDE ; manipulateurs radio et aide-soignante notamment) ;
- pour ce faire, il pourra être nécessaire de faire connaître aux conseils régionaux et aux agences régionales d'hospitalisation les besoins de mise en place ou d'agrément de centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou de sections d'apprentissage dans les écoles ;
- agir sur les CFA et sections d'écoles existants pour que cette voie de formation initiale soit mise en place une fois les agréments obtenus du conseil régional ;
- favoriser le recrutement par apprentissage sur les autres emplois et sensibiliser l'OPCA UNIFAF si nécessaire.

Pour les formations prioritaires visées à l'article 1^{er} de l'accord de branche n° 2006-01 du 12 juillet 2006, l'indemnité de fonction prévue au IV-4 de l'accord de branche n° 2008-01 du 31 mars 2008, sera versée au maître d'apprentissage désigné.

Contrats aidés

En s'appuyant sur les mesures spécifiques du fonds d'intervention national d'UNIFAF, favoriser la professionnalisation et l'intégration dans les centres des salariés bénéficiant de toute forme de contrat aidé, notamment par l'accès à un diplôme ou titre figurant au RNCP ou à la liste de la CPNE de branche.

Article 2 | Favoriser l'intégration et la fidélisation des jeunes recrues

En s'appuyant sur les moyens mis en place dans le cadre du chapitre III-3-b de l'accord de branche n° 2008-01, les CLCC sont incités à développer les parcours de professionnalisation – que ce soit par la formation ou par l'acquisition de compétences en situation de travail – en faveur des jeunes recrues afin de les fidéliser dans les centres. Ces actions prennent place dans un délai rapproché après le recrutement. L'accès aux différents fonds mobilisables est recherché, en complémentarité avec le plan de formation.

Afin de garantir la qualité de ces actions de professionnalisation, les centres sont incités à s'approprier l'expérimentation en cours soutenue par UNIFAF en faveur des jeunes recrues IDE et manipulateurs radio, et à en généraliser les bonnes pratiques.

Elles sont délivrées dans le cadre d'un tutorat avec une formalisation prenant appui sur les référentiels de compétences tronc commun existant pour chaque emploi de la classification.

Ces actions seront développées dans toute la mesure du possible pour tous les emplois le requérant dans le cadre de l'accord de branche.

Article 3 | Développer la professionnalisation dans le parcours professionnel

La convention collective des CLCC a établi le principe de l'évolution des salariés dans leur emploi par la valorisation des compétences exercées. Ce principe repose sur le développement concerté des compétences de chaque salarié dans un dispositif régi par des règles collectives, notamment sur la base des référentiels de compétences de chaque emploi.

Les compétences acquises et validées sont valorisées sous la forme de paliers de professionnalisation valorisés dans les barèmes salariaux de chaque emploi.

Les CLCC se donnent pour objectif de mobiliser leurs moyens de formation et d'acquisition de compétences pour permettre aux salariés d'atteindre sans difficultés les 2 paliers de parcours de leur emploi d'appartenance.

Pour ce faire, les plans de formation décriront de façon plus explicite les moyens orientés vers le développement dans le parcours.

Par ailleurs les moyens de l'accord de branche n° 2008-01 dans le cadre de la professionnalisation seront sollicités, notamment les périodes de professionnalisation.

Un bilan annuel des dispositions particulières prises est présenté au CNFP des CLCC dans le cadre du suivi du présent accord.

Les moyens inscrits dans la CCN des CLCC seront développés par l'observatoire des métiers et des compétences pour définir des parcours qualifiants par filières et favoriser ainsi l'accès aux paliers de parcours = passeport formation ; bilan de carrières ; actions de formation.

Les moyens de formation des CLCC dédiés à la cancérologie – notamment les instituts de formation des centres et l'EFEC – seront mis en synergie et mutualisés autant que nécessaire pour remplir l'objectif de développement des compétences dans le cadre du parcours professionnel.

Des formateurs occasionnels seront par ailleurs formés dans les CLCC – avec le soutien souhaitable des moyens de formation de formateurs de la branche – afin de garantir la qualité des tutorats et les accompagnements au poste de travail favorisant le développement des compétences dans le parcours professionnel.

Article 4 | Favoriser la promotion professionnelle par la VAE

Les CLCC s'engageront dans une politique de soutien à leurs salariés qui décident d'accéder à un diplôme de niveau supérieur par la VAE, particulièrement les salariés de niveau V ou sans diplôme.

Pour ce faire :

- les centres s'efforceront de mettre en situation tout salarié ayant exprimé le souhait d'obtenir tout ou partie d'un diplôme par la VAE afin de faciliter la reconnaissance de tout ou partie des modules décrits dans la procédure de VAE du diplôme concerné ;
- ils mettront à disposition les moyens d'information appropriés sur la VAE et plus particulièrement sur le dispositif de soutien mis en place par l'accord de branche n° 2005-06 et son avenant n° 1 ;
- ils informeront les salariés des nouveaux dispositifs mis en œuvre pour les emplois sanitaires au fur et à mesure des décrets ouvrant ces diplômes réglementés à la VAE ;
- ils s'appuieront plus particulièrement sur le dispositif de soutien de branche existant pour le DPAS ainsi que sur tout dispositif qui sera mis en place par la branche ultérieurement.

Tout salarié ayant obtenu une validation partielle de son diplôme par la VAE bénéficiera d'un soutien individuel dans le cadre du plan de formation pour obtenir son diplôme.

La candidature d'un salarié ayant obtenu un diplôme par la VAE – sur un poste vacant accessible par ce diplôme – fera l'objet d'une attention particulière.

Par ailleurs, ils s'efforceront, dans toute la mesure de leurs moyens, de contribuer à la qualité des dispositifs mis en œuvre dans les territoires, notamment en participant aux jurys.

Article 5 | Développer la formation médicale continue et l'évaluation des pratiques professionnelles (développement professionnel continu)

La CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 a posé le principe d'une formation médicale continue inscrite dans l'activité médicale. L'accord de branche n° 2008-01 a inscrit la formation médicale continue et l'EPP dans ses objectifs prioritaires de professionnalisation pour la période triennale n° 2008-2010.

Dans le respect des décrets et arrêtés pris en 2007 dans ce domaine et en s'appuyant autant que possible sur les moyens de la branche, les CLCC mettent en place les moyens permettant aux médecins des centres de remplir leurs nouvelles obligations, notamment :

- par l'identification de tous les moyens de formation des médecins dans le plan de formation du centre ;
- par la mise en place d'une traçabilité des actions de formation y compris les modes d'autoformation reconnus par les textes en vigueur (auto documentation ; enseignement ; sessions des congrès validantes ; observation de nouvelles pratiques *in situ* dans le centre ou un autre centre ; conférences de consensus ; formations présentielles).

Les centres s'efforceront de mettre à disposition des praticiens des centres tous les moyens électroniques de formation et d'auto-documentation visant cet objectif.

Article 6 | Politiques de formation en faveur de certaines catégories de salariés

Travailleurs handicapés.

Dans le cadre des mesures spécifiques inscrites dans le fonds national d'intervention de l'OPCA et par des moyens propres aux centres, les CLCC s'engagent à favoriser la reconversion des salariés devenus handicapés reconnus par la commission des droits de l'autonomie (ex COTOREP).

Pour ce faire les CLCC développeront toute action de formation permettant l'intégration dans un emploi permanent de reclassement des salariés devenus handicapés.

Seniors

Sans préjuger des mesures qui pourront résulter des négociations en cours dans les centres sur cette population, les centres s'engagent à développer les moyens et actions de formation permettant de prévenir l'usure professionnelle des salariés seniors et les orienter vers :

- un bilan professionnel et/ou ;
- des actions de reconversion professionnelle.

Article 7 | DIF

Les centres de lutte contre le cancer mettent à disposition des salariés tous les moyens de communication et d'information sur le DIF de façon régulière et en mesurent l'impact.

Le DIF est mis en œuvre dans le respect de toutes les règles établies par l'accord de branche 2008-01, notamment en matière de transférabilité au sein de la branche et en inter-branche.

Les droits acquis au titre du DIF sont transférés en cas de mobilité entre CLCC sans limitation du nombre d'heures acquis.

Les moyens de la formation professionnelle continue et les finalités relevant essentiellement de politiques locales, toute amélioration éventuelle des droits acquis au titre du DIF ne peut résulter que d'accords locaux.

■ DIF hors temps de travail :

Le droit individuel à la formation acquis, mobilisable hors temps de travail sur une même année civile est au maximum de 80 heures, le reliquat des droits acquis étant à consommer sur le temps de travail. Les formations faites sur le DIF hors temps de travail sont rémunérées par l'allocation nette de formation.

En référence à l'accord de branche, les actions de formation suivies dans le cadre du DIF peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Un salarié n'ayant pas acquis de droits suffisants pour une action de formation peut être autorisé à anticiper son DIF annuel en cours d'acquisition sans pouvoir, de ce fait, dépasser la limite du plafond de 120 heures.

Les salariés pourront réaliser des formations au titre du DIF selon les dispositions légales et de l'accord de branche en vigueur.

■ Modalités relatives au désaccord :

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF). Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF acquis par le salarié et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 6323-16.

Article 8 | Durée de l'accord. Clause de révision et dénonciation.

Portée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les orientations et priorités du présent accord sont liées à celles du plan triennal de l'accord de branche n° 2008-01 sur la formation tout au long de la vie.

En conséquence, dans les six mois précédant le terme de la période fixée par le plan triennal 2008-2010, une négociation sera ouverte sur les nouvelles orientations et les priorités 2011-2013 sur la base du plan triennal de l'accord de branche sur la formation tout au long de la vie.

Le présent accord est impératif. Il ne peut y être dérogé par accord d'établissement, sauf dispositions plus favorables.

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

La dénonciation donne lieu aux formalités de dépôt légal.

Dans le cas où un nouveau texte ne serait pas conclu, le texte antérieur continuera à produire ses effets.

Article 9 | Date d'application

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (L. 132-5 et L. 135-2), et de l'article 1.1.1 de la CCN des CLCC définissant son champ d'application, s'appliquent directement.

Le présent accord entrera en vigueur dans tous les centres de lutte contre le cancer le premier jour du mois suivant l'épuisement de délai d'opposition.

Fait à Paris, le 12 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)