

Accord de méthode du 23 septembre 2024

relatif à la qualité de vie et des conditions de travail

NOR : ASET2451057M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

Sud santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Le contexte

Dans le cadre de l'agenda social établi pour l'année 2024, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

En 2023, la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) a mené une démarche prospective avec pour ambition d'anticiper les évolutions à prévoir à horizon de 5 à 10 ans en matière de ressources humaines, afin de rendre les centres de lutte contre le cancer (CLCC) plus attractifs et de renforcer la fidélisation des personnels.

En s'appuyant sur une revue de la littérature, sur des auditions de professionnels et d'experts, et les résultats d'une enquête d'opinion sur les facteurs d'attractivité et de fidélisation diligentée auprès de l'ensemble des personnels des CLCC en septembre 2023, la démarche prospective a abouti à des préconisations plaçant la QVCT au cœur des politiques sociales des CLCC et encourageant Unicancer à consolider une politique partagée de QVCT à partir des projets innovants développés dans les CLCC.

Le champ de la QVCT étant large, il a été préconisé de se doter d'un cadre commun présenté dans le point II du présent accord de méthode.

II. Le cadrage de l'accord

La définition de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est donnée par l'accord national interprofessionnel QVT du 19 juin 2013 et complétée par l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020.

La conception du champ couvert par la QVCT est établie sur la base des travaux réalisés par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Une enquête sur les facteurs d'attractivité et de fidélisation a été menée auprès de l'ensemble des professionnels médicaux et non-médicaux des CLCC avec un taux de réponse de 40 %. Les principaux résultats de cette enquête établissent un premier diagnostic des attentes des professionnels en termes de QVCT à partir duquel certaines thématiques de l'accord seront reprises.

Une étude des accords QVCT signés dans les CLCC permettra de compléter ces thématiques et de valoriser les démarches des établissements.

Il a été convenu de structurer l'avenant QVCT autour de trois grands axes :

1. Axe 1 « Protéger la santé au travail »

Cet axe est centré sur le thème de la santé au travail et couvre la prévention primaire, secondaire et tertiaire des risques professionnels physiques et psychosociaux. Il s'agit notamment de :

- étoffer nos indicateurs SST (AT, MP, TMS, etc.) pour piloter et suivre la santé sécurité ;
- prévenir les risques liés à l'organisation du travail (loi du 2 août 2021), les risques psychosociaux, le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes ;
- prévenir l'usure professionnelle et renforcer le maintien en emploi.

2. Axe 2 « Promouvoir la QVCT au service d'une organisation responsable et durable »

Cet axe valorise les grands thèmes proposés par l'ANACT en matière de QVCT :

- l'organisation, le contenu et la réalisation du travail ;
 - favoriser les démarches participatives d'amélioration des conditions de travail ;
 - établir des recommandations liées à l'organisation du travail (respect des plannings, respect des CP, limiter les interruptions, limiter les alternances jour/nuit, développer l'autonomie, piloter la charge de travail, etc.) ;
- le dialogue professionnel et le dialogue social ;
 - définir nos indicateurs QVCT (turnover, promotion, formation, etc.) et les comités pour piloter et suivre cette démarche transverse ;
- les compétences, les parcours professionnels et le management ;
 - développer les parcours d'intégration de nouveaux collaborateurs et les parcours professionnels ;
 - développer les parcours de formation et de développement de la fonction managériale ;
- l'égalité professionnelle ;
 - favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui pourra faire l'objet d'un avenant distinct ;
 - favoriser l'égalité professionnelle pour tous (parentalité, salariés en situation de handicap, seniors, insertion des jeunes professionnels, aidants familiaux, etc.).

3. Axe 3 « Participer à soutenir la santé physique, mentale et sociale »

Cet axe valorise l'expertise d'Unicancer en matière de prévention en santé publique. Il s'inscrit dans les préconisations du rapport sur la santé des professionnels de santé du 9 octobre 2023.

Il regroupe des actions mises à disposition des salariés pour soutenir leur santé physique, mentale et sociale et notamment :

- promouvoir des programmes de prévention de la santé (dépistage des cancers, accompagnement à l'arrêt du tabac, promotion des webinaires de prévention et de l'activité physique, etc.).

Les propositions du GTP seront présentées et négociées en CPPNI.

III. Le calendrier prévisionnel

Septembre 2024 à décembre 2025.

IV. Les modalités de fonctionnement du groupe de travail paritaire

IV.1. La composition

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

Le groupe est ainsi constitué :

- 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des CLCC, désignés par leurs organisations. Parmi ces 3 représentants, des experts pourront être associés ;
- la délégation patronale composée de représentants des centres de lutte contre le cancer et de la DRH groupe de la FNCLCC (nombre qui ne pourra être supérieur à celui des délégations syndicales).

Par ailleurs, il bénéficie, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la DRH groupe de la FNCLCC.

IV.2. Organisation des réunions

IV.2.1. Convocation

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer convoque le groupe de travail paritaire par mail. Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion. Les réunions seront organisées en présentiel au siège de la fédération et/ou sous forme de visioconférence.

IV.2.2. Documents de travail

Les documents de travail sont confidentiels et ne peuvent être diffusés que confidentiellement au sein de chaque organisation. Bien évidemment, chaque organisation dispose de sa liberté d'expression sous réserve de ne pas divulguer les documents de travail non présentés en CPPNI.

IV.2.3. Compte-rendu des réunions

Le compte-rendu des réunions du GTP est établi par la DRH groupe de la FNCLCC et est approuvé en début de séance de la réunion suivante.

Autorisations d'absence et remboursement de frais

Les membres du groupe de travail régulièrement convoqués et présents aux réunions bénéficient :

- d'une journée préparatoire à chaque réunion du groupe de travail paritaire ;
- d'une autorisation d'absence pour participer à ce groupe de travail paritaire.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leur rémunération.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement sont pris en charge par la fédération selon les règles habituelles.

Fait à Paris, le 23 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)