

Avenant n° 2026-01 du 5 janvier 2026 relatif à la formation et au développement des compétences

NOR : ASET2650584M

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 ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux obligations légales, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer ont été invitées à une négociation en vue de conclure à la signature d'un avenant relatif à la formation et au développement des compétences dans cette même branche. Cet avenant s'applique aux établissements entrant dans le champ de l'article 1.1.1 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999, à savoir les centres de lutte contre le cancer, l'ensemble hospitalier de l'institut Curie et l'UES Unicancer qui est composée du groupement de coopération sanitaire Unicancer et de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC), ci-après dénommés « le ou les centre(s) ».

À la suite de l'envoi du courrier de la dénonciation de l'accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 9 septembre 2020 qui a eu lieu le 26 novembre 2025, le présent avenant constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-11 du code du travail, à l'accord susmentionné.

Il a également été procédé à la dénonciation de l'accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 décembre 2020 par courrier envoyé le 26 novembre 2025. Les dispositions relatives à la

Pro-A, dispositif disparu le 1^{er} janvier 2026, sont en partie reprises et négociées à l'article 2.1 du présent accord de substitution, qui sera dédié à la période de reconversion.

En conséquence, les accords du 9 septembre 2020 et du 7 décembre 2020 susvisés cesseront, en application de la conclusion du présent accord de substitution, de s'appliquer dans leur intégralité, et dans toutes leurs dispositions. Ils cesseront aussi de produire effet pour les salariés de la branche des centres de lutte contre le cancer à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le 1^{er} janvier 2027.

Cet avenant national n° 2026-01 porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Les défis identifiés dans la branche à l'horizon 2030

La cancérologie a bénéficié de nombreux progrès thérapeutiques. Elle s'inscrit aussi dans un contexte social de transformation des systèmes de santé, notamment en France. La prise en charge des patients nécessite non seulement un accès aux traitements, aux professionnels et aux établissements de santé spécialisés, comme c'est le cas depuis longtemps, mais exige en outre désormais une meilleure coordination entre différents types de professionnels, dans et hors des établissements, à différentes échelles.

1. L'évolution de la prise en charge et des parcours de soins

La réorganisation des parcours de soins :

- structurer des parcours de prise en charge hors les murs ;
- mettre en place des parcours de soins intégrant la détection rapide des besoins en soins de support, des effets indésirables induits et des rechutes ;
- développer l'HAD en cancérologie ;
- encourager l'évaluation des parcours de soins ;
- favoriser la communication avec la ville et les hôpitaux de proximité.

Accompagner l'évolution des missions et des métiers :

- renforcer la formation et l'accompagnement des parcours professionnels ;
- former les professionnels aux évolutions induites par la personnalisation de la prise en charge ;
- réorganiser les missions au sein des équipes de soins.

2. L'impact des données et du numérique sur la prise en charge et la recherche

Développer la formation continue des personnels notamment à l'IA pour les personnels impliqués dans le développement et l'utilisation d'outils numériques.

Anticiper et accompagner la transformation des métiers liée à l'introduction du numérique et de l'IA dans les pratiques médicales et paramédicales.

Le recrutement de nouveaux profils : bio-informaticiens, data-scientists voire des ingénieurs IA...

3. Renforcer l'attractivité des CLCC et la fidélisation des professionnels

Favoriser la qualification des salariés.

Développer les parcours d'évolution professionnelle et favoriser la promotion professionnelle.

Développer et reconnaître l'expertise développée par les professionnels travaillant dans les CLCC.

Mise en place d'une politique de GEPP.

Mettre en place des parcours d'intégration pour les jeunes et nouveaux salariés afin de favoriser une meilleure insertion dans les établissements.

Développer les compétences au management des salariés ayant des responsabilités d'encadrement.

Favoriser la mobilité interne et les reconversions avec un accompagnement formation.

Les objectifs généraux de la formation professionnelle au niveau de la branche

Les organisations syndicales et patronale de la branche insistent sur l'importance de la formation professionnelle pour permettre à chaque salarié, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir, de développer ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, afin de favoriser son évolution professionnelle et de sécuriser son parcours.

Dans ce cadre, ils se sont attachés à définir les objectifs de développement des compétences et des qualifications autour des axes prioritaires suivants au niveau de la branche :

- favoriser la qualification professionnelle des salariés ;
- élaborer une politique de l'emploi et de développement des compétences visant à répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge ;
- poursuivre le développement de l'apprentissage ;
- mettre en place des certifications en lien avec les besoins et la spécificité de la cancérologie ;
- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à la formation professionnelle à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier ;
- développer les compétences transversales : management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, numérique, finances, etc. ;
- accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNEFP, avec l'appui, si besoin, des services techniques de l'OPCO Santé ;
- soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins,
- promouvoir les parcours d'intégration et de professionnalisation ;
- promouvoir et accompagner la VAE ;
- maintenir le niveau des compétences des seniors et sécuriser leur maintien dans l'emploi ;
- développer le co-investissement au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

Les axes/actions prioritaires de formation

Les actions contribuant à élever le niveau de qualification des salariés, notamment les formations diplômantes.

Les actions favorisant l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, des techniques et des modes de prise en charge.

Les actions permettant l'accès des salariés à un emploi supérieur de la grille de classification de la CCN (parcours professionnels, promotions, reconversions).

Les actions permettant de développer les compétences des salariés en vue d'assurer une meilleure prise en charge des patients.

Les actions permettant le développement de compétences spécifiques aux CLCC : recherche, cancérologie...

Les actions de prévention aux différents risques professionnels.

Pour les salariés ayant des responsabilités d'encadrement, les actions visant à développer les compétences en management.

Article 1^{er} | Le développement des compétences des salariés des centres de lutte contre le cancer

1.1. Le plan de développement des compétences

1.1.1. Définition et périmètre du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution des compétences dans son emploi.

Le plan de développement des compétences intervient en déclinaison notamment :

- du projet médico-scientifique du centre pour répondre à la forte évolution de la cancérologie au niveau des traitements, du diagnostic ou des modes de prise en charge. Un accent particulier est mis sur les patients et leurs proches sur l'innovation, l'excellence, l'humanité, la qualité et la pluridisciplinarité tout au long du parcours de soins ;
- du projet social et managérial du centre ;
- des orientations définies par la haute autorité de santé et par l'agence régionale de santé, des recommandations de l'OECl (organisation of european cancer institutes), dans le cadre notamment de l'amélioration de la prise en charge des patients, de la qualité et sécurité des soins ainsi que dans la gestion des risques et des démarches de certification HAS ;
- de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 2018-771). France compétence est l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- des règles de financement de l'OPCO Santé en application du présent avenant ;
- de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer et des actions et priorités définies par la CPNEFP de la branche des centres de lutte contre le cancer.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par le centre ;
- les priorités de formation définies par la branche ;
- les formations obligatoires ;
- les formations répondant aux objectifs stratégiques du centre et/ou du service ;
- les formations permettant aux salariés d'évoluer dans le cadre des parcours professionnels négociés ;
- les formations individuelles.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par le centre pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- des actions de formation professionnelle ;
- des actions d'apprentissage ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de bilan de compétences ;
- des actions développant les qualifications dans le déroulement des carrières professionnelles notamment par des promotions (formations diplômantes).

Par révision de tout ou partie de leurs accords d'entreprise, les centres peuvent définir une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu'un fléchage des actions de formation qu'elles financeront.

1.1.2. Missions du CSE et de la commission formation

Le comité social et économique (CSE) du centre est consulté sur les orientations stratégiques du centre, notamment en matière de formation professionnelle.

Dans les établissements d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE prévues aux 1° et 3° de l'article L. 2312-17 dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

1.2. L'entretien de parcours professionnel

Il est rappelé que depuis le 26 octobre 2025, l'entretien de parcours professionnel remplace l'entretien professionnel.

1.2.1. Périodicité

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche.

Pour les salariés déjà en poste au moment de la mise en œuvre de cet entretien de parcours professionnel, celui-ci doit être organisé par l'employeur tous les 4 ans.

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux récapitulatif du parcours professionnel que le salarié réalise après son embauche, celui-ci peut être organisé sept ans après l'entretien réalisé au cours de la première année suivant l'embauche tel que mentionné au premier alinéa.

1.2.2. Objet de l'entretien de parcours professionnel

Conformément aux dispositions légales, l'entretien de parcours professionnel est consacré aux points suivants :

- 1.** Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations dans le centre ;
- 2.** À sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans le centre ;
- 3.** À ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations dans le centre ou à un projet personnel ;
- 4.** À ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- 5.** À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel n'a pas pour objet d'évaluer le travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par le supérieur hiérarchique ou un membre de la direction des ressources humaines, et est assimilé à du temps de travail effectif.

Cet entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce document est cosigné des 2 parties (évaluateur et évalué).

Un avenant de branche relatif à l'entretien de parcours professionnel sera proposé ultérieurement à la négociation, incluant notamment le parcours professionnel des représentants du personnel.

1.2.3. État des lieux à huit ans

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des huit dernières années, des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier également s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour les salariés nouvellement embauchés, ce premier état des lieux pourra avoir lieu sept ans après l'entretien initial réalisé au cours de la première année suivant l'embauche.

Lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a bénéficié ni des entretiens prévus, ni d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail^[1], son compte personnel de formation (CPF) est abondé de 3 000 €, conformément aux dispositions légales. Cette pénalité est à verser à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui gère les contributions CPF.

1.2.4. En cas d'absence de longue durée

L'employeur est tenu d'organiser un entretien de parcours professionnel pour les salariés :

- au retour de congé maternité ;
- au retour de congé parental d'éducation ;
- au retour d'un congé de proche aidant ;
- au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les établissements d'au moins 300 salariés ;
- au retour d'un congé d'adoption ;
- au retour d'un congé sabbatique ;
- au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie (supérieur à 6 mois) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

1.2.5. Entretiens spécifiques

Entretien de mi-carrière

Il est rappelé qu'une visite médicale de mi-carrière doit être organisée durant l'année civile des 45 ans du salarié afin de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.

[1] Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Deux mois après cette visite médicale de mi-carrière, un entretien de parcours professionnel doit être organisé.

L'entretien de parcours professionnel abordera les points listés ci-dessus mais aussi :

- les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale ;
- et s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Entretien de fin de carrière

Dans les deux années précédant le 60^e anniversaire du salarié, un entretien de parcours professionnel doit être organisé et abordera les points listés ci-dessus ainsi que les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment le passage à temps partiel ou la retraite progressive.

Si l'entretien de mi-carrière ou de fin de carrière doit être prévu au cours des 4 années séparant deux entretiens de parcours professionnels, cet entretien (de mi-carrière ou de fin de carrière) se substitue à l'entretien de parcours professionnel et constitue ainsi le point de départ de la nouvelle période de 4 ans. À cette occasion, les sujets relatifs à l'entretien de parcours professionnel s'ajoutent aux dispositions devant être évoquées au cours l'entretien de mi-carrière ou de fin de carrière.

1.3. Le développement professionnel continu (DPC)

Les professionnels de santé (médecins et professionnels paramédicaux) sont soumis à certaines obligations du code de la santé publique en matière de formation continue.

Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé.

Chaque professionnel de santé doit, par période de 3 ans, suivre un parcours de DPC combinant de la formation et/ou de l'évaluation de pratiques professionnelles et/ou de la gestion des risques. Un minimum de deux actions de deux types différents est requis pour remplir son obligation de DPC.

Dans l'élaboration et le financement de son plan de développement des compétences, l'employeur est tenu de prendre en compte cette obligation faite aux professionnels de santé concernés.

1.4. La certification périodique des professionnels de santé

La certification périodique constitue un dispositif applicable depuis le 1^{er} janvier 2023 pour 7 professions de santé à ordre : chirurgiens-dentistes, infirmiers, masseurs-kinés, médecins, pédicures-podologues, pharmaciens, sage-femmes.

Ce dispositif vise à garantir :

- le maintien des compétences de professions ciblées ;
- la qualité des pratiques professionnelles et pluriprofessionnelles ;
- l'actualisation et le niveau des connaissances.

Les professionnels de santé visés doivent, pour répondre à cette obligation, suivre et réaliser des actions de certification dans un cadre de référence préétabli portant sur les 4 axes :

- actualiser les connaissances et les compétences ;
- renforcer la qualité des pratiques professionnelles ;

- améliorer les relations avec leurs patients ;
- mieux prendre en compte sa santé personnelle.

Chaque professionnel de santé doit justifier de ces obligations de certification périodique :

- tous les 9 ans pour les professionnels déjà actifs puis tous les 6 ans ;
- tous les 6 ans pour ceux qui commenceront à exercer après le 1^{er} janvier 2023.

Les conseils nationaux professionnels (CNP) élaborent les référentiels de certification qui identifieront les actions pertinentes pour chacun des 4 axes prenant en compte les critères d'objectivité des connaissances professionnelles, scientifiques et universitaires et des règles déontologiques rappelées par le conseil national de la certification périodique.

Dans l'élaboration et le financement de son plan de développement des compétences, l'employeur est tenu de prendre en compte cette obligation de certification périodique faite aux professionnels de santé salariés concernés.

Article 2 | La promotion, l'évolution et la reconversion professionnelle

2.1. Les parcours professionnels mis en place au niveau de la CCN

Afin de favoriser le développement professionnel et de reconnaître l'expertise des salariés, plusieurs parcours professionnels permettent une promotion vers un/d'autre(s) emplois supérieurs dans la grille de classification.

Les parcours intégrés dans la CCN pour les emplois suivants :

- aide-soignant ;
- auxiliaire de puériculture ;
- infirmier ;
- manipulateur en électroradiologie médicale ;
- attaché de recherche clinique ;
- assistant médical ;
- technicien de laboratoire ;
- préparateur en pharmacie.

Plusieurs autres parcours sont à ce jour encore en cours de construction.

Les promotions intervenues dans le cadre de ces parcours professionnels font l'objet d'un suivi annuel en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Les actions de formation qui sont notamment nécessaires à la promotion des salariés dans le cadre de ces parcours professionnels figurent parmi les axes prioritaires de la formation professionnelle de la branche.

2.2. Les dispositifs de formation concourant à la promotion et à la reconversion

2.2.1. La période de reconversion

Cet article se substitue à l'accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 décembre 2020, et ce d'autant plus que la période de reconversion se substitue à la Pro-A et Transco, dispositifs qui disparaissent au 1^{er} janvier 2026.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe au centre peut recourir à une période de reconversion, ayant pour objet l'acquisition d'une qualification ou d'un ou plusieurs blocs de compétences.

Le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

Déroulement de la période de reconversion

La durée des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder 12 mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Pendant la durée des actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La période de reconversion interne

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne dans le centre, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit également mentionner les conditions d'emploi proposées à l'issue de la période de reconversion, en tenant compte d'une priorité d'accès à l'emploi visé par les nouvelles qualifications obtenues, dès que celui-ci devient disponible dans le centre. Pendant cette période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération habituelle.

La période de reconversion externe

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe au centre, son contrat de travail est suspendu. Un accord écrit détermine les modalités de la suspension du contrat, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans la structure d'accueil.

Cette période de reconversion externe prend la forme d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins six mois, précise les modalités d'organisation de ladite période de reconversion et doit prévoir une période d'essai.

Au terme de la période d'essai, lorsque le salarié du centre et l'employeur de la structure d'accueil souhaitent poursuivre leurs relations contractuelles, le contrat de travail du salarié conclu avec le centre sera rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle si le salarié en question est en CDI dans le centre, et d'un commun accord si le salarié est en CDD dans le centre.

Financement

Financement par le salarié

Les actions de formation éligibles à la période de reconversion peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du compte personnel de formation du salarié, sous réserve de son accord.

Pour une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié. Pour une période de reconversion externe, le montant des droits mobilisés n'est pas limité.

Financement par l'OPCO

L'OPCO assurera le financement des périodes de reconversion selon des critères qui auront été définis par son conseil d'administration, sur proposition des branches professionnelles, dans le respect d'un montant moyen fixé par décret et dans la limite de la dotation allouée par France compétences à l'OPCO.

2.2.2. Le compte personnel de formation (CPF)

Principe

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il cesse toutefois d'être alimenté lorsque son titulaire liquide l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'établissement et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation : la Caisse des dépôts et consignations.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié.

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, de cumuler des droits à la formation professionnelle. Ce dispositif permet de favoriser le développement des compétences des travailleurs.

Alimentation

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Le compte est alimenté de 800 euros par an dans la limite de 8 000 euros pour le salarié qui a effectué au moins un mi-temps sur l'année et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau 3 ;
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

L'alimentation du compte personnel de formation des personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi est majorée chaque année d'un montant de 300 euros. Le plafond applicable au CPF de ces personnes est de 8 000 euros.

Formations éligibles

Les salariés qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions de formation sanctionnées par :

- les actions de formation préparant aux certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS) ;
- les actions de formation préparant un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification inscrite au RNCP sont également éligibles au CPF ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur ;

- les actions de formation d’accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d’entreprise et de pérenniser l’activité de celle-ci.

Mobilisation du CPF

Le CPF ne peut être mobilisé qu’avec l’accord exprès du salarié. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Abondement du CPF dans le cadre d’un projet coconstruit entre le salarié et l’employeur

Par ailleurs, les CLCC pourront mettre en place une politique permettant l’abondement du CPF en lien avec leurs besoins en compétences et en qualifications et conforme à l’orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Cet abondement s’inscrit dans le cadre de l’investissement formation au titre du plan de développement des compétences du centre.

La CPNEFP des CLCC pourra également décider de définir des priorités et modalités d’abondement via les fonds mutualisés de branche.

Le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation a instauré une participation forfaitaire obligatoire en cas de mobilisation du CPF par le salarié.

Toutefois, cette participation obligatoire n’est pas due par le salarié, lorsque la formation est co/construite entre le salarié et l’employeur dans le cadre d’un cofinancement entre le plan de développement de compétences et le CPF.

Lien avec le compte professionnel de prévention (C2P)

Le salarié titulaire d’un compte professionnel de prévention (C2P) peut décider de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur ce compte pour la prise en charge des frais d’une action de formation professionnelle en vue d’accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à un ou des facteurs de risques professionnels.

Lorsqu’il décide d’une telle utilisation, ses points sont convertis en euros pour abonder le CPF. Le titulaire d’un compte professionnel de prévention qui veut abonder son compte personnel de formation doit faire une demande sur le site internet dédié.

2.3. Le projet de transition professionnelle (PTP)

2.3.1. Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

2.3.2. Conditions et modalités

Pour bénéficier d’un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans le centre, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs.

L’ancienneté s’apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s’accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

La demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle est adressée à l'employeur par écrit, au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois.

Elle est adressée au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation lorsqu'elle concerne :

- soit la participation à une action de formation d'une durée inférieure à six mois ;
- soit une action de formation réalisée à temps partiel.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En cas de report ou de rejet de la demande, il doit en indiquer les motifs. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut reporter le départ en formation du salarié jusqu'à 9 mois maximum, mais la décision doit être motivée par au moins l'une des raisons suivantes :

- son absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'établissement ;
- le PTP ne peut bénéficier qu'à un salarié à la fois pour un établissement de moins de 100 salariés. Pour un établissement de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du PTP ne peut pas dépasser 2 % de l'effectif total (en ETP) ;
- le délai minimum n'est pas respecté entre un premier PTP effectué par le salarié au sein de l'établissement et sa nouvelle demande de PTP. Ce délai minimum est égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment suivi, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

2.3.3. Rémunération et droits durant le PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par les articles D. 6323-18-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle, bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident de travail.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical au sein du centre ou de la branche. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

2.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, a fait évoluer les dispositions relatives à la validation de l'expérience professionnelle (VAE).

Le service public de la validation des acquis de l'expérience a pour mission d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

Ainsi, toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

La VAE permet d'obtenir :

- un diplôme ou titre professionnel national délivré par l'État ;
- un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;

- un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

Le service public de la VAE est porté par un groupement d'intérêt public (GIP) dont la mission est d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience. Le GIP doit contribuer à l'information des personnes et à leur orientation dans l'organisation de leur parcours, à la promotion de la VAE ainsi qu'à l'animation et à la cohérence des pratiques sur le territoire. Il doit permettre d'assurer le suivi statistique des parcours.

Pour les formations inscrites sur le portail France VAE, le candidat doit réaliser son inscription sur ce portail et peut demander à bénéficier d'un accompagnement dans les démarches de constitution des dossiers et dans la mobilisation des financements. Il choisit la personne accompagnatrice, appelée architecte accompagnateur de parcours (AAP) sur une liste mise à disposition sur le portail France VAE.

Si le candidat souhaite s'engager dans un projet de VAE en vue d'acquérir une certification autre que celles inscrites sur le portail France VAE, il devra passer par le parcours VAE issue de la loi de 2002.

L'accompagnement à la VAE est à la charge du salarié mais peut également être financé par :

- le compte personnel de formation (CPF) ;
- des abondements complémentaires (employeur, OPCO Santé, ou région).

Ces dispositions pourront être modifiées au regard des évolutions légales.

■ Expérimentation d'actions de VAE intégrées au contrat de professionnalisation :

Afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés de recrutement, la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 prévoit l'expérimentation pour une durée de trois ans, du 1^{er} mars 2023 au 28 février 2026, de contrats de professionnalisation comportant des actions de VAE.

La VAE inversée vise à intégrer au contrat de professionnalisation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement.

Le candidat pourra faire valoir, d'une part, ses compétences préalablement acquises, et d'autre part, acquérir de nouvelles compétences :

- dans le cadre de la partie pratique de la formation alternée réalisée dans le centre ;
- en situation de formation selon différentes modalités : au sein d'un organisme de formation, en entreprise dès lors qu'elle dispose d'un service de formation interne ou dans le cadre d'une action de formation en situation de travail.

Lorsqu'un salarié réussit une VAE dans le cadre du plan de développement des compétences de l'établissement, et qu'un poste devient vacant, sa candidature sera étudiée en priorité.

2.5. Les dispositifs d'accompagnement à l'évolution professionnelle

2.5.1. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est un service gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans

les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement en dehors de leur temps de travail d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Le CEP peut également être réalisé sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur ou de son représentant, et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours.

Font partie des structures habilitées à réaliser cette prestation :

- Cap emploi ;
- France Travail ;
- les missions locales ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'employeur informe chaque salarié sur le CEP à l'occasion de l'entretien professionnel.

2.5.2. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Salariés comme demandeurs d'emploi peuvent y accéder.

Le salarié peut se voir proposer un bilan de compétences par son employeur à l'occasion de l'entretien professionnel. Le consentement du salarié est obligatoire. Ce dernier peut le réaliser de lui-même en mobilisant son CPF.

Le bilan de compétence peut être financé par les fonds dont chaque salarié dispose sur son CPF.

Le bilan de compétences est réalisé par un organisme agréé extérieur au centre, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Article 3 | *Développer une politique d'alternance attractive*

Conscients de l'importance de préparer au mieux les futurs salariés 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).

Conscientes de l'importance d'une intégration réussie, les organisations syndicales et patronale de la branche réfléchiront sur une charte de l'alternance s'adressant aussi bien aux

professionnels des centres (et futurs tuteurs et maîtres d'apprentissage) qu'aux alternants. Elle abordera notamment les points-clés suivants :

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

3.1. L'apprentissage

3.1.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage, ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus (sauf exceptions), vise l'obtention d'une qualification. Ce dispositif favorise l'embauche et l'intégration des jeunes dans les centres de lutte contre le cancer.

3.1.2. Les bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus en début d'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

De même, les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposée fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutée et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédente ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Pour l'apprenti reconnu comme personne handicapée, des aménagements de la formation sont possibles, conformément aux dispositions du code du travail.

3.1.3. Durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun, sans qu'une période d'essai puisse être imposée.

La durée du contrat varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visée, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

3.1.4. Statut de l'apprenti

L'apprenti a un statut particulier puisqu'il est à la fois en formation et dans le centre. En raison de son statut, des dispositions spécifiques s'appliquent en matière de temps de travail. Des dispositions protectrices s'appliquent également pour l'apprenti mineur exposé à des risques

particuliers ou des travaux dangereux. L'apprenti bénéficie par ailleurs d'aides financières et d'exonérations fiscales.

3.1.5. Rémunération de l'apprenti

Les organisations syndicales et patronale de la branche souhaitent rendre attractif l'apprentissage et ont déterminé, pour cela, des niveaux de rémunération supérieurs aux dispositions légales.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) à 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) à 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) à 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) à 50 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) à 60 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) à 70 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

- a) à 65 % du Smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) à 75 % du Smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) À 85 % du Smic, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

4. Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du Smic ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles et de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) du centre dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points (soit par exemple 60 % au lieu de 45 %) est appliquée à la rémunération.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

3.1.6. Financement des contrats d'apprentissage

La CPNEFP de la branche des centres de lutte contre le cancer est compétente pour fixer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. À défaut, ils sont fixés par décret.

Les organisations syndicales et patronale de la branche détermineront principalement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par certains diplômes ou titres professionnels préparés par les apprentis accueillis dans les centres de lutte contre le cancer.

3.1.7. Lien avec l'OPCO Santé

L'OPCO Santé communiquera chaque année à la CPNEFP de la branche des centres de lutte contre le cancer un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l'apprentissage dans la branche.

3.1.8. Le maître d'apprentissage

Missions

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'établissement, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Le maître d'apprentissage fait le lien entre le centre dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti.

Pour assurer la fonction de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et du centre auprès de l'apprenti ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'apprenti, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti et des conditions spécifiques d'emploi des apprentis ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par le centre ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation d'apprentis ;
- de participation aux actions de suivi et de bilan de l'apprentissage ;
- de veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

Sélection du maître d'apprentissage par l'employeur

Le maître d'apprentissage doit être salarié du centre, volontaire et titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du

titre préparé par l'apprenti et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

Dans la mesure du possible, le maître d'apprentissage exerce ou a exercé l'emploi/le poste auquel prépare la formation de/des l'apprenti(s) qu'il encadre.

Un apprenti peut être encadré par plusieurs maîtres d'apprentissage formant une équipe tutorale. Un des maîtres est alors désigné comme référent pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Conditions d'exercice

Pour permettre au maître d'apprentissage de remplir ses missions dans les conditions optimales, les organisations syndicales et patronale de la branche conviennent que le maître d'apprentissage ne peut exercer ses fonctions de maître d'apprentissage ou du tuteur simultanément à l'égard de plus de 2 alternants au total.

L'employeur doit dégager du temps au maître d'apprentissage pour réaliser l'accompagnement de l'apprenti et gérer les relations avec le CFA. À ce titre, le maître d'apprentissage dispose jusqu'à 3 heures par semaine sur son temps de travail consacrées soit à l'accompagnement de l'apprenti lorsque ce dernier est présent sur site, soit aux relations avec le CFA (coordination, réunions...) qui dans ce cas devront être justifiées moyennant un délai de prévenance de 12 jours ouvrables.

Formation du maître d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6223-8 du code du travail, l'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu durant le premier trimestre d'exécution du contrat d'apprentissage.

Financement de la formation du maître d'apprentissage et de l'exercice de la fonction

Conformément à l'article L. 6332-1-3, l'OPCO Santé prend en charge les contrats d'apprentissage, les dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

Valorisation financière et professionnelle de la fonction de maître d'apprentissage

Le salarié maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de 26 MG brut par mois complet d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par salarié encadré. Cette indemnité peut, au choix du salarié, prendre la forme :

- soit d'une indemnité financière versée mensuellement au salarié ;
- soit d'un abondement sur le CPF qui sera versé à l'issue de la période d'exercice de maître d'apprentissage.

Cette 2^e option devra expressément être demandée par le maître d'apprentissage à la DRH au moins huit jours avant le début de sa mission. À défaut, l'indemnité financière lui sera versée.

Dans le cas où l'apprenti est encadré par plusieurs maîtres d'apprentissage, l'indemnité financière ou l'abondement à hauteur de 26 MG mensuel sera réparti(e) entre les maîtres d'apprentissage proportionnellement au temps consacré mensuellement par chacun à cette fonction.

Les cadres supérieurs (groupes L, M et N de la convention collective) et le personnel praticien référencé au chapitre 4 de l'annexe 2 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer exerçant des fonctions managériales, ne bénéficient pas de cette indemnité.

Cette indemnité financière ou cet abondement est versé(e) pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité financière ou l'abondement est calculé au *pro rata temporis*.

Dans le cadre du parcours d'évolution professionnelle du salarié, les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage seront évaluées lors de l'EAA.

3.2. Le contrat de professionnalisation

3.2.1. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles [RNCP]) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

3.2.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux suivants : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou CDI.

3.2.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois pour tenir compte de la spécificité des diplômes du secteur, les organisations syndicales et patronale de la branche décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

- la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures.

3.2.4. Rémunération

Les organisations syndicales et patronale de la branche souhaitent rendre attractif le contrat de professionnalisation et ont pour cela déterminé des niveaux de rémunération supérieurs aux dispositions légales.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

1) Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
- les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du Smic.

2) Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic ;
- les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du Smic.

3) Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

3.2.5. Financement des contrats de professionnalisation

La CPNEFP de la branche des centres de lutte contre le cancer détermine les montants et modalités de prises en charge par l'OPCO Santé des contrats de professionnalisation.

3.2.6. Le tuteur

Les dispositions relatives au maître d'apprentissage figurant à l'article 1.8 du présent avenant sont intégralement applicables aux salariés qui exercent la mission de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 4 | Le financement de la formation professionnelle par les centres

Conformément à l'article 2.9.1.1 de la convention collective, le montant consacré par les centres de lutte contre le cancer au financement de la formation continue ne peut être inférieur à 2,45 % de la masse salariale brute (MSB).

Cet investissement global formation est constitué de 2 éléments :

- conformément aux dispositions de l'article L. 6331-3 du code du travail, une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle ;
- une obligation conventionnelle pour chaque centre de 1,45 % de la MSB destinée à développer la formation professionnelle continue dans les établissements qui comprend :
 - une part libre de 1,15 % de la MSB qui peut être gérée directement par l'établissement ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement à l'OPCO Santé. En cas de versement à l'OPCO Santé, la fraction ne pourra être inférieure à 0,65 % de la MSB ;
 - une part mutualisée de 0,30 % de la MSB obligatoirement versée à l'OPCO Santé par chaque centre, sous réserve de la création d'une section paritaire professionnelle (SPP). Cette contribution est mutualisée dès réception au sein d'un compte exclusivement réservé aux centres de lutte contre le cancer.

Le pilotage financier de cette part mutualisée sera confié par la CPNEFP à la section paritaire professionnelle (SPP) dont la création doit faire l'objet d'un vote favorable du CA de l'OPCO Santé.

En l'absence de SPP, la collecte et la mutualisation de cette contribution par l'OPCO Santé ne pourront se faire et chaque centre conservera cette part de 0,30 %.

L'existence de cette contribution de 0,30 % est conditionnée à sa collecte par l'OPCO Santé en vue de sa mutualisation. Si cette contribution ne pouvait plus être collectée par l'OPCO Santé, les dispositions du présent article seraient caduques et prendraient fin le 31 décembre de la dernière année civile au titre de laquelle l'OPCO Santé serait habilité à collecter.

Le reliquat de l'enveloppe mutualisée non consommée en fin d'année s'ajoute à la contribution conventionnelle mutualisée de l'année suivante. Toutefois, la CPNEFP pourra décider de constituer ponctuellement des fonds de réserve. Elle en délèguera la gestion à la SPP.

Les centres peuvent décider de verser à l'OPCO Santé une contribution supérieure à l'obligation conventionnelle mentionnée au point 2 ci-dessus.

La part mutualisée de 0,30 % pourra évoluer par un avenant au présent avenant, au regard des différents services et modalités de gestion que l'OPCO Santé sera en mesure de proposer pour répondre aux besoins et attentes des centres de lutte contre le cancer. La capacité de l'OPCO Santé à mobiliser des cofinancements extérieurs (État, ARS...) pour les formations sanitaires sera également prise en compte.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de fixer les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution de 0,30 %, dont une part sera obligatoirement affectée à la qualification. La CPNEFP pourra décider de réaliser des transferts entre enveloppes financières ou décider de la fongibilité de ces enveloppes afin d'optimiser la gestion des fonds. Elle en délèguera la gestion à la SPP.

Les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) réaliseront un suivi annuel de l'utilisation de la part libre.

La partie versée à l'OPCO Santé fera l'objet d'un bilan annuel d'utilisation globalisé réalisé par l'OPCO Santé. La partie gérée en interne par les établissements fera l'objet d'un suivi au moyen d'un tableau synthétique globalisé élaboré par la CPNEFP. Les centres feront ainsi remonter chaque année à UNICANCER la trame complétée. UNICANCER en réalisera une compilation des données pour présenter en CPNEFP un bilan globalisé pour les différents champs figurant dans la trame conçue paritairement.

Les représentants de la branche au sein de l'OPCO Santé détermineront avec l'OPCO Santé le niveau des frais de collecte et de gestion afférents à cette cotisation conventionnelle mutualisée et les services mis en place par l'OPCO Santé dans le cadre de ces frais de gestion. Ces frais feront l'objet d'une délibération votée en CA de l'OPCO Santé. Les frais de gestion de l'année N seront votés en conseil d'administration de l'OPCO en fin d'année N.

Article 5 | Les missions confiées à la CPNEFP

Conformément aux dispositions de l'avenant national n° 2022-06 relatif à la création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des centres de lutte contre le cancer, les organisations syndicales et patronale de la branche tiennent à rappeler les missions confiées à la CPNEFP :

- définir les orientations prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle, et, plus particulièrement, en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de la branche, détermination des moyens nécessaires à leur mise en œuvre et approbation des éventuels travaux réalisés ;
- fixer les coûts de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la professionnalisation en alternance conformément aux dispositions conventionnelles et légales applicables ;
- définir les actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- rechercher des partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- suivre l'application des avenants applicables à la branche en matière de formation professionnelle ;
- éventuellement, déterminer et conduire la politique de certification des compétences de la branche (création et suivi des certifications professionnelles, inscription au RNCP ou au répertoire spécifique des habilitations et certifications...) ;

- établir un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre des parcours professionnels mis en place par la branche ;
- mettre en œuvre toute action de promotion et de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage nécessaire ;
- avoir un rôle de veille et de propositions en matière d'innovations 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 l'OPCO Santé ;
- analyser les politiques de GPEC mises en place dans les centres dans le cadre des avenants en place en vue d'adapter les ressources disponibles aux besoins futurs ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Article 6 | Dispositions diverses

6.1. Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et est intégré à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 dans une annexe 9. Les annexes 9, 10 et 11 seront renumérotées annexes 10, 11 et 12. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

À la suite de l'envoi du courrier de la dénonciation de l'accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 9 septembre 2020, qui a eu lieu le 26 novembre 2025, le présent avenant constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-11 du code du travail, à l'accord susmentionné.

Il a également été procédé à la dénonciation de l'accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 décembre 2020 par courrier envoyé le 26 novembre 2025. Les dispositions relatives à la Pro-A, dispositif amené à disparaître au 1^{er} janvier 2026, sont en partie reprises et négociées à l'article 2.1 du présent avenant de substitution.

En conséquence, les accords du 9 septembre 2020 et du 7 décembre 2020 susvisés cesseront, en application de la conclusion du présent accord de substitution, de s'appliquer dans leur intégralité, et dans toutes leurs dispositions. Ils cesseront aussi de produire effet pour les salariés de la branche des centres de lutte contre le cancer à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le 1^{er} janvier 2027.

Si la branche n'était pas en mesure d'assurer le pilotage financier de la contribution conventionnelle mutualisée de 0,30 % mentionnée à l'article 4 du présent avenant via la création de sa propre SPP au sein de l'OPCO Santé, cette contribution sera supprimée et le montant sera reversé et géré par le centre. Un avenant modifiant l'article 4 en ce sens (suppression de la contribution conventionnelle mutualisée de 0,30 %) ainsi que l'annexe n° 1 sera proposé au présent avenant.

6.2. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du

travail. Il est 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. En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 5 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Découpage de la contribution relative à la formation professionnelle avec la création de la section paritaire professionnelle

