



Compte rendu CPPNI UNICANCER du 05 Novembre 2020

Visio Conférence



1. ACTUALITÉS.

A. Ségur de la Santé.

- Dans la Fonction publique hospitalière, la tranche 2 va être versée au 1^{er} Décembre. Un accord va être proposé pour les CLCC. Il y a une confirmation que l'indemnité Ségur sera intégrée aux tarifs.
- Quelle est la différence entre les sommes annoncées par la DGOS et UNICANCER ? Environ 3 millions d'euros. Les différences sont liées aux taux de charges salariales (*notamment la prévoyance*),
- UNICANCER : Refus d'intégrer les indemnités Ségur dans RMAG des salariés.

B. Avenant 2020-11 relatif aux modalités de révision de la CCN des CLCC.

Pour la CGT, il n'y aura pas eu de prise de positionnement sur le sujet, car nous ne sommes pas adhérents de la CCN et que nous laissons les organisations signataires de la CCN décider des modalités qui engagent la procédure de révision.

C. Demande CFDT : Heures supplémentaires majorées.

UNICANCER : Les CLCC ne sont pas concernés par cette mesure (Etablissement publics et EHPADs)

D. Relation difficile avec la FEHAP et NEXEM.

UNICANCER maintient sa position, la situation est figée (Une demande de représentativité a été faite au niveau d'Access (NEXEM, FEHAP, UNICANCER) et d'UNICANCER pour rester une organisation capable de négocier en son nom. Les autres fédérations d'employeurs ont accepté le compromis.)

2. ATTRACTIVITÉ POUR LE PERSONNEL MÉDICAL DES CLCC.

Question FO : Lettre des présidents de CME pour la transposition des mesures Ségur ? UNICANCER a fait la demande. Inexistante pour les médecins spécialistes mais incluses dans la grille de rémunération.

La CFE-CGC relaie les demandes.

Le Ministère estime que les médecins sont mieux payés dans les CLCC que dans la Fonction publique, malgré la fusion des 3 premiers échelons.

UNICANCER note que sur les grilles de salaires conventionnels en fin de carrière sont moindres

(Différences, astreintes, gardes), mais les comparaisons restent difficiles.

Les conditions de travail sont de plus en plus compliquées (Burn-out, surcharge de travail, semaine à rallonge), les objectifs toujours plus importants, il y a une baisse des effectifs.

UNICANCER va lancer une enquête nationale.

CGT : La problématique de fond est le fonctionnement d'aujourd'hui calqué sur celui du secteur privé et la perte du modèle initial de ce que sont les CLCC qui s'organisent autour de chiffres d'activités et d'attractivité sur une logique de fil active autour du nombre de patients pris en charge. La rémunération n'est pas une finalité en soi.

UNICANCER : difficile de tenir le modèle de l'exclusivité (oncologie, anesthésiste, radiologie) et l'aspect QVT est important. Il faut favoriser l'embauche des jeunes.

Les primes distribuées aux médecins se font selon la volonté des directions.

Pour les organisations syndicales, les échanges sont décevants, les transpositions ne sont pas une finalité en soi. Il est indispensable d'avoir un calendrier de négociation.

3. NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION :

• Parcours professionnel des physiciens médicaux.

UNICANCER : Est-ce que la position d'UNICANCER a évolué ? Oui, des discussions peuvent être réouvertes, mais il n'y aura pas de basculement sur la grille des praticiens. Possibilité d'élargir en CS3 pour les responsables de physiques médicales et faire une annexe à la CCN.

Les autres organisations restent figées sur la problématique du CS3.

Sud : Coordination ou subordination des physiciens médicaux ?

UNICANCER : libre à chaque centre d'organiser son fonctionnement.

CGT : Nous ne proposons pas l'intégration des physiciens médicaux sur la grille de rémunération des praticiens médicaux, mais sur la structuration de la grille de rémunérations (une grille par pallier

+ prime pour référent secteur, responsable de département et HDR).

UNICANCER se laisse la possibilité de réouvrir les négociations.

- **Synthèse du Groupe de Travail Paritaire « Révision de la grille de classification des personnels non-praticiens » du 22 octobre 2020.**

UNICANCER propose de cartographier les emplois CCN existants. La CGT et FO partage la notion de mise à jour et non de rénovation.

4. RETOUR SUR LES INTERPRÉTATIONS DE LA CCN RELATIVES À :

- **La Bonification Annuelle de Carrière.**

UNICANCER : Conformément à ce qui y a été proposé, il y a une proposition d'accord sur la proratisations de la B.A.C.

- **La Bonification Annuelle de Carrière :** La perte serait préjudiciable pour les salariés en fin de carrière (Contrat de génération, Temps partiel choisis), et particulièrement pour ceux qui souhaitent s'occuper de leurs enfants.

- **Problématique des salariés qui passent de temps partiel à temps plein.**

C'est plus inégalitaire, cela incite à favoriser les contrats à temps plein. Il y aurait une perte d'acquis conventionnel.

- **La définition du salaire de référence pour le maintien de salaire.**

La CGT propose que le salaire de référence pour le maintien de salaire comprenne les éléments de rémunérations fixes et permanents (R.M.A.G., BAC, Primes, P.E.P., DIT,) du contrat de travail et inclut les indemnités de sujétions (travail de nuit, du dimanche et des jours fériés).

Pour le versement des indemnités d'astreintes du personnel médical et non-médical et les gardes, le montant serait calculé sur la base de la moyenne des 3 meilleurs mois des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

5. ETAT DES LIEUX DES ACCORDS DES CLCC SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

Demande de la CGT d'adhérer au dispositif OETH : Pas de positionnement d'UNICANCER sur le sujet.

6. QUESTIONS DIVERSES.

Parcours professionnels des auxiliaires de puéricultrice spécialisés : UNICANCER présente sa proposition qui serait calquée sur le parcours d'aide-soignant.

Fin de la CPPNI : 16h30