Ucanss

ACCORD SUR LA

FORMATION PROFESSIONNELLE DES PRATICIENS CONSEILS

AU SEIN DU SERVICE DU CONTROLE MEDICAL

DE L'ASSURANCE MALADIE

PREAMBULE

Les partenaires sociaux se sont accordés sur l'importance particulière que revêt la formation des praticiens conseils et se sont engagés à tout mettre en œuvre pour garantir son maintien à un niveau élevé.

Dans un contexte institutionnel marqué notamment par un accroissement des départs en retraite et des difficultés de recrutement liées en grande partie à une démographie médicale défavorable, la formation professionnelle constitue un élément stratégique de gestion des ressources humaines au service de la professionnalisation et du développement des compétences des praticiens conseils et de la performance tant individuelle que collective.

A cet égard, l'institution s'est donnée les moyens de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés pour assurer l'apprentissage du métier de praticien conseil dans les meilleures conditions.

Les parties signataires s'engagent à ce que soit encouragée et systématisée une politique volontariste de formation.

Elles considèrent que la politique novatrice de formation et la mise en place progressive d'un dispositif cohérent de développement des compétences, de la formation initiale et de professionnalisation, doivent être poursuivies et complétées par une politique systématique d'évaluation qui porte à la fois sur les dispositifs de formation eux-mêmes mais également sur les résultats en situation de travail. Ces dispositions favorisent, tant l'intégration des nouveaux embauchés que l'accompagnement des évolutions professionnelles des praticiens conseils.

Les parties signataires demandent que l'ensemble des acteurs de la formation s'approprie toutes les dimensions de la politique de formation et favorise le développement du dialogue social dans le domaine de la formation à tous les niveaux pertinents de décision.

L'accord traite respectivement :

- des orientations institutionnelles prioritaires ;
- du droit et du congé individuel à la formation (DIF et CIF) ;
- du financement de la formation professionnelle ;
- de l'évaluation des actions de formation et du rôle des instances représentatives du personnel.

TITRE I

IDENTIFICATION DES ORIENTATIONS PRIORITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires conviennent que les orientations prioritaires de la formation professionnelle doivent faciliter la prise en compte conjointe :

- des évolutions de l'assurance maladie ;
- des besoins spécifiques du Service du contrôle médical ;
- du projet de chaque salarié, considéré comme un acteur essentiel du développement de ses compétences, de sa qualification et de son évolution professionnelle.

Elles identifient, pour la durée de l'accord, quatre finalités prioritaires en terme de formation :

- l'intégration des praticiens conseils nouvellement recrutés ;
- le développement des compétences liées au métier ;
- le maintien et l'approfondissement de l'expertise médicale avec l'obligation réglementaire de satisfaire à l'évaluation des pratiques professionnelles ;
- l'accompagnement de l'évolution professionnelle.

Les orientations prioritaires définies au présent titre, précisent, pour les praticiens conseils au sein du Service du contrôle médical, les principes directeurs à prendre en compte pour l'élaboration de la politique du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation inscrites au plan de formation annuel ou pluriannuel seront réparties selon les quatre catégories suivantes :

- les actions d'adaptation aux fonctions de praticien conseil : elles sont en lien avec le périmètre du poste de travail ; elles répondent à une formation « prise de fonction » pour un praticien conseil nouvellement recruté ; elles répondent à un besoin immédiat ; elles se déroulent pendant le temps de travail ;
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi : elles sont en lien avec le périmètre de l'emploi ; elles répondent à une évolution importante de l'emploi ou de la fonction du salarié à son niveau de qualification ; elles se situent dans une perspective à moyen terme ; elles se déroulent pendant le temps de travail ;

- les actions de développement des compétences : elles peuvent préparer un changement de qualification ou d'emploi ; ces actions se déroulent dans une logique anticipatrice à plus long terme ; elles se déroulent pendant le temps de travail ;

- l'évaluation des pratiques professionnelles prévue par le législateur : elle a pour objectif la validation individuelle de l'évaluation des pratiques professionnelles ; elle se déroule pendant le temps de travail ou est comptabilisée comme tel.

CHAPITRE 1 - LA FORMATION AU SERVICE DE L'INTEGRATION DES PRATICIENS CONSEILS AU SEIN DU SERVICE DU CONTROLE MEDICAL

Article 1 : Le recours au dispositif de Formation initiale des praticiens conseils (FIPC)

Les modalités de recrutement et la formation initiale des praticiens conseils relèvent d'un arrêté du ministre en charge de la Sécurité sociale.

Dès leur prise de fonction les praticiens ayant réussi le concours national permettant d'accéder aux fonctions de praticiens conseils du régime général de l'assurance maladie, suivent une formation alternant stage pratique en échelon local et stage théorique à l'EN3S.

Au cours de cette formation sont abordées les différentes activités du métier de praticien conseil.

Le stage pratique en échelon local est effectué sous la responsabilité d'un tuteur praticien conseil. La fonction tutorale bénéficie elle-même d'une formation spécifique destinée à la professionnaliser.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagnera au maximum, deux stagiaires.

La mission exercée de tutorat sera prise en compte lors de l'entretien d'évaluation et d'accompagnement de l'intéressé.

Le programme et les modalités de la formation théorique à l'EN3S sont définis par la Cnamts.

CHAPITRE 2 - LA FORMATION AU SERVICE DU MAINTIEN ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Article 2 : La Formation professionnelle continue (FPC)

La formation professionnelle continue concerne l'ensemble des praticiens conseils.

Elle répond à plusieurs objectifs :

- accompagner les évolutions législatives et réglementaires intéressant les missions du service du contrôle médical ;
- participer à la mise en œuvre des plans d'action de l'assurance maladie ;
- maintenir ou développer les compétences dans une activité particulière ;
- permettre aux praticiens conseils de réaliser une mobilité fonctionnelle, qui peut répondre également à un désir de mobilité géographique, vers d'autres activités.

Elle inclut également le développement des compétences des formateurs et des organisateurs de la formation professionnelle continue, afin d'assurer une plus grande cohérence entre besoins, objectifs, activités et évaluation.

Article 3 : La Formation médicale continue (FMC).

Elle répond à une obligation légale et déontologique prévue par le Code de la santé publique ; elle vise à maintenir et développer un haut niveau d'expertise et de compétence médicale.

La formation médicale continue concerne l'ensemble des praticiens conseils. Elle regroupe l'ensemble des modalités mises en œuvre pour favoriser l'entretien de la connaissance médicale par les moyens les plus appropriés, en fonction des besoins d'apprentissage des populations cibles.

La formation médicale continue peut être organisée soit par les directions régionales du service médical, soit par des organismes extérieurs.

Elle peut être choisie par le praticien lui-même.

Dans tous les cas, elle doit répondre à un cahier des charges précis et validé selon les préconisations du Conseil national de la formation médicale continue des médecins salariés. Seules les actions de formation répondant à ces critères feront l'objet d'une prise en charge par l'employeur.

La formation médicale continue fait l'objet d'une nécessaire harmonisation entre les régions.

Un suivi en est assuré au niveau du Comité national de concertation.

Article 4 : Évaluation des pratiques professionnelles (EPP)

Il s'agit d'une démarche individuelle obligatoire pour tous les médecins. Les modalités en sont définies par le Code de la santé publique, qui précise que *"les médecins salariés n'exerçant pas en établissement de santé mettent en œuvre des évaluations des pratiques professionnelles selon des modalités définies par la Haute autorité de santé après avis du Conseil national de la formation médicale continue des médecins salariés non hospitaliers. Ces modalités peuvent notamment prévoir le recours à un médecin habilité ou à un organisme agréé.*

Lorsque le médecin décide de recourir à un médecin habilité ou à un organisme agréé, il exerce son choix dans le cadre de la liste des médecins habilités et organismes agréés par la Haute autorité de santé visée à l'article D 4133.

Une convention dont le modèle est arrêté par le Conseil national de la formation médicale continue des médecins salariés non hospitaliers, est passée entre l'employeur du médecin salarié et l'organisme agréé".

Lorsque le praticien conseil choisira de faire appel aux dispositifs proposés par l'employeur, ce dernier en prendra en charge le coût ainsi que le temps passé.

Dans le cas contraire, les modalités de prise en charge devront faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Si d'autres catégories de praticiens conseils devaient être concernées par une réglementation similaire à celle applicable aux médecins, les dispositions du présent article leurs seraient étendues.

CHAPITRE 3 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DETECTION DES BESOINS EN FORMATION.

Article 5 : L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu par les dispositions conventionnelles, les besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel de chaque salarié, font l'objet d'un examen spécifique, se déroulant sur la base d'un support dédié à cet effet, et sont formalisés conjointement par le salarié et son supérieur hiérarchique.

Ces besoins pourront s'intégrer soit dans le plan régional de formation, soit dans des actions personnalisées.

A la suite d'une absence de longue durée, le praticien conseil peut demander à bénéficier d'une remise à niveau.

TITRE II

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION ET LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Article 6 : La mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation (DIF)

6.1. Modalités d'acquisition

Chaque praticien conseil bénéficie, après un an d'ancienneté au sens de l'article 18.2 de la Convention collective nationale de travail des praticiens conseils, de la possibilité de bénéficier d'une action de formation, à son initiative et après accord de sa direction.

Pour ceux exerçant leur activité à temps plein, ou à temps partiel à raison d'au moins 75 % d'un temps plein, ce droit correspond à :

- s'ils sont au forfait jours, à 3 jours par an, cumulables dans la limite de 18 jours sur six ans ;

- s'ils ne sont pas au forfait jours, à 20 heures par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur six ans.

Les salariés exerçant leur activité à temps partiel, pour une durée inférieure à 75% d'un temps plein ont un droit dont la durée est calculée au prorata temporis. La règle du « cumulable dans la limite de 120 heures » énoncée ci-dessus leur est également applicable.

La durée du travail considérée est celle en vigueur à la date de notification du droit.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit individuel à la formation est ouvert prorata temporis, après avoir travaillé quatre mois sous contrat à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

6.2. Période d'acquisition du droit

La période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation est l'année civile.

6.3. Actions éligibles

Le droit individuel à la formation ayant pour objet de faciliter pour le praticien conseil la prise en charge de son développement professionnel, sont considérés comme prioritairement éligibles à ce titre :

- les bilans de compétences ;

- les actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles, de culture institutionnelle ou médicale.

6.4. Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur.

Le choix de la formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur.

Un délai de prévenance d'au moins deux mois avant le début de l'action envisagée par le salarié doit être observé.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse à compter de la demande du salarié.

En cas d'absence de réponse à l'issue de ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

En cas de réponse négative, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure, et de saisir la Commission d'examen des situations individuelles (Cesi).

Chaque salarié se voit notifier au 1er janvier le droit individuel à la formation auquel il peut prétendre.

6.5. Transférabilité du droit individuel à la formation en cas de mutation

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de mutation entre organismes du régime général ; sous réserve de réciprocité, il pourra également être transférable en cas de mutation vers un autre régime de Sécurité sociale.

6.6. Transférabilité du droit individuel à la formation en cas de licenciement ou de démission

En cas de licenciement du praticien conseil, sauf pour faute grave ou faute lourde, celui-ci peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au droit individuel pour suivre une action de bilan de compétences ou de formation.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le praticien conseil avant son départ de l'assurance maladie.

La somme ainsi déterminée permet au praticien conseil de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, ou de formation.

A cet effet, l'employeur est tenu d'informer le praticien conseil, dans la lettre de notification du licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), de ses droits en matière de droit individuel à la formation, et notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, ou de formation.

En cas de démission, le praticien conseil peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

A défaut de demande du praticien conseil avant la fin du préavis, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ne sont pas transférables.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

Article 7 : Le Congé individuel de formation (Cif)

Le Cif a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Chaque praticien conseil, remplissant les conditions légales, a la possibilité, dans le cadre du Cif, de s'absenter de l'organisme pour suivre une formation.

Une dotation spécifique de l'employeur est affectée au financement du Cif des praticiens conseils.

TITRE III

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 8: Le financement de la formation professionnelle

Partant du constat que l'assurance maladie consent, pour la formation initiale et la professionnalisation de ses praticiens conseils, un effort financier significatif, bien au-delà de l'obligation légale, qu'elle s'est engagée à maintenir, voire à renforcer, les parties signataires considèrent indispensable que l'utilisation de toutes les ressources affectées à la formation professionnelle respecte le principe d'efficience.

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une dotation budgétaire annuelle aux Directions régionales du Service du contrôle médical.

TITRE IV

EVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION ET ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DES SALARIES

Article 9 : L'évaluation des actions de formation

Les parties signataires estiment indispensables que les formations fassent l'objet d'évaluations qui portent tout à la fois sur leur qualité, leur pertinence et leur efficience.

Dans cette perspective, une politique d'évaluation systématique des dispositifs institutionnels de formation est présentée annuellement en Comité national de concertation

A cet égard, une importance particulière est accordée à la mise en œuvre des dispositifs issus de la loi du 4 mai 2004, notamment le droit individuel à la formation.

Article 10 : Le rôle des instances représentatives des salariés dans le domaine de la formation professionnelle

Conformément aux dispositions de l'article 30-1 de la Convention collective nationale de travail des praticiens conseils, le Comité national de concertation est consulté sur les orientations du Service du contrôle médical en matière de formation, sur le plan annuel ou pluriannuel.

A cette occasion, il lui est présenté un bilan de la formation pour l'année écoulée.

Les documents d'information remis à cette instance devront inclure tous les éléments susceptibles d'éclairer les objectifs poursuivis par le Service du contrôle médical en matière de formation professionnelle.

Ils préciseront, en outre, la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation aux fonctions de praticien conseil, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Les dotations budgétaires consacrées au financement de la formation professionnelle lui sont présentées sous forme d'enveloppes individualisées ventilées par région, identifiant les sommes consacrées aux différentes catégories de formation également ventilées par région (initiale, liée au métier, médicale continue et accompagnement de l'évolution professionnelle) ainsi qu'un bilan annuel de leur utilisation.

Cette instance est également consultée sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Un bilan des actions, ventilées par région, ayant fait l'objet d'un accord, et de celles ayant fait l'objet d'un refus lui est présenté.

TITRE V
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 11 : Communication sur l'accord

Le présent accord définit des orientations stratégiques pour la formation professionnelle au sein de l'assurance maladie

Il apparaît donc essentiel que le Service du contrôle médical mette en œuvre un dispositif conséquent de communication pour faire connaître à l'ensemble des acteurs directement concernés (direction, managers, responsables ressources humaines et responsables formation, ensemble des praticiens conseils) les finalités et le contenu de cet accord.

Article 12 :

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires, sont de nul effet.

Article 13 :

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues par le Code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L 123-1 du Code de la Sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Dans le cadre de l'article L 2241-6 du Code du travail, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives des praticiens conseils se rencontreront tous les trois ans sur la formation professionnelle.

Fait à Paris, le - 9 MAI 2008
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75 980 PARIS CEDEX 20

Philippe Renard
Directeur

Syndicat National du Personnel de Direction des Organismes Sociaux **CFDT**		Fédération PSTE de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi **CFDT**	
Syndicat National des Agents de Direction et d'Encadrement des Organismes Sociaux **CFTC**		Fédération de la Protection Sociale et de l'Emploi **CFTC**	
Syndicat Général des Praticiens Conseils des organismes de Sécurité sociale **CFE/CGC**		Fédération Nationale des cadres des caisses de Sécurité sociale, d'allocations familiales et des organismes assimilés **CFE/CGC**	
Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Organismes sociaux **C.G.T**		Fédération des Personnels des Organismes Sociaux **CGT**	
Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes sociaux **C.G.T./.F.O.**		Fédération des employés et Cadres **CGT/FO**	