



## Compte-rendu de la Réunion Paritaire Nationale du 12 juin 2007

Il s'agit de la troisième réunion qui avait pour objet de stabiliser le texte de l'avenant conventionnel sur la formation des Praticiens Conseils.

Vous trouverez ci-dessous le document de travail qui nous a été remis, il fait suite aux documents étudiés lors des séances précédentes.

### Nous avons fait les remarques suivantes :

- Nous souhaitons que dans cet avenant soit précisé l'existence du C.I.F. et que l'on y précise les moyens et les montants de financement. En effet depuis la mise en place de la convention collective les Praticiens Conseils peuvent de plein droit bénéficier du dispositif du C.I.F.
- Sur le DIF, nous avons attiré l'attention de l'employeur sur les « dérives actuelles de la mise en place du DIF et fait deux propositions :
  - o Des DIF sont actuellement refusés parce qu'ils sont réalisés le WE et nous proposons dans ces cas soit :
    - Que l'employeur indemnise ces journées de formations. Cette solution n'est pas retenue par la direction.
    - Ou qu'il autorise la récupération de ces journées de formation lors des jours ouvrés. La direction réserve sa réponse dans l'attente d'une étude des services juridique.
  - o Par ailleurs les formations dans le cadre du DIF se déroulent souvent sur 5 jours et l'acquisition du DIF fait que d'ici 4 à 5 ans un nombre important de Praticiens Conseils demandera d'effectuer des formations. Cela risque de poser des problèmes en terme de mobilisation des Praticiens Conseils dans le cadre du travail. Nous avons proposé que le DIF puisse être pris par anticipation, pour ne pas avoir cet état « masse » La direction ne nous a pas suivi sur cette proposition mais recadrera les avis des Médecins Conseils Régionaux au travers d'une lettre réseau. En fait les Médecins Conseils Régionaux n'ont pas intérêt à accumuler les droits au DIF.
- Toujours sur le DIF des formations ont été refusées sur des motifs qui ne nous paraissent pas valides (exemple : formation à l'anglais médical) ou au contraire dépendant d'une formation institutionnelle (exemple bilan de compétence avec retour d'information au Médecin Conseil Régional ou formation aux échanges confraternels) La direction a reconnu que les Médecins Conseils Régionaux ont montré une grande frilosité vis-à-vis du DIF et il est vrai qu'il y a besoin de recadrer le discours.

- Au niveau de l'article 4 nous souhaitons deux modifications
  - o Qu'il soit précisé : « Il s'agit d'une démarche individuelle dont les modalités sont définies par la Haute autorité de santé après avis du Conseil National de la FMC des médecins Salariés non hospitaliers en ce qui concerne les praticiens conseils. »
  - o Que l'on rappelle l'article D 4133 - 25 du Code de santé publique : l'e « Lorsque le praticien conseil choisira de faire appel aux dispositifs proposés par l'employeur, Dans les autres cas, ce dernier prendra en charge le coût ainsi que le temps passé, en passant convention avec l'organisme choisi par le praticien conseil en application de l'article D 4133-25 CSP ».

Pour mémoire :

Art D 4133-25 CSP: 3° **Les médecins** salariés n'exerçant pas en établissement de santé **mettent en oeuvre** 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  
 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

**L'UCANSS a relevé lors de cette séance un certain nombre de remarques** que vous trouverez ci-dessous accompagnées de nos commentaires

- **Place des partenaires sociaux avec la CPNEFP** (Commission Paritaire Nationale d'Evaluation de la Formation Professionnelle) où les Praticiens Conseils ne sont pas présents. Les Fédérations souhaitent y voir figurer les Praticiens Conseils. Notre formation syndicale ne partage pas cette analyse, car cette instance concerne tous les personnels agents cadres informaticiens etc...(180 000 personnes) et nous pensons qu'il vaut mieux que nous négocions les détails de notre formation qui est très spécifique à la CNAMTS, l'UCANSS étant pour nous une tribune en cas de dérive au niveau de la CNAMTS. De plus notre convention collective spécifique nous donne une légitimité sur cette démarche qui pourrait éventuellement se traduire au niveau de l'UCANSS par une CPNEFP propre aux Praticiens Conseils. En fait au travers de cette instance ce pose le problème du financement de la formation que les fédérations voudraient bien récupérer dans le cadre du FAF. Sur ce point nous n'avons pas encore compris la plus value qu'apporte le FAF, dans la mesure où la direction de la CNAMTS s'engage :
  - o Sur l'enveloppe budgétaire (10% environ de la masse salariale)
  - o A individualiser les dépenses liées aux différentes formations (FIPC,FPC, FMC, EPP, DIF et CIF) et a en faire un bilan annuel dans le cadre d'un CTPN dédié à la formation. Il nous semble que les Praticiens Conseils sont assez grands pour gérer eux-mêmes cette question. Tout au plus on peut être favorable à un financement par le FAF du DIF et du CIF. La position de l'UCANSS est très claire elle n'est pas favorable à un financement de la formation via le FAF, mais ce point doit encore faire l'objet d'une analyse juridique.
- Sur le DIF les droits d'acquisition se font par exercice civil. C'est un droit qui ne s'acquière pas par la présence

**En conclusion l'employeur précise :**

- Qu'il y aura bien identification des budgets par type de formation
- Que se tiendra un Comité de concertation annuel dédié à la formation
- Qu'une enveloppe budgétaire nationale sera consacrée à la FIPC
- Que l'éventuelle participation à des fonds individualisés ou collectif type FAF (DIF et CIF par exemple) n'est pas bouclée
- Que le des partenaire sociaux au sein de la CFNP mérite d'être élucidée
- Que les questions techniques type « récupération des heures... » restent à étudier juridiquement
- Que certaines propositions de rédaction proposées peuvent être validées

**Vos représentants à la RPN du 12 juin 2007.**

**Jean François GOMEZ**

**Yvan MARTIGNY**

**Alain GRUBER**

## **DOCUMENT DE TRAVAIL**

### **FORMATION PROFESSIONNELLE DES PRATICIENS CONSEILS AU SEIN DU SERVICE DU CONTROLE MEDICAL DE L'ASSURANCE MALADIE**

**(Les modifications par rapport au précédent projet apparaissent en gras pour les  
ajouts, et barrées pour ce qui est supprimé)**

## PREAMBULE

Lors de la négociation de la Convention collective nationale de travail des praticiens conseils, les parties signataires se sont accordées sur l'importance particulière que revêt la formation des praticiens conseils et se sont engagées à tout mettre en œuvre pour garantir son maintien à un niveau élevé.

Les parties signataires avaient convenu de se rencontrer afin de négocier sur ce thème dans les meilleurs délais. (sous titre IV de la Convention collective nationale de travail des praticiens conseils : la formation).

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 estiment indispensable 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 ;
- ~~des modalités de mise en œuvre et du financement de la formation professionnelle ;~~
- **du Droit individuel à la formation (DIF) ;**
- de certaines dispositions diverses.

### TITRE I

#### IDENTIFICATION DES ORIENTATIONS PRIORITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires considèrent 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 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 ~~trois~~ **quatre** catégories ~~prévues par la législation en vigueur~~ **suivantes** :

- les actions d'adaptation au poste de travail : 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 répondent également à une évolution « limitée » du poste de travail. 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 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 des praticiens conseils : 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.**

~~A ces trois catégories prévues par la législation sur la formation professionnelle s'ajoute une quatrième, prévue également par le législateur, destinée à maintenir et développer l'expertise médicale des praticiens conseils avec pour sanction la validation individuelle de l'évaluation des pratiques professionnelles.~~

## **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 facettes du métier de praticien conseil.

Le stage pratique en échelon local est effectué sous la houlette d'un tuteur. 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.**

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 ~~un pôle d'activité particulier~~ **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 pôles d'activité ~~activités. qui peut répondre également à un désir de mobilité géographique.~~

**Elle inclut également le développement des compétences des formateurs et des organisateurs de la formation médicale 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 ; elle vise à maintenir et ~~acquérir~~ **développer** un haut niveau d'expertise 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.

Dans tous les cas elle doit répondre à un cahier des charges précis et validé selon les préconisations ~~de la Haute autorité de santé~~ **du Conseil national de la formation médicale continue**. Seules les actions de formation répondant à ces critères pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'employeur.

**La formation médicale continue doit faire l'objet d'une nécessaire harmonisation entre les régions.**

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

#### **Article 4 : Évaluation des Pratiques Professionnelles (EPP)**

~~Bien que ne relevant pas en soi directement de la formation, elle repose cependant en grande partie sur cette dernière, particulièrement au travers de la formation médicale continue.~~

Cette démarche **individuelle** est obligatoire pour tous les médecins. Elle résulte d'un engagement personnel pérenne, fondé sur des démarches d'amélioration de la qualité intégrées à l'exercice et diversifiées.

Il s'agit d'une démarche individuelle dont les modalités sont définies par la Haute autorité de santé.

~~L'employeur proposera cependant aux praticiens conseils des mesures facilitant cette démarche. Ces mesures pourront consister en la mise à disposition d'organismes de validation agréés, l'organisation d'actions de formation médicale continue, des abonnements collectifs aux revues médicales spécialisées, l'organisation des revues de dossier...~~

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.**

### **CHAPITRE 3 - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DÉTECTION 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.

## TITRE II

### ~~MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.~~

#### LE DROIT INDIVIDUEL A LA 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 3-3-1 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 jour à 3 jours par an, cumulables dans la limite de 18 jours sur six ans ;
- s'ils sont intégrés 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, et de la 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.

Chaque salarié se voit notifier au 1<sup>er</sup> 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.

### **TITRE III DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 7 : 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, 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.

#### **Article 8 : 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 9 : 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 au poste de travail, 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.

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

## **Article 10: 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 des organismes) ainsi qu'à l'ensemble des salariés, les finalités et le contenu de cet accord.

## **Article 11 :**

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

## **Article 12 :**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L 132-7 et L 132-8 du 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 934-2 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.