

Brochure n° 3201

Convention collective nationale

IDCC : 2046. – **PERSONNEL DES CENTRES DE LUTTE
CONTRE LE CANCER**

AVENANT N° 2006-01 DU 27 MARS 2006
CONCERNANT LA RÉVISION DE CERTAINS ARTICLES
RELATIFS AUX PRATICIENS

NOR : ASET0651088M

IDCC : 2046

Entre :

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

La fédération santé-sociaux CFTC,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Titre I^{er} « Dispositions générales »

Chapitre I^{er} « Champ d'application »

Article 1.1

Modification de l'article 1.1.3.2 « Personnel praticien »

L'article 1.1.3.2. « Personnel praticien » est modifié comme suit.

1.1.3.2. Personnel praticien

Elle s'applique aux praticiens de centre, à temps plein et à temps partiel, possédant le diplôme de docteur en médecine ou en chirurgie dentaire ou en pharmacie justifié par leur activité et n'exerçant aucune activité libérale rémunérée à l'acte dans le centre.

Sont concernés :

- les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC ;
- les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC ;
- les assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC ;
- les consultants des CLCC.

Les professeurs d'université (PU), praticiens hospitaliers (PH) et les maîtres de conférence d'université (MCU), praticiens hospitaliers (PH) exerçant dans un CLCC relèvent de la présente convention collective pour leur seule activité hospitalière et pour toutes dispositions non contraires à leur statut. Ils n'ont aucune activité libérale dans et en dehors du centre, payée à l'acte.

Les personnels cités ci-dessus seront dénommés « le(s) praticien(s) » pour l'ensemble de la convention collective.

Article 1.2

Modification de l'article 1.1.3.2.1 « Principe d'exercice »

L'article 1.1.3.2.1 « Principe d'exercice » est modifié comme suit :

1.1.3.2.1. Principe d'exercice

Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC, à temps plein ou à temps partiel, visés à l'article 2.2.1.1, renoncent à tout exercice médical libéral rémunéré à l'acte, aussi bien dans le centre de lutte contre le cancer que hors centre. Ce renoncement conditionne leur nomination et leur recrutement.

Cette modalité d'exercice est dénommée : exercice exclusif.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC, visés à l'article 2.2.1.2, peuvent, lorsqu'il n'exercent pas à temps plein dans le centre, utiliser leur temps disponible pour un exercice médical libéral sur honoraires, hors du centre et hors d'une structure dans laquelle le centre a des intérêts économiques par convention. Dans cette hypothèse, ils ne sont pas éligibles à l'indemnité d'exercice exclusif visée à l'article 2.6.2.1.

Article 2

Titre I^{er} « Dispositions générales »

Chapitre 2 « Missions. – Fonctions du personnel praticien »

Article 2.1

Modification de l'article 1.2.1.1 « Cadre général »

L'article 1.2.1.1 « Cadre général » est modifié comme suit.

1.2.1.1. Cadre général

Tous les praticiens exerçant dans un centre de lutte contre le cancer, régis par les articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3 du titre 2, chapitre 2, quel que soit leur emploi et leur mode d'exercice, ont pour obligation de s'acquitter des missions de service public auxquelles les centres participent de par leur statut. Sont en particulier visées dans ce cadre général : l'égalité des soins, l'accessibilité aux soins, la réponse à l'urgence et ses conséquences : gardes et astreintes. Les missions citées ne sont pas exhaustives, mais elles sont essentielles. Nul ne peut s'y soustraire.

Ces praticiens ont également vocation, outre la mission primordiale de soins, à participer aux missions :

- d'enseignement ;
- de recherche clinique, de transfert ou fondamentale ;
- de santé publique (notamment épidémiologie, prévention, dépistage, réseaux...).

Aucun praticien de centre n'est tenu de prendre en charge simultanément l'ensemble de ces missions. En revanche, il ne peut pas refuser d'assumer l'une d'entre elles si son responsable hiérarchique le lui demande dans le cadre du projet d'établissement ou de son service et, si ses compétences dans le domaine sont reconnues.

En plus des missions spécifiques de service public, qui sont en cohérence avec la définition des missions des centres de lutte contre le cancer issues de l'ordonnance du 2 mai 2005, les praticiens s'inscrivent dans la démarche de qualité et d'évaluation médicale. A ce titre, notamment, ils participent personnellement aux obligations nées de l'ordonnance du 24 avril 1996 concernant la certification, qu'il s'agisse de la certification du centre en tant qu'établissement de soins ou de la certification du réseau auquel participe le centre.

Article 2.2

Modification de l'article 1.2.1.3 « La recherche »

L'article 1.2.1.3 « La recherche » est modifié comme suit :

1.2.1.3. La recherche

Les praticiens de centre visés au titre 2, chapitre 2, articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3 participent au développement et à l'évaluation des innovations diagnostiques et thérapeutiques. Dans ce cadre, ils prennent part à la recherche et notamment aux essais de recherche clinique dont le centre est investigateur. A ce titre, ils se font évaluer régulièrement par des pairs, notamment extérieurs, selon des méthodes scientifiques qu'ils définissent eux-mêmes collégialement.

Article 2.3

Modification de l'article 1.2.1.4 « L'enseignement »

L'article 1.2.1.4 « L'enseignement » est modifié comme suit :

1.2.1.4. L'enseignement

Les praticiens de centre visés au titre 2, chapitre 2, articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3, ont vocation à participer à l'enseignement de la cancérologie à l'intérieur et à l'extérieur de leur centre. Ils sont responsables de la qualité de cet enseignement qui sera évalué.

Article 2.4

Modification de l'article 1.2.1.5 « La prévention et le dépistage »

L'article 1.2.1.5. « La prévention et le dépistage » est modifié comme suit :

1.2.1.5. La prévention et le dépistage

De par la mission de santé publique des centres de lutte contre le cancer, les praticiens de centre ont aussi une mission de participation à la prévention et au dépistage du cancer.

Suppression des 2 derniers paragraphes.

Article 2.5

Modification de l'article 1.2.1.6

« Une mission de référent en cancérologie au titre de l'intérêt général »

L'article 1.2.1.6 « Une mission de référent en cancérologie au titre de l'intérêt général » est modifié comme suit :

1.2.1.6. Une mission de référent en cancérologie au titre de l'intérêt général

Les praticiens de centre se doivent d'être des référents régionaux en cancérologie. Dans le cadre des réseaux, ils participent à la diffusion des innovations diagnostiques et thérapeutiques et sont amenés à apporter un soutien à leurs confrères d'autres établissements et/ou d'exercice libéral, dans la prise en charge des patients aux différentes phases de la maladie (diagnostic, traitement, surveillance).

Les praticiens de centre peuvent être appelés à exercer une partie de leur activité de façon exceptionnelle ou de façon permanente dans les établissements du réseau dont le centre fait partie ou dans ceux ayant signé une convention avec le centre. Si cette assignation multiple est permanente, elle doit être précisée dans le contrat de travail.

Article 2.6

Modification de l'article 1.2.2.1 « Définition »

L'article 1.2.2.1 « Définition » est modifié comme suit :

1.2.2.1. Définition

Chaque praticien de centre doit exercer en cohérence avec le projet d'établissement de son centre et le projet de son service. Le contenu des activités est discuté lors de l'entretien collectif ou individuel.

La fonction correspond à une responsabilité d'ordre hiérarchique, administrative ou liée à la conduite d'un projet particulier.

Chaque praticien de centre doit connaître la nature de sa fonction, qu'il s'agisse de soins, d'enseignement, de recherche, de santé publique ou de management. Cette fonction est décrite dans une fiche de fonction établie par la direction du centre et communiquée au praticien lors de son recrutement. La fiche de fonction doit être actualisée chaque fois qu'un changement significatif se produit dans les missions du praticien.

La fonction n'est en aucun cas directement liée à un titre ou à l'ancienneté, sauf dispositions réglementaires contraires.

Chaque fonction s'inscrit dans un organigramme des praticiens du centre, validé et actualisé par le conseil d'administration sur présentation du directeur général du centre, après avis de la commission médicale élue.

Article 2.7

Modification de l'article 1.2.2.3

« Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction »

L'article 1.2.2.3 « Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction » est modifié comme suit :

1.2.2.3 Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction

La fonction de directeur général est réglementée par les textes en vigueur.

Les modalités pour accéder aux fonctions définies à l'article 1.2.2.1 ci-dessus, pour les renouveler et pour en sortir doivent être clairement déterminées. Elles doivent être présentées à la commission médicale élue pour avis, au comité d'entreprise pour information et approuvées par le conseil d'administration du centre.

Ces fonctions, pouvant donner droit au versement de l'indemnité de fonction visée à l'article 1.2.2.4, ont une durée limitée qu'il convient à chaque directeur de déterminer, éventuellement renouvelable après entretien et bilan entre le supérieur hiérarchique et le praticien.

Article 2.8

Modification de l'article 1.2.2.4 « Indemnités de fonction »

L'article 1.2.2.4 « Indemnités de fonction » est modifié comme suit :

1.2.2.4. Indemnités de fonction

Les indemnités et/ou avantages liés à la fonction font l'objet d'une détermination préalable avec les praticiens concernés.

Ces indemnités monétaires sont votées par le conseil d'administration du centre, sur présentation du directeur général après approbation de la commission médicale élue. Elles ne sont pas cumulables. Elles ne peuvent pas dépasser, par an, 5 % de la rémunération brute annuelle. Ces indemnités bénéficient des augmentations générales.

Article 3

Titre II « Vie du contrat de travail »

Chapitre I^{er} « Formalités d'embauche »

Article 3.1

Modification de l'article 2.1.2

« Dispositions spécifiques au personnel praticien »

L'article 2.1.2 « Dispositions spécifiques au personnel praticien » est modifié comme suit.

2.1.2 Dispositions spécifiques au personnel praticien

Outre les dispositions communes avec les autres salariés des CLCC, les dispositions suivantes s'appliquent spécifiquement aux praticiens.

Article 3.2

Modification de l'article 2.1.2.1 « Contrat de travail »

L'article 2.1.2.1 « Contrat de travail » est modifié comme suit :

2.1.2.1. Contrat de travail

Pour les personnels en poste au moment de la mise en œuvre de la convention collective, un effort d'harmonisation est nécessaire.

Pour ce faire chaque salarié concerné par la présente convention collective se verra proposer un nouveau contrat de travail visant l'intégralité des dispositions de cette dernière.

Concernant les PU-PH et MCU-PH, le contrat de travail fait référence à l'avenant à la convention d'association liant les 3 établissements concernés : CHU, CLCC et université.

Article 4

Titre II « Vie du contrat de travail »

Chapitre II « Recrutement du personnel praticien »

Article 4.1

Modification de l'intitulé du chapitre II « Recrutement du personnel praticien »

L'intitulé du chapitre II « Recrutement du personnel praticien » est modifié comme suit :

Chapitre II. – Catégories conventionnelles et recrutement du personnel praticien

Article 4.2

Modification de l'article 2.2.1 « Recrutement des praticiens spécialistes des CLCC »

L'article 2.2.1 est modifié comme suit :

2.2.1. Mobilité entre les centres

Le titre de :

- médecin, pharmacien, odontologiste spécialiste des CLCC ;
- médecin, pharmacien, odontologiste des CLCC ;
- assistant généraliste et assistant spécialiste des CLCC est reconnu dans l'ensemble des centres.

Pour les médecins, pharmaciens, odontologistes spécialistes, il n'y a pas lieu de se représenter à un nouveau concours en cas de mobilité intercentres.

La nomination est prononcée par le directeur général du centre.

Article 4.3

Modification de l'article 2.2.1.1 « Recrutement des médecins spécialistes des CLCC »

L'article 2.2.1.1 « Recrutement des médecins spécialistes des CLCC » s'intitule désormais « Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC » et est rédigée comme suit :

2.2.1.1. Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC

1° Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC sont recrutés à la suite de concours ouverts par un centre, pour ses propres besoins, ou organisés en commun par plusieurs centres.

2° Le titre de médecin, pharmacien, odontologiste spécialiste des CLCC, attribué aux lauréats du concours ci-dessus, est reconnu dans l'ensemble des centres.

Dans l'examen des titres et travaux des candidats au concours de médecins spécialistes des CLCC, il sera particulièrement tenu compte, outre les dispositions légales et réglementaires applicables à l'emploi en cause :

- a) Du titre d'ancien chef de clinique assistant des hôpitaux ou d'assistant hospitalo-universitaire ;
- b) D'assistant spécialiste ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- c) De la possession du DESC de cancérologie ;
- d) D'un DEA et d'une justification d'un stage ou d'une mobilité de 6 mois à 1 an au titre d'un projet de recherche.

Dans l'examen des titres et travaux des candidats au concours de pharmaciens et odontologistes spécialistes, il sera particulièrement tenu compte d'un DEA et d'une justification d'un stage ou d'une mobilité au titre d'un projet de recherche.

Les pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC doivent posséder le titre d'ancien interne en pharmacie ou odontologie.

3° Pour les candidats, relevant de l'article 2.2.1.2, 1^{er} tiret, qui se présentent au concours de médecin, pharmacien ou odontologiste spécialiste des CLCC, il sera particulièrement tenu compte d'une formation initiale complémentaire adaptée au profil du poste ouvert au recrutement et du parcours professionnel au sein du centre.

4° La nomination des médecins, pharmaciens, odontologistes spécialistes des CLCC intervient le 1^{er} jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur général procède au recrutement définitif après une période probatoire de 6 mois renouvelable 1 fois, après consultation de la commission médicale élue et délibération du conseil d'administration. Pour les médecins, pharmaciens et odontologistes cités à l'article 2.2.1.2, 2^e tiret, qui accèdent au titre de spécialiste après une période d'attente d'ouverture du concours, la période probatoire est supprimée, sauf durée d'exercice professionnel inférieure à 12 mois.

5° Le jury du concours est constitué par décision du directeur général ou par décision conjointe des directeurs généraux en cas de concours commun à plusieurs centres.

6° La publicité du concours est organisée sur une base nationale par le ou les centres pour lesquels le ou les postes sont ouverts.

Article 4.4

Modification de l'article 2.2.1.2

« Recrutement des pharmaciens spécialistes des CLCC »

L'article 2.2.1.2 « Recrutement des pharmaciens spécialistes des CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.1 présenté ci-dessus.

Article 4.5

Modification de l'article 2.2.1.3

« Recrutement des odontologistes spécialistes des CLCC »

L'article 2.2.1.3 « Recrutement des odontologistes spécialistes des CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.1 présenté ci-dessus.

Article 4.6

Modification de l'article 2.2.2

« Recrutement des praticiens de CLCC »

L'article 2.2.2 « Recrutement des praticiens de CLCC » devient l'article 2.2.1.2 et s'intitule désormais « Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC » et est rédigé comme suit :

2.2.1.2. Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC

Le recrutement de médecins, pharmaciens, odontologistes des CLCC est réservé :

- à des candidats qui ne présentent pas les conditions de titre, spécialisation, cursus et formations complémentaires requises pour prétendre au titre de spécialiste des CLCC ;
- ou à des médecins, pharmaciens, odontologistes des CLCC qui remplissent les conditions d'éligibilité au concours de spécialistes de centre décrites dans l'article 2.2.1.1 ci-dessus, à l'exception du 3^e paragraphe, et sont dans l'attente, au regard de contraintes locales, de l'ouverture d'un concours dans la limite d'un délai maximum de 3 ans.

Ils sont recrutés par le directeur général à l'issue d'une période probatoire de 6 mois, renouvelable 1 fois, après consultation de la commission médicale élue et délibération du conseil d'administration.

Article 4.7

Modification de l'article 2.2.2.1

« Recrutement des médecins de CLCC »

L'article 2.2.2.1 « Recrutement des médecins de CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.2 présenté ci-dessus.

Article 4.8

Modification de l'article 2.2.2.2 « Recrutement des pharmaciens de CLCC »

L'article 2.2.2.2 « Recrutement des pharmaciens de CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.2 présenté ci-dessus.

Article 4.9

Modification de l'article 2.2.2.3 « Recrutement des odontologistes de CLCC »

L'article 2.2.2.3 « Recrutement des odontologistes de CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.2 présenté ci-dessus.

Article 4.10

Modification de l'article 2.2.3 « Recrutement des praticiens assistants spécialistes de CLCC »

L'article 2.2.3 « Recrutement des praticiens assistants spécialistes de CLCC » devient l'article 2.2.1.3 et s'intitule désormais « Recrutement des assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC » et est rédigé comme suit :

2.2.1.3. Recrutement des assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC

Les médecins, pharmaciens, odontologistes, assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC sont recrutés par le directeur général par contrat à durée déterminée pour un maximum de 4 ans.

Les candidats doivent remplir les conditions réglementaires d'accès à la fonction d'assistant généraliste ou d'assistant spécialiste dans les établissements publics de santé.

Un projet de formation susceptible de valoriser le parcours professionnel d'assistant généraliste et assistant spécialiste est favorisé pendant la durée du contrat.

Article 4.11

Modification de l'article 2.2.4 « Recrutement des praticiens assistants de CLCC »

L'article 2.2.4 « Recrutement des praticiens assistants de CLCC » est supprimé du fait de la fusion de son contenu dans l'article 2.2.1.3 présenté ci-dessus.

Article 4.12

Ajout de l'article 2.2.1.4 « Recrutement des consultants de CLCC »

Un nouvel article 2.2.1.4 « Recrutement des consultants de CLCC » est ajouté et rédigé comme suit.

2.2.1.4. Recrutement des consultants de CLCC

Les médecins, pharmaciens, odontologistes, titulaires du diplôme de docteur en médecine, en pharmacie ou en odontologie reconnu en France, appelés « consultants de CLCC », peuvent être recrutés dans les CLCC pour accomplir des tâches d'expertise ou des interventions spécifiques.

N'exerçant pas au titre de leur activité principale dans le centre, ils ne contribuent pas aux missions énoncées au titre I^{er}, chapitre II, sauf conditions particulières stipulées dans leur fiche de fonction. A ce titre, ils ne sont pas soumis à l'évaluation des objectifs liés à l'entretien annuel d'appréciation et à la part variable additionnelle, sauf dispositions contraires dans la fiche de fonction.

Article 4.13

Modification de l'article 2.2.5 « Organisation des concours »

L'article 2.2.5 « Organisation des concours » et les sous-articles subséquents sont renumérotés articles 2.2.2, 2.2.2.1 et 2.2.2.2. Leur contenu n'est pas modifié, si ce n'est la référence aux articles.

Article 5

Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre VI « Rémunération du personnel praticien »

Article 5.1

Modification de l'article 2.6.2.1 « Barèmes »

L'article 2.6.2.1 « Barèmes » est modifié comme suit :

2.6.2.1. Barèmes

La rémunération des praticiens de centre est déterminée à l'annexe I, chapitre IV.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.2 qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 5 655 € bruts par an au prorata temporis de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième.

Pour leur partie hospitalière, la rémunération des PU-PH et MCU-PH est égale à la rémunération fixée par leur statut sur laquelle est appliquée une majoration de 30 %. Sur cette base, il appartient au conseil d'administration du centre de fixer cette rémunération.

Article 5.2

Modification de l'article 2.6.2.2 « Reprise d'ancienneté »

L'article 2.6.2.2 « Reprise d'ancienneté » est modifié comme suit :

2.6.2.2. Reprise d'ancienneté

Les praticiens visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2 font l'objet d'une reprise d'ancienneté en fonction de la qualification et de l'expérience professionnelle acquise par le praticien à l'extérieur du ou des centres à hauteur de 50 %.

En ce qui concerne les praticiens assistants spécialistes des CLCC formés dans le centre ou dans un autre centre de lutte contre le cancer, la reprise d'ancienneté sur la grille des praticiens spécialistes des CLCC est égale à la totalité du temps de formation dans le centre acquise depuis sa nomination dans les fonctions d'assistant spécialiste.

Le praticien de CLCC ayant réussi le concours de praticien spécialiste des centres est intégré à la grille de rémunération correspondante, annexe I, chapitre IV, avec reprise totale de son ancienneté acquise dans son emploi de praticien précédent.

En ce qui concerne les chefs de clinique - assistants (CCA) et assistants hospitalo-universitaire (AHU) ayant réussi le concours de spécialiste des CLCC, la reprise d'ancienneté sur la grille des praticiens spécialistes des CLCC est égale à la durée du clinicat ou de l'assistantat.

D'autre part, dans le cas de recrutement d'un candidat extérieur au centre, il peut être tenu compte de l'ancienneté acquise en cancérologie à l'extérieur d'un centre de lutte contre le cancer.

En cas de mobilité géographique d'un centre à l'autre, les praticiens des CLCC visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2 conservent dans le nouveau centre l'ancienneté acquise précédemment.

Article 5.3

Modification de l'article 2.6.2.3 « Expérimentation d'une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs »

L'article 2.6.2.3 « Expérimentation d'une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs » est modifié comme suit :

2.6.2.3. Part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs

Chaque centre attribue aux praticiens visés aux articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3 une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation individuel.

A défaut d'accord local définissant des règles spécifiques d'attribution de la part variable additionnelle, les règles d'attribution de celle-ci, dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale visée à l'article 2.7.1, sont identiques aux dispositions financières de la part variable liée à la performance individuelle des cadres relevant de la présente convention.

En cas d'application des règles conventionnelles nationales, une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) peuvent saisir à tout moment la direction, ou la direction peut demander à tout moment, l'ouverture d'une négociation les conditions d'attribution de la part variable additionnelle dans le centre. Dans ce cas, la négociation doit être ouverte dans un délai maximum de 3 mois à dater de la saisine de la direction. Les règles de négociation suivent les règles légales en vigueur.

Article 5.4

Modification de l'article 2.6.3 « Indemnités et primes pour sujétions particulières »

L'intitulé de l'article 2.6.3 « Indemnités et primes pour sujétions particulières » est modifié comme suit.

2.6.3. Indemnités et primes pour sujétions particulières du personnel praticien des centres

Article 5.5

Modification de l'article 2.6.3.1 « Astreintes »

L'intitulé de l'article 2.6.3.1 « Astreintes » est modifié comme suit :

2.6.3.1. Astreintes du personnel praticien des centres

Article 5.6

Modification de l'article 2.6.1.1 « Définition »

L'article 2.6.3.1.1 « Définition » est modifié comme suit :

2.6.3.1.1. Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le praticien, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail dans son établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les astreintes des praticiens sont de 2 sortes :

- l'astreinte donnant lieu à des interventions fréquentes ou « astreinte opérationnelle » ;
- l'astreinte donnant rarement lieu à des interventions ou « astreinte de sécurité ».

Les modalités de décompte et de suivi du temps travaillé pendant les astreintes sont fixées dans la limite de la durée légale maximale de 218 jours et dans le respect des règles de repos quotidien.

Le temps de ces interventions qui ne serait pas récupéré ne pourra excéder chaque année le nombre de jours ou demi-jours compris entre la durée annuelle conventionnelle nationale de référence (211 jours dont 5 de FMC) ou locale, et la durée annuelle forfaitaire légale de 218 jours.

Article 5.7

Modification de l'article 2.6.3.1.2 « Indemnisation du service d'astreinte »

L'article 2.6.3.1.2 « Indemnisation du service d'astreinte » est modifié comme suit :

2.3.3.1.2. Indemnisation du service d'astreinte

L'indemnisation de l'astreinte est fixée en référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre I^{er}.

L'indemnisation des temps travaillés sur rappel pendant une période d'astreinte et des déplacements afférents – et non récupérés – est déterminée par référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre I^{er}.

Ces indemnisations seront revalorisées selon l'évolution des tarifs des praticiens hospitaliers publics le 1^{er} jour du mois suivant leur publication au *Journal officiel*.

Un régime indemnitaire local peut compléter cette rémunération forfaitaire afin de prendre en compte toute particularité locale de l'organisation de la permanence des soins.

Article 5.8

Modification de l'article 2.6.3.2 « Gardes »

L'intitulé de l'article 2.6.3.2 « Gardes » et sa rédaction sont modifiés comme suit :

2.6.3.2. Gardes sur place du personnel praticien des CLCC

Malgré l'analogie des obligations en matière de continuité des soins, les signataires de l'avenant n° 2006-01 constatent l'impossibilité d'organiser dans un environnement de droit privé les règles prises dans le domaine public pour organiser la permanence des soins, à savoir la capacité d'assurer des temps de garde – sur la base du volontariat – au-delà des obligations de service hebdomadaire (par des temps additionnels de travail – et d'organiser la rémunération de ces temps de travail additionnels.

Par ailleurs, elles constatent :

- la spécificité de l'activité médicale, qui doit répondre à l'obligation de la permanence des soins et, dans tous les cas, à la continuité des soins visée à l'article 1.2.1.2.2 de la CCN dans l'intérêt du patient ;
- les évolutions récentes de l'organisation et de l'indemnisation de la permanence des soins dans l'hôpital public, notamment de l'arrêté du 3 août 2005 ;
- que la démographie des praticiens est telle que, compte tenu du temps nécessaire à la formation des remplaçants, il est nécessaire de mettre en place les dispositions spécifiques permettant aux praticiens qui le souhaitent de travailler davantage, sous réserve que les règles légales relatives aux durées maxima du travail et au repos quotidien soient respectées.

Pour toutes ces raisons, l'organisation et la rémunération des gardes sur place doivent s'inscrire dans les règles du code du travail pour les personnels rémunérés en forfait tout en recherchant – sur la base du volontariat – les souplesses nécessaires à la continuité des soins dans le strict respect des durées maximales du travail et des règles de repos quotidien.

Article 5.9

Modification de l'article 2.6.3.2.1 « Définition »

L'intitulé de l'article 2.6.3.2.1 « Définition » et sa rédaction sont modifiés comme suit :

2.6.3.2.1. Définition de la garde sur place

Le service de garde est celui par lequel le praticien est présent dans le centre, en sus de son temps de travail normal, à la disposition de l'employeur afin d'intervenir rapidement pour les besoins du service. Ce temps est du temps de travail effectif.

Article 5.10

Modification de l'article 2.6.3.2.2 « Indemnisation du service de garde »

L'intitulé de l'article 2.6.3.2.2 « Indemnisation du service de garde » et sa rédaction sont modifiés comme suit :

2.6.3.2.2. Organisation et indemnisation des gardes sur place

Pour les praticiens des CLCC devant assurer la continuité des soins et relevant des articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3 de la CCN, la durée annuelle du travail pourra être portée, sur la base du volontariat, à 218 jours maximum, comprenant les gardes sur place à assurer dans le centre.

Les modalités de décompte et de suivi des journées ou des demi-journées travaillées au titre des gardes sur place sont fixées dans la limite de la durée légale maximale de 218 jours.

Le temps travaillé pendant les gardes – et non récupéré – ne pourra excéder chaque année le nombre de jours ou demi-jours compris entre la durée annuelle conventionnelle nationale des CLCC (211 jours dont 5 de FMC) ou locale, et la durée annuelle maximale légale de 218 jours dans le respect des règles du repos quotidien.

L'indemnité forfaitaire des gardes sur place et des déplacements éventuels est déterminée par référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre I^{er}.

Ces indemnisations seront revalorisées selon l'évolution des tarifs des praticiens hospitaliers publics le 1^{er} jour du mois suivant leur publication au *Journal officiel*.

Un régime indemnitaire local peut compléter cette indemnité forfaitaire afin de prendre en compte toute particularité locale de l'organisation de la permanence des soins.

Article 6

Titre II « Vie du contrat de travail »

Chapitre VII « Entretiens d'appréciation individuels et collectifs du personnel praticien »

Article 6.1

Modification de l'article 2.7.1 « Définition et objectifs »

L'article 2.7.1 « Définition et objectifs » est modifié comme suit :

2.7.1. Définition et objectifs

Les entretiens d'appréciation individuels et collectifs prévus dans le présent texte relèvent d'une démarche de qualité visant la valorisation et la gestion optimale des ressources humaines. Ils ne relèvent pas d'une démarche d'évaluation des pratiques médicales, conformément aux articles 5, 11, 69, 92, 95 et 97 du code de déontologie médicale.

L'entretien collectif d'appréciation est un échange préparé et formalisé selon une méthode donnée, au cours duquel sous la conduite du responsable hiérarchique de l'unité considérée (département, service...) les praticiens de

cette unité font collectivement le bilan de l'année écoulée et fixent ensemble les objectifs de l'année à venir pour l'unité considérée, ainsi que les critères d'appréciation de la réalisation de ces objectifs, les moyens mis à disposition et les délais.

L'entretien individuel d'appréciation est un échange préparé et formalisé selon une méthode donnée, au cours duquel les praticiens régis par les articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3 de la présente CCN font le bilan de l'année écoulée et fixent les objectifs professionnels de l'année à venir, ainsi que les critères d'appréciation de l'atteinte de ces objectifs.

Les entretiens d'appréciation, individuels et collectifs, ont un triple objectif :

- d'une part, permettre à chaque praticien de centre régi par les articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3 de la présente CCN de mesurer et de valoriser son activité professionnelle en harmonie avec ses compétences et ses besoins ou souhaits d'évolution ;
- d'autre part, permettre à la direction du centre, via le responsable hiérarchique du praticien, de s'assurer que l'activité professionnelle et les compétences développées par chaque praticien sont bien en cohérence avec le projet médical, le projet d'établissement et le contrat d'objectif pluriannuel conclu avec l'agence régionale de l'hospitalisation ;
- enfin, assurer une meilleure gestion des compétences et des ressources médicales dans l'intérêt des salariés et du centre et permettre une anticipation des évolutions nécessaires et des déroulements de carrière.

Il est néanmoins de la compétence des représentants de la fédération nationale et des centres de lutte contre le cancer, ainsi que des représentants des organisations syndicales représentatives, d'affirmer dans cette convention collective que l'évaluation scientifique fait partie des obligations auxquelles doivent souscrire sans exception tous les praticiens de centre.

Article 6.2

Modification de l'article 2.7.3 « Entretien d'appréciation collectif »

L'article 2.7.3 « Entretien d'appréciation collectif » est modifié comme suit :

2.7.2. Entretien d'appréciation collectif

Le bon fonctionnement de l'activité médicale dans les centres de lutte contre le cancer nécessite de prendre en compte l'activité du service, du département ou de l'unité fonctionnelle dans laquelle est impliqué le praticien.

Pour ce faire, les directions de centre devront mettre en œuvre à partir de 2002 des entretiens collectifs de service au moins tous les 2 ans. Les entretiens devront réunir tous les praticiens travaillant dans le service concerné, y compris, dans toute la mesure du possible, les praticiens visés au 2.2.1.4 de la CCN.

A l'occasion de cet entretien, le responsable de service est tenu de fournir les informations nécessaires à la bonne compréhension du projet d'établissement, du projet de service et de l'activité du centre.

Le responsable de service devra veiller à ce que chaque collaborateur du service puisse s'exprimer librement et émettre des recommandations sur l'amélioration de l'activité du service concerné. A cette fin, le responsable de service devra remettre à chaque collaborateur communication de tout document nécessaire à la bonne tenue de cette réunion.

Lors de cet entretien collectif, les praticiens devront dresser le bilan de leur activité et constater en fonction des moyens déployés les résultats obtenus. Il devra notamment être fait état de la formation professionnelle et de la participation aux congrès pour l'ensemble du service.

Un rapport écrit devra fixer les objectifs du service ou du département pour les 2 ans à venir. Ce rapport devra être communiqué à la direction du centre et validé par celle-ci.

Article 6.3

Modification de l'article 2.7.2 « Entretien d'appréciation individuel »

L'article 2.7.2 « Entretien d'appréciation individuel » est modifié comme suit :

2.7.3. Entretien d'appréciation individuel

L'appréciation de l'année écoulée intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon celle éditée par la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer. Cet entretien s'effectue au plus tard fin septembre de chaque année d'évaluation. Dans le cas d'un entretien annuel d'appréciation concernant un salarié représentant du personnel élu ou désigné, le responsable hiérarchique ne tiendra compte que de l'activité professionnelle déployée sous sa propre responsabilité.

Il appartient, chaque année, à la direction du centre, de veiller, avec les responsables hiérarchiques conduisant les entretiens annuels d'appréciation, à l'harmonisation de l'ensemble du processus.

En outre, la direction informe préalablement les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel) des critères d'appréciation retenus.

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et les partenaires sociaux élaborent un canevas national qui servira de guide aux pratiques locales, adaptées à la réalité de chaque centre.

Article 7

Titre II « Vie du contrat de travail » Chapitre X « Développement professionnel des praticiens »

Article 7.1

Modification de l'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle »

L'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle » est modifié comme suit.

2.10.2. Congé pour formation individuelle

Le congé pour formation individuelle est ouvert aux praticiens visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2 ou universitaires des centres exerçant à titre exclusif.

Le congé pour formation individuelle peut être octroyé à la demande du praticien ou du directeur général de centre. Il s'impute sur la formation médicale continue des praticiens rendue obligatoire.

Le congé pour formation individuelle peut être octroyé pour permettre l'adaptation des praticiens aux nouvelles techniques médicales, ou à l'évolution de spécialités transversales ou à la formation à d'autres fonctions.

Le congé pour formation individuelle est subordonné à une durée d'activité professionnelle de 6 ans et à une ancienneté dans le centre de 36 mois consécutifs. L'intéressé devra avoir moins de 57 ans au jour du démarrage de la formation.

Le congé pour formation individuelle peut être accordé au praticien qui en fait la demande au moins 6 mois avant le départ en formation par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la nature et la durée de la formation.

Durant la carrière du praticien, plusieurs congés pour formation individuelle peuvent être accordés sans pouvoir excéder 12 mois pour l'ensemble des congés. Dans ce cadre, le financement est assuré pour moitié par le centre et pour moitié par le praticien qui peut faire appel à des droits acquis sur son compte épargne-temps.

L'examen de la demande de congé est présenté par le directeur général à la commission médicale élue qui émet un avis, en tenant compte, notamment, des objectifs du centre, du quota d'absences simultanées dans le centre ou la spécialité. Après cet avis, le directeur général devra faire connaître sa décision sous 1 mois.

Article 8

Titre III « Cessation du contrat de travail »

Chapitre I^{er} « Démission. – Licenciement. – Retraite »

Article 8.1

Modification de l'article 3.1.2.2.1 « Cause du licenciement »

L'article 3.1.2.2.1 « Cause du licenciement » est modifié comme suit :

3.1.2.2.1. Cause du licenciement

Le licenciement d'un salarié peut résulter, selon la législation en vigueur :

- d'une cause réelle et sérieuse ;
- d'une faute du salarié ;
- d'un motif économique.

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux.

Suppression de la dernière phrase.

Article 9

Titre V « Dispositions transitoires »

Chapitre II « Modalités de mise en œuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000 : situation sociale des praticiens des CLCC »

Article 9.1

Modification du titre V « Dispositions transitoires », chapitre II « Modalités de mise en œuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000 : situation sociale des praticiens des CLCC »

L'intégralité du titre V, chapitre II « Modalités de mise en œuvre de l'avenant 2000-01 du 30 mai 2000 : situation sociale des praticiens des CLCC » est supprimé à l'exception du contenu du 2e paragraphe de l'article 5.2.3 reporté à l'article A-1.4.1.2, 2^e alinéa.

Article 10

Annexe I « Grille des salaires »

Chapitre IV

Article 10.1

*Modification de la présentation des grilles de rémunération
des différentes catégories de praticiens*

L'annexe I, chapitre IV, est modifiée comme suit :

Annexe I « Grilles des salaires »

*Chapitre IV « Grilles de rémunération du personnel praticien
relevant du champ de la présente CCN »*

A-1.4.1. Dispositions communes

A-1.4.1.1. Contrepartie de la rémunération

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les salariés employés à temps partiel voient leur droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération...) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

En application de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 22 novembre 1999, agréé le 21 mars 2000, les montants tels que définis ci-après sont la contrepartie d'un travail effectif de 211 jours annuels ou 422 demi-jours annuels.

A-1.4.1.2. Evolution des grilles de rémunération

Conformément à l'article L. 132.12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins 1 fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles du personnel praticien relevant du champ de la présente CCN.

Les praticiens qui, lors de la mise en œuvre de l'avenant 2000-01, ont été maintenus dans la grille et le déroulement de carrière figurant dans leur contrat de travail individuel bénéficient des augmentations générales appliquées à cette grille.

*A-1.4.2. Grille de rémunération des médecins,
pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC*

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima conventionnels auxquels tout médecin, pharmacien et odontologiste spécialiste des CLCC visé à l'article 2.2.1.1 de la CCN peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(Valeur au 15 mars 2006. – En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	63 904
Après 2 ans	2	70 294
Après 4 ans	3	72 690
Après 7 ans	4	75 886
Après 9 ans	5	79 880
Après 11 ans	6	83 873
Après 14 ans	7	87 068
Après 16 ans	8	95 854
Après 18 ans	9	98 252
Après 21 ans	10	100 649
Après 24 ans	11	102 246
Après 27 ans	12	103 842

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3 de la CCN et dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre I^{er}.

*A-1.4.3. Grille de rémunération des médecins,
pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC*

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima conventionnels auxquels tout praticien visé à l'article 2.2.1.2 des CLCC peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

Le niveau de reclassement dans la grille mise en place par l'avenant 2006-01 est opéré de façon que le niveau de rémunération dans la nouvelle grille corresponde à l'ancienneté acquise par le praticien au cours de sa carrière dans le centre selon les règles établies à l'article 2.6.2.2 de la CCN.

(Valeur au 15 mars 2006. – En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	47 346
Après 1 an	2	48 149
Après 2 ans	3	49 274
Après 4 ans	4	50 560
Après 6 ans	5	52 810
Après 8 ans	6	56 507
Après 10 ans	7	60 524
Après 12 ans	8	62 453
Après 14 ans	9	64 703
Après 16 ans	10	69 525
Après 18 ans	11	72 417
Après 20 ans	12	82 329
Après 24 ans	13	85 974

La présente grille n'inclut pas :

- la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3 de la CCN et dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre I^{er} ;
- l'indemnité du service exclusif visé à l'article 1.1.3.2.1. Cette dernière est déterminée conformément aux dispositions de l'article 2.6.2.1 de la CCN.

A-1.4.4. Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes des CLC

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima conventionnels auxquels tout assistant spécialiste des CLCC visé à l'article 2.2.1.3 de la présente CCN peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(Valeur au 15 mars 2006. – En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	38 604
Après 2 ans	2	44 032

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3 de la CCN et dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre I^{er}.

*A-1.4.5. Grille de rémunération des praticiens
assistants généralistes des CLCC*

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima conventionnels auxquels tout assistant généraliste des CLCC visé à l'article 2.2.1.3 de la présente CCN peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(Valeur au 15 mars 2006. – En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	26 560
Après 2 ans	2	30 589

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3 de la CCN et dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre I^{er}.

A-1.4.6. Grille de rémunération des consultants de CLCC

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minima conventionnels auxquels tout consultant de CLCC peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(Valeur au 15 mars 2006. – En euros.)

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Début	1	31 219
Après 1 an	2	31 777

ANCIENNETÉ	NIVEAU	RÉMUNÉRATION brute annuelle
Après 2 ans	3	32 561
Après 4 ans	4	33 455
Après 6 ans	5	35 021
Après 8 ans	6	37 593
Après 10 ans	7	40 388
Après 12 ans	8	41 731
Après 14 ans	9	43 297
Après 16 ans	10	46 651
Après 18 ans	11	48 664
Après 20 ans	12	55 563
Après 24 ans	13	58 098

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 2.6.3 de la CCN et dont les montants sont précisés en annexe II, chapitre I^{er}.

Article 10.2

Modification des chapitres V, VI et VII de l'annexe I « Grilles des salaires »

Les chapitres V « Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes de CLCC », VI « Grille de rémunération des praticiens de CLCC » et VII « Grille de rémunération des praticiens spécialistes des CLCC » de l'annexe I « Grille des salaires » sont supprimés du fait de la fusion de leur contenu dans le chapitre IV présenté ci-dessus.

Article 11

Annexe II « Indemnités et prestations diverses »

Article 11.1

Modification de l'article A-2.1.3 « Indemnités pour le personnel praticien »

L'article A-2.1.3 « Indemnités pour le personnel praticien » est modifié comme suit.

A-2.1.3.1. Gardes sur place du personnel praticien des CLCC

L'indemnisation forfaitaire des gardes sur place et des déplacements éventuels, tels que définis à l'article 2.6.3.2 et suivants de la présente CCN, est déterminée par référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants et les évolutions sont précisés au *Journal officiel*.

A la date de signature de l'avenant 2006-01 ces montants sont les suivants :

- indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies de jour du lundi matin au samedi après-midi inclus :
 - 306,96 € pour une période ;
 - 153,48 € pour une demi-période ;
- indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies la nuit, le dimanche ou un jour férié :
 - 458,14 € pour une période ;
 - 229,07 € pour une demi-période ;
- indemnité forfaitaire pour déplacement exceptionnel :
 - 63,23 €.

A-2.1.3.2. Astreintes du personnel praticien des CLCC

L'indemnisation de l'astreinte, des périodes travaillées sur rappel et des déplacements afférents, tels que définis à l'article 2.6.3.1 et suivants de la présente CCN, est déterminée par référence avec les tarifs établis pour les praticiens hospitaliers publics dont les montants et les évolutions sont précisés au *Journal officiel*.

A la date de signature de l'avenant 2006-01 ces montants sont les suivants :

Indemnité forfaitaire de l'astreinte :

- indemnité forfaitaire pour astreinte opérationnelle :
 - 40,72 € pour une nuit ou 2 demi-journées ;
 - 20,36 € pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié ;
- indemnité forfaitaire pour astreinte de sécurité :
 - 29,52 € pour une nuit ou 2 demi-journées ;
 - 14,76 € pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié ;
- indemnité forfaitaire pour déplacement au cours d'une astreinte opérationnelle ou de sécurité :
 - 1^{er} déplacement : 63,23 € ;
 - à compter du 2^e déplacement : 71,27 €.

Indemnité forfaitaire pour les temps travaillés sur rappel pendant une astreinte :

- pour un temps travaillé inférieur à une demi-journée :
 - 153,48 € + éventuellement indemnité forfaitaire pour déplacement ci-dessus ;
- pour un temps travaillé supérieur à une demi-journée :
 - 229,07 € comprenant le déplacement.

Article 11.2

Modification de l'article A-2.1.4 « Indemnités. – Dispositions communes » et suivant

L'article A-2.1.4 « Indemnités. – Dispositions communes » est supprimé. L'article A-2.1.4.1 « Astreintes » est renuméroté A-2.1.2.4 à la suite des indemnités pour le personnel non praticien.

Les articles A-2.1.5 et A-2.1.6 et suivants sont renumérotés en conséquence.

Article 12

Agrément

Les dispositions du présent avenant à la convention collective nationale des CLCC seront présentées à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

Article 13

Date d'application

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois suivant réception de la lettre d'agrément du ministère de tutelle.

Fait à Paris, le 27 mars 2006.

(Suivent les signatures.)