

**Accord du 24 novembre 2003**

relatif à la mise en place des mesures du protocole du 14 mars 2001  
de la fonction publique hospitalière

NOR : ASET4151041M

IDCC : 2046

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le 25 mars 2002 a été signé un accord de révision de la convention collective des CLCC dont l'objet était de transposer, dans le respect des règles conventionnelles des centres, les mesures prises dans le protocole « Filières professionnelles » de mars 2001 dans la fonction publique hospitalière afin d'assurer une meilleure reconnaissance des métiers et des qualifications, de favoriser la promotion des personnels et d'adapter les carrières et les rémunérations à l'évolution des emplois.

L'accord du 25 mars 2002 a introduit dans la convention collective des centres les principes généraux de la reconnaissance et de la validation des acquis professionnels sur la base du parcours professionnel, les modalités de mise en œuvre et les conséquences financières. Ces principes généraux font l'objet des articles 2.5.2.1, 2.9.1.1 et 2.9.1.2 de la convention collective (édition 2003).

L'accord a notamment établi que tous les salariés des CLCC ont accès à la validation des acquis sur la base du parcours professionnel, la mise en œuvre de cette garantie collective se faisant toutefois selon un processus pluri-annuel en raison du déroulement triennal des mesures du protocole filières professionnelles dans le public et du phasage budgétaire correspondant.

Engagement donc a été pris d'ouvrir des négociations dans les CLCC pour les populations non comprises dans le protocole de la fonction publique hospitalière en 2002 – ou pour lesquelles le comité de suivi du protocole poursuivait ses négociations – dès lors que des mesures nouvelles seraient actées et rendues publiques.

Les salariés occupant les emplois concernés en 2002 ont par ailleurs bénéficié de mesures exceptionnelles pour l'application de première fois de la validation du parcours professionnel lorsqu'ils répondaient aux critères d'éligibilité mais que leurs durées dans leur emploi étaient très supérieures aux conditions de premier accès fixées dans l'accord.

Sur ces bases, un cadre supplémentaire ayant été ouvert dans le domaine public pour l'accès de nouveaux emplois aux mesures du protocole, une négociation a été conduite en commission nationale paritaire, convoquée selon les règles conventionnelles des CLCC (trois séances plénières : 15 octobre, 29 octobre et 14 novembre 2003). Elle a abouti au présent accord.

Le financement de ces mesures nouvelles sera soumis à l'obtention des crédits dédiés au financement de la transposition du protocole de la fonction publique hospitalière aux établissements PSPH, l'enveloppe aujourd'hui notifiée à la FNCLCC par les services de tutelle ne concernant que les mesures négociées dans le présent accord pour l'année 2003, avec leur effets ultérieurs en année pleine.

Le présent accord a pour objet :

### **Partie I de l'accord emportant révision de la convention collective**

De compléter les critères généraux de la validation des acquis professionnels par :

- l'introduction de l'obligation de proposer un plan de progrès aux salariés dont le parcours professionnel n'est pas validé ;
- la mise en place d'une commission locale de validation des compétences pour évaluer le parcours professionnel et rendre un avis à la direction du centre.

### **Partie II de l'accord**

De fixer les règles permanentes de validation des acquis professionnels pour les personnels occupant les emplois inclus dans l'accord en 2002 mais qui ne remplissaient pas les conditions de durée dans l'emploi requises pour en bénéficier selon les mesures exceptionnelles définies pour l'année 2002.

### **Partie III de l'accord**

D'établir les nouveaux emplois éligibles à compter de 2003 à la validation des acquis professionnels, selon le principe que tous les salariés des CLCC doivent en bénéficier à terme selon un calendrier pluri-annuel.

De définir, pour les salariés occupant ces nouveaux emplois, les modalités spécifiques et exceptionnelles de mise en œuvre en 2003 de la validation des acquis professionnels, les salariés accédant pour la première fois à cette mesure présentant, dans la grande majorité des cas, des durées de parcours professionnel très supérieures aux seuils d'éligibilité requis.

## **Partie I Avenant n° 2003-04 à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer**

Au terme de la première année d'application de l'accord instaurant le principe de la gestion des compétences et de la validation des acquis professionnels, les signataires sont convenus de préciser les modalités de mise en œuvre.

L'article 2.9.1.2 de la CCN édition 2003 est complété par les paragraphes suivants :

« Un salarié dont le parcours professionnel n'est pas validé bénéficie d'un plan de progrès afin de pouvoir accéder dans les meilleures conditions à la validation ultérieure de son parcours. Ce plan de progrès est établi avec la participation du salarié et met en place tous les moyens d'acquisition des compétences requis pour accéder à cette validation.

La possibilité d'accéder à nouveau à l'évaluation de son parcours est ouverte sans limitation de durée.

L'évaluation du parcours professionnel est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi. La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise du centre. La commission rend son avis auprès de la direction qui prend la décision de la validation. »

## **Partie II Critères permanents de validation des acquis professionnels pour les personnels occupant les emplois inclus dans la première phase d'application de l'accord mais non éligibles en 2002**

### **1. Emplois concernés**

Emplois infirmiers : IDE, IBODE, IADE et puéricultrice.

Emplois médico-techniques : manipulateur d'électroradiologie médicale, diététicien, technicien de laboratoire, préparateur en pharmacie qualifié (E), masseur kinésithérapeute et orthophoniste.

Il s'agit des salariés occupant ces emplois et n'ayant pas atteint en 2002 les conditions de durée dans l'emploi requises pour être éligibles à la validation du parcours professionnel. Ils y accèdent donc pour la première fois.

### **2. Règles de mise en œuvre**

Dans le respect des critères généraux énoncés aux articles 2.5.2.1, 2.9.1.1 et 2.9.1.2 de la CCN, les salariés occupant les emplois cités ci-dessus, accédant chaque année au seuil d'éligibilité de l'emploi d'appartenance, bénéficient des mesures suivantes.

■ Seuils d'éligibilité à l'évaluation du parcours :

Emplois	Durée dans l'emploi
<b>Emplois du groupe de rémunération E</b>	
Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie	7 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 8 <sup>e</sup> année)
Diététicien(ne)	7 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 8 <sup>e</sup> année)
Technicien(ne) de laboratoire	7 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 8 <sup>e</sup> année)
<b>Emplois du groupe de rémunération F</b>	
Technicien(ne) biologiste (d'extinction)	7 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 8 <sup>e</sup> année)
Orthophoniste	7 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 8 <sup>e</sup> année)
Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale	7 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 8 <sup>e</sup> année)
Masseur kinésithérapeute	7 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 8 <sup>e</sup> année)
Infirmier(ère) DE	7 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 8 <sup>e</sup> année)

Emplois	Durée dans l'emploi
Infirmier(ère) puéricultrice	3 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 4 <sup>e</sup> année)
Infirmier(ère) de bloc opératoire DE	3 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 4 <sup>e</sup> année)
<b>Emploi du groupe de rémunération G</b>	
Infirmier(ère) anesthésiste DE	3 ans (soit 1 <sup>er</sup> jour de la 4 <sup>e</sup> année)

La durée dans l'emploi de chaque salarié est établie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de première évaluation.

■ Absences dans le calcul de la durée dans l'emploi pour être éligible :

Elles sont soustraites pour la totalité de la durée d'absence dès lors que la suspension du contrat de travail est supérieure à 90 jours (hors maternité).

■ Garantie minimale :

Chaque année, 30 % au minimum des salariés du centre remplissant les conditions d'éligibilité dans leur emploi bénéficient de la validation de leurs acquis professionnels, hors clause de revoyure.

En cas de fraction, les salariés éligibles sont validés à l'arrondi supérieur sans que cette valeur puisse dépasser 50 % de cette population.

Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité par le centre de valider – au vu de l'évaluation de leur parcours – les acquis professionnels de ses salariés à un taux supérieur à 50 % de la population éligible.

■ Valorisation salariale :

En cas de validation, la valorisation de la rémunération est la suivante :

Emplois	Valorisation de rémunération
<b>Emplois du groupe de rémunération E</b>	
Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie	3 % du RMAG du groupe E
Diététicien(ne)	3 % du RMAG du groupe E
Technicien(ne) de laboratoire	3 % du RMAG du groupe E
<b>Emplois du groupe de rémunération F</b>	
Technicien(ne) biologiste (d'extinction)	3 % du RMAG du groupe F
Orthophoniste	3 % du RMAG du groupe F
Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale	3 % du RMAG du groupe F
Masseur kinésithérapeute	3 % du RMAG du groupe F
Infirmier(ère) puéricultrice	Différentiel entre RMAG F et RMAG G
Infirmier(ère) DE	3 % du RMAG du groupe F
Infirmier(ère) de bloc opératoire DE	Différentiel entre RMAG F et RMAG G
<b>Emploi du groupe de rémunération G</b>	
Infirmier(ère) anesthésiste DE	Différentiel entre RMAG G et RMAG H

NB : les différentiels entre les RMAG F et G et G et H ne se traduisent pas par une modification de la classification d'appartenance de l'emploi.

## ■ Revoyure :

Le salarié dont le parcours professionnel n'a pas été validé prend connaissance des motifs de la non validation conformément aux dispositions de l'article 2.9.1.2 de la CCN.

Un plan de progrès est défini avec la participation du salarié mettant en œuvre tous les moyens d'acquisition des compétences requis afin de permettre la validation ultérieure de son parcours.

La possibilité d'accéder à nouveau à l'évaluation de son parcours est ouverte sans limitation de durée.

## **Partie III Mesures exceptionnelles pour la mise en œuvre dans les CLCC de la validation des acquis professionnels aux populations remplissant certaines conditions en 2003**

Les personnels occupant les emplois listés dans la présente partie vont bénéficier pour la première fois de l'évaluation de leur parcours professionnel selon les termes de la convention collective. En raison de la structure démographique de ces emplois, beaucoup de ces personnels présentent des parcours dont les durées sont très supérieures aux seuils d'éligibilité requis dans leur emploi.

Ils ont ainsi acquis et développé au cours de leurs parcours professionnels des compétences qui ont accompagné le développement des centres et leur ont permis de mettre en œuvre leurs projets.

Afin de prendre en compte ces durées longues de parcours, les signataires sont convenus de mettre en place des règles particulières et exceptionnelles de validation des acquis professionnels de ces personnels en 2003.

Ces mesures particulières ne s'appliquent qu'au titre de la validation de l'année 2003 et exclusivement aux salariés occupant les emplois faisant l'objet de la présente partie de l'accord.

### **1. Emplois inclus en 2003 dans la mise en œuvre de la validation des acquis professionnels**

Tous les emplois autres que les emplois de cadres supérieurs et de praticiens sont inclus en 2003 dans la mise en œuvre de la validation des acquis professionnels, soit :

- filière logistique : tous emplois sauf emplois A et B ;
- filière administrative : tous emplois sauf emplois A et B ;
- emplois techniques à recrutement direct :
  - classés dans la filière soins et médico-technique : aide-soignante, auxiliaire de puériculture soins, technicien de recherche clinique et assistante sociale ;
  - autres : technicien de maintenance biomédicale, technicien d'exploitation informatique, documentaliste et informaticien d'études ;
- emplois génériques de techniciens : technicien, technicien qualifié et technicien hautement qualifié ;
- emplois génériques de maîtrise : principal(e) ; chef d'équipe ;
- emplois génériques de cadre : cadre 1, 2 et 3 ;
- emplois hors appellation conventionnelle (« autres emplois »).

Rappel :

Les emplois des groupes A et B ont bénéficié d'une mesure de transposition du protocole sous la forme d'une revalorisation du RMAG de 1,32 % pour le groupe A et de 3 % pour le

groupe B. Cette mesure a été appliquée à tous les salariés de ces groupes et est permanente. Elle bénéficie donc également aux nouveaux recrutés.

## 2. Dispositions par emploi

### 2.1. Les emplois dont le parcours est géré selon une logique de filières

Ces emplois, inclus en 2003 dans l'accord, sont non réglementés et gérés à l'intérieur d'une filière d'appartenance dans laquelle l'évolution professionnelle se traduit par la promotion sur 2 ou 3 niveaux, du niveau d'entrée déterminé par un niveau de formation initiale décrit par la CCN jusqu'à un niveau « maximum » au-delà duquel la promotion ne traduit plus l'évolution professionnelle dans le métier mais l'accès à un emploi dont le contenu principal mobilise des compétences de nature différente.

La promotion et la validation des acquis sont en conséquence deux moyens complémentaires de reconnaissance des acquis des salariés occupant les emplois non réglementés gérés par filière dans les centres.

C'est pourquoi leur parcours professionnel est évalué en tenant compte à la fois des promotions dans la filière et des compétences développées dans l'emploi occupé au moment de l'accès à l'évaluation selon les critères d'éligibilité de cet emploi.

Afin de garantir le bénéfice de la validation des acquis à tous les salariés d'une filière, indépendamment des politiques de promotion du centre, les règles d'évaluation des acquis s'appliquent dans chaque emploi du parcours professionnel et selon des critères tenant compte de la continuité des compétences dans le parcours depuis l'emploi d'entrée à l'emploi d'évolution maximale (emploi plafond).

Les dispositions ci-après précisent les règles applicables pour la validation des acquis dans un emploi qui s'inscrit plus largement dans une gestion par filière :

- les filières concernées et les emplois appartenant à chaque filière ;
- l'espace dans lequel le salarié évolue de façon complémentaire par validation des acquis et/ou par promotion, c'est à dire d'un emploi d'entrée à un emploi plafond, sans que cette promotion conduise à un emploi dont les compétences sont de nature majoritairement différente ;
- la durée requise dans l'emploi occupé en 2003 pour être éligible à l'évaluation du parcours au sein d'une filière tient compte de la continuité des compétences acquises dans la filière. Les durées requises dans l'emploi – en cas d'accès par promotion – sont minorées selon les indications pour chaque emploi ci-dessous ;
- cette répartition de la durée requise pourra prendre en compte une durée plus longue dans l'emploi de départ à condition que la durée dans l'emploi faisant l'objet de la validation des acquis représente au moins 50 % du total de la durée d'éligibilité (exemple : au lieu de 7 + 5 on prend 6 + 6).

#### Filière logistique

##### *Emplois concernés (hors emplois A et B)*

- Ouvrier qualifié (C).
- Technicien iconographe (C).
- Ouvrier hautement qualifié (D).

##### *Éligibilité (durée dans l'emploi)*

La durée dans l'emploi s'apprécie dans chaque emploi du parcours servant de cadre à l'évaluation selon le mode d'accès à cet emploi : recrutement direct ou promotion.

■ Ouvrier qualifié et technicien iconographe (C) :

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion depuis l'emploi d'ouvrier spécialisé : 7 ans dont 3 dans l'emploi d'ouvrier spécialisé.

■ Ouvrier hautement qualifié (D) :

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion à partir de l'emploi d'ouvrier qualifié ou de technicien iconographe : 7 ans dont 3 dans l'emploi d'ouvrier qualifié.

*Valorisation salariale de la validation des acquis professionnels dans le parcours*

Dans l'emploi d'ouvrier qualifié ou de technicien iconographe : 5 % du RMAG.

Dans l'emploi d'ouvrier hautement qualifié : 2 % du RMAG.

En cas de promotion d'ouvrier qualifié à hautement qualifié suite à une validation des acquis dans l'emploi C, l'indemnité de VAP acquise est résorbée dans le RMAG d'ouvrier hautement qualifié, la durée requise dans cet emploi de promotion pour bénéficier de la validation des acquis ayant été diminuée.

*Filière administrative*

*Emplois concernés (hors emplois A et B)*

Technicien administratif et technicien comptable (C).

Secrétaire (D).

Assistante de gestion et assistante médicale (E).

*Éligibilité (durée dans l'emploi)*

La durée dans l'emploi s'apprécie dans chaque emploi du parcours servant de cadre à l'évaluation selon le mode d'accès à cet emploi : recrutement direct ou promotion :

■ Technicien administratif et technicien comptable (C) :

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion à partir de l'emploi d'employé administratif ou employé d'archives : 7 ans dont 3 dans l'emploi d'employé administratif ou d'archives ;

■ Secrétaire (D) :

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion à partir de l'emploi de technicien administratif ou technicien comptable : 7 ans dont 3 dans l'emploi de technicien administratif ou comptable.

■ Assistante de gestion et assistante médicale (E) :

Recrutement direct assistant(e) médical(e), assistant(e) de gestion : 10 ans.

Accès par promotion depuis l'emploi de groupe D de la même filière (secrétaire) : 10 ans donc 3 dans l'emploi de secrétaire.

*Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours*

Technicien administratif : 5 % du RMAG.

Secrétaire : 2 % du RMAG.

Assistante de gestion et assistante médicale (E) : 2 % du RMAG.

En cas de promotion dans l'emploi supérieur dans la filière, l'indemnité de VAP est résorbée dans le RMAG de l'emploi de promotion, la durée requise dans l'emploi pour bénéficier de la validation des acquis dans l'emploi de promotion ayant été diminuée.

## 2.2. Emplois techniques par recrutement direct

Ces emplois, bien que classés dans une filière de la convention collective, ne s'inscrivent pas dans un parcours géré selon la logique de filière décrit page 9 et 10. L'accès à ces emplois requiert une formation initiale spécifique et se fait généralement en recrutement direct sur diplôme.

### 2.2.1. Emplois de la filière soins et médico-technique

#### *Emplois concernés*

Auxiliaire de puériculture de soins (D).

Aide-soignante (D).

Technicien de recherche clinique (E).

Assistante sociale (F).

#### *Éligibilité (durée dans l'emploi)*

■ Auxiliaire de puériculture de soins (D) : 7 ans.

■ Aide-soignant(e) (D) :

Recrutement direct sur diplôme : 7 ans.

Dans le cas d'un accès à l'emploi d'aide-soignant à partir d'un emploi de soins ou médico-technique du ou des centres avec formation de qualification : 7 ans dont 3.

■ Technicien recherche clinique (E) :

Recrutement direct : 10 ans.

Accès par promotion depuis l'emploi de secrétaire (D) avec formation dédiée : 10 ans donc 3 dans l'emploi de secrétaire.

De manière exceptionnelle, en cas d'entrée dans l'emploi de TRC dans le cadre d'un changement d'organisation de l'activité d'origine, la durée dans l'emploi d'origine est reprise à hauteur de 5 ans.

■ Assistante sociale (F) :

Recrutement direct sur diplôme : 7 ans.

#### *Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours*

Auxiliaire de puériculture soins : 3 % du RMAG.

Aide-soignante : 3 % du RMAG.

Assistante sociale : 3 % du RMAG.

TRC : 3 % du RMAG.

### 2.2.2. Autres emplois techniques par recrutement direct

#### *Emplois concernés*

Technicien d'exploitation informatique (D).

Auxiliaire de puériculture en crèche (petite enfance) (D).



Technicien de maintenance bio-médicale (E).

Documentaliste (E).

Informaticien d'études (E).

### *Éligibilité (durée dans l'emploi)*

#### ■ Technicien d'exploitation informatique (D) :

Recrutement direct : 7 ans.

#### ■ Auxiliaire de puériculture petite enfance (D) :

Recrutement direct : 9 ans.

Dans le cas d'un accès à l'emploi d'auxiliaire de puériculture petite enfance à partir d'un emploi de groupe B de la filière soins ou médico-technique du ou des centres : 9 ans dont 2.

#### ■ Technicien de maintenance bio-médicale (E) :

Recrutement direct : 7 ans.

#### ■ Documentaliste (E) :

Recrutement direct : 7 ans.

#### ■ Informaticien d'études (E) :

Recrutement direct : 7 ans.

### *Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours*

Technicien d'exploitation informatique (D) : 3 % RMAG.

Auxiliaire de puériculture en crèche (petite enfance) : 3 % RMAG.

En cas d'accès dans l'emploi par promotion, l'indemnité de VAP est résorbée dans le RMAG de l'emploi d'auxiliaire de puériculture, la durée requise dans l'emploi pour bénéficier de la validation des acquis dans l'emploi de promotion ayant été diminuée.

- technicien de maintenance bio-médicale (E) : 3 % RMAG ;
- documentaliste (E) : 3 % RMAG ;
- informaticien d'études (E) : 3 % RMAG.

## **2.3. Emplois génériques de maîtrise**

### *Emplois concernés*

Principal(e) de soins, médico-technique et autres activités.

Chefs d'équipe.

### *Éligibilité (durée dans l'emploi)*

Recrutement direct : 12 ans.

Accès par promotion : principal(e) : 12 ans dont 5 dans l'emploi antérieur.

Accès par promotion : chef d'équipe : 12 ans dont 5 dans l'emploi antérieur.

L'emploi de principal(e) ou de chef d'équipe présente un contenu d'activités et de compétences variable en fonction de l'organisation. Il associe des compétences techniques en continuité de l'emploi d'appartenance au départ et des responsabilités d'encadrement et d'animation requérant l'acquisition de nouvelles compétences.

C'est pourquoi, l'appréciation de la durée dans l'emploi de principale ou de chef d'équipe pour être éligible à la validation du parcours pourra prendre en compte une durée plus longue dans

l'emploi antérieur à condition que les deux emplois soient de la même filière et que la durée dans l'emploi faisant l'objet de la validation des acquis représente au moins 50 % du total de la durée d'éligibilité (exemple : au lieu de 7 + 5 on prend 6 + 6).

#### Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours

Principale de soins et médico-technique : 5 % du RMAG (la cotation est à 294 > début classification cadre 1 (262 à 300)).

Chef d'équipe : 5 % du RMAG.

L'indemnité de VAP éventuellement acquise dans l'emploi antérieur est résorbée dans le RMAG de l'emploi de promotion, la durée requise dans l'emploi de principale ou de chef d'équipe pour bénéficier de la validation des acquis dans l'emploi de promotion étant diminuée.

## 2.4. Emplois génériques de techniciens

### Emplois concernés

Technicien (C).

Technicien qualifié (F).

Technicien hautement qualifié (G).

### Éligibilité (durée dans l'emploi)

#### ■ Technicien (C) :

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion à partir d'un emploi du groupe B dans le ou les centres, 7 ans dont 3 dans l'emploi du groupe B.

#### ■ Technicien qualifié (F) :

Recrutement direct : 10 ans.

Accès par promotion à partir d'un emploi du groupe E dans le ou les centres : 10 ans dont 3 dans l'emploi du groupe E.

#### ■ Technicien hautement qualifié (G) :

Accès direct : 10 ans.

Accès par promotion à partir de l'emploi de technicien qualifié dans le ou les centres : 10 ans dont 3 ans dans l'emploi du groupe F.

À titre exceptionnel, et seulement en 2003, dans l'hypothèse d'une promotion dans les emplois de technicien qualifié ou de technicien hautement qualifié lors de la transposition de la convention collective, la durée requise pour être éligible est réduite à 7 ans dont 3 dans l'emploi occupé avant la mise en place de la CCN.

#### Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours

Dans l'emploi de technicien : 5 % du RMAG.

Dans l'emploi de technicien qualifié : 3 % du RMAG.

Dans l'emploi de technicien hautement qualifié : 3 % du RMAG.

En cas de promotion dans l'emploi supérieur de la filière, l'indemnité de VAP est résorbée dans le RMAG de l'emploi de promotion, la durée requise dans l'emploi pour bénéficier de la validation des acquis dans l'emploi de promotion ayant été diminuée.

## 2.5. Emplois de cadres (génériques)

### Emplois concernés

Cadre 1 (I).

Cadre 2 (J).

Cadre 3 (K).

L'évaluation du parcours professionnel des cadres se fait sur les compétences de management telles que décrites :

- dans la convention collective par la définition générique des cadres de position 6 et la définition de chaque emploi de cadre ;
- dans les référentiels de compétences établis en application de la CCN et/ou les définitions de poste : management opérationnel et/ou de projets (transversal).

L'évaluation des compétences de management s'apprécie dans la durée (capacité à garder son niveau de compétences de management dans la durée).

### Éligibilité (durée dans l'emploi)

#### ■ Cadre 1 :

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion : 7 dont 3 dans l'emploi de départ sans possibilité de modification.

#### ■ Cadre 2 :

Recrutement direct : 7 ans

Accès par promotion : 10 dont 3 dans l'emploi antérieur sans possibilité de modification.

#### ■ Cadre 3 :

Recrutement direct : 7 ans.

Accès par promotion : 10 dont 3 dans l'emploi antérieur sans possibilité de modification.

### Valorisation salariale de la validation des acquis dans le parcours

Cadre 1 : 3 % RMAG.

Cadre 2 : 2 % du RMAG.

Cadre 3 : 2 % du RMAG.

En cas de promotion entre les 3 niveaux de cadre, la VAP est résorbée dans le RMAG de l'emploi de promotion.

## 2.6. Emplois sans appellation conventionnelle (« autres emplois »)

Pour les salariés occupant un emploi dont l'appellation n'est pas dans la nomenclature de la CCN et ne correspond pas à un emploi cité ci-dessus, les règles de validation du parcours et les conséquences salariales sont celles de l'emploi le plus proche de l'emploi occupé. (exemple : infirmier de recherche clinique : infirmier ; dosimétriste : manipulateur radio, etc.).

## 3. Dispositions communes à tous les emplois visés dans la partie III de l'accord

### Conditions de durée dans l'emploi

Ces conditions s'apprécient au 1<sup>er</sup> janvier 2003 sous réserve de l'agrément de l'accord.

## Validation des acquis professionnels

Dans le cadre des dispositions de la CCN, sont par ailleurs précisées les règles suivantes :

- les mesures d'évolution professionnelles et salariales ci-dessus sont fondées sur la validation des acquis professionnels dans le cadre du parcours professionnel ;
- l'évaluation des compétences est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi (ex : enseignant de l'école professionnelle, maître d'apprentissage ou tuteur de contrat en alternance). La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise ;
- l'évaluation des compétences est opérée sur la base du référentiel de compétences national de l'emploi occupé par le salarié bénéficiant de l'évaluation, des formations internes et/ou externes suivies et des fonctions spécifiques assumées par le salarié, notamment dans le cadre des projets du centre ;
- la validation des acquis professionnels fait l'objet d'une décision de la direction ;
- un avis motivé est donné au salarié dont les compétences n'ont pas été validées. Il peut introduire un recours auprès de la direction dans son centre et se faire assister par un représentant du personnel ;
- il pourra demander une nouvelle évaluation de ses compétences dans les trois ans à compter de la date de l'évaluation réalisée dans le cadre des mesures exceptionnelles de 2003 ;
- l'ensemble des évolutions salariales décrites ci-après sont mises en œuvre sans fonte du DIT et du complément de rémunération ;
- le RMAG revalorisé sert de base au calcul de la PEP, de la BIC ainsi que des heures supplémentaires ;
- en raison de l'accès pour la première fois, en 2003, à la validation des acquis professionnels de personnels présentant des parcours longs dans les centres, 80 % minimum des salariés remplissant les conditions d'éligibilité de chaque emploi seront validés, à l'exception des cadres ;
- les cadres ne bénéficient pas de la garantie minimale exceptionnelle de validation des acquis accordée aux autres salariés en 2003 ;
- en cas de fraction, les salariés éligibles sont validés à l'arrondi supérieur sans que cette valeur puisse dépasser 50 % de cette population.

Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité par le centre de valider – au vu de l'évaluation de leur parcours – les acquis professionnels de ses salariés à un taux supérieur à 50 % de la population éligible.

## Agrément

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

*Fait à Paris, le 24 novembre 2003.*

(Suivent les signatures.)