



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2023-41**  
14 octobre 2023



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2023-41 du 14 octobre 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-41.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-41 du 14 octobre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERCOL-I) .....	6
<b>IDCC 675   Habillement. Commerce-succursales</b> : accord du 21 septembre 2023 relatif aux salaires mensuels minima garantis.....	22
<b>IDCC 759   Pompes-funèbres</b> : avenant du 30 mai 2023 à l'accord paritaire du 8 mars 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation .....	26
<b>IDCC 1353   Métallurgie (Dordogne)</b> : accord du 30 août 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2023 .....	33
<b>IDCC 1353   Métallurgie (Dordogne)</b> : accord du 30 août 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques .....	37
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : accord du 27 octobre 1999 relatif aux salaires des personnels non-médicaux.....	40
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : accord du 22 novembre 1999 relatif à la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail pour le personnel praticien .....	42
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-luttes</b> : accord du 13 juin 2001 relatif aux salaires .....	49
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : accord du 25 mars 2002 relatif à la mise en place du protocole du 14 mars 2001 de la fonction publique hospitalière .....	51
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : accord du 24 novembre 2003 relatif à la mise en place des mesures du protocole du 14 mars 2001 de la fonction publique hospitalière.....	61
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : accord du 12 octobre 2009 relatif au développement de la formation et la professionnalisation .....	73
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 99-30 du 30 mars 1999 relatif à la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail .....	81
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000 relatif à la situation sociale des praticiens des CLCC .....	90
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2001-01 du 19 janvier 2001 relatif à la modification de la convention collective .....	128
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2001-02 du 13 février 2001 relatif à la modification de la convention collective (Annexe A-1.1.5.1 « Préparateur(trice) en pharmacie ») .....	131

<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2002-02 du 1 <sup>er</sup> octobre 2002 relatif à la modification de la convention collective (Congés [mariage, paternité et autres]).....	133
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2002-03 du 24 octobre 2002 relatif à la modification de la convention collective et de l'avenant n° 2000-01 (Prise en charge du congé maladie).....	136
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2003-01 du 18 juillet 2003 relatif à la modification de la convention collective (Article 4.3.2.4 « Frais de fonctionnement des organisations syndicales représentatives et négociatrices »).....	139
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2003-02 du 18 juillet 2003 relatif à la modification de la convention collective (Commission nationale paritaire d'interprétation) ....	141
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2003-03 du 15 octobre 2003 relatif à la modification de la convention collective (Déroulement salarial et de carrière des représentants du personnel et salariés détenant des mandats syndicaux).....	143
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2004-01 du 26 avril 2004 relatif à la modification de la convention collective (Définition du départ en retraite).....	146
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2007-02 du 30 mars 2007 relatif à la modification de la convention collective (Article 4.2.4.6 « Financement syndical »).....	148
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2008- 01 du 21 février 2008 relatif à la revalorisation des débuts de carrière pour le personnel non médical.....	150
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2019-05 du 8 novembre 2019 relatif à la base de calcul de la part variable liée à la performance individuelle (PPI) des personnels cadres.....	153
<b>IDCC 2335   Assurance-agences générales. Personnel</b> : avenant n° 1 du 6 juillet 2023 à l'accord du 26 mai 2021 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	156
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils</b> : protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif interentreprises .....	159
<b>IDCC 2717   Entreprises-techniques-crétion-événement</b> : avenant n° 18 du 23 août 2023 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires.....	161
<b>IDCC 2755   Métallurgie (Belfort-Montbéliard)</b> : avenant du 8 septembre 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives pour l'année 2023.....	202
<b>IDCC 3016   Ateliers-chantiers-insertion</b> : accord du 21 septembre 2023 relatif à la collecte des fonds conventionnels de branche pour le financement de la formation professionnelle .....	205
<b>IDCC 3053   Métallurgie (Haute-Saône)</b> : avenant du 8 septembre 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives.....	208
<b>IDCC 3209   Métallurgie (Doubs)</b> : avenant du 8 septembre 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties.....	211
<b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction</b> : protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif interentreprises .....	214

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Métallurgie</b> : avenant du 22 septembre 2023 à l'accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux .....	216
<b>Professions libérales (dialogue social et paritarisme)</b> : avenant n° 2 du 17 juillet 2023 à l'accord national interprofessionnel du 28 septembre 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme.....	219

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

## **Protocole d'accord du 13 juillet 2023**

relatif au plan d'épargne retraite  
d'entreprise collectif interentreprises (PERCOLI)

NOR : ASET2351057M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent d'accéder, dans le cadre de leur activité professionnelle, à un ou plusieurs produits d'épargne réservés à la retraite, en complément des régimes obligatoires, les parties signataires conviennent de reconduire le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (ci-après dénommé PERCOLI).

Le PERCOLI est une forme d'épargne collective permettant aux salariés volontaires des organismes du Régime général de se constituer, en vue de leur retraite, un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux qui lui sont assortis.

Le présent accord prévoit un abondement par l'employeur des sommes transférées depuis le compte épargne temps (CET) vers le PERCOLI. Il favorise le développement d'une épargne retraite pour tous les salariés qui feraient le choix d'ouvrir un PERCOLI par transformation de jours inscrits sur un CET en épargne salariale. Il permet ainsi aux salariés, quels que soient leurs niveaux de qualification et de rémunération, de bénéficier du dispositif.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et géographique**

Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERCOLI) concerne l'ensemble des organismes du régime général ainsi que les salariés des ARS relevant de la convention collective nationale de travail citée à l'article 2 du présent accord.

Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime général entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci-après dénommé « l'organisme employeur ».

## **Article 2 | Bénéficiaires du PERCOL-I**

Peut adhérer au PERCOL-I tout salarié relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, de chaque organisme employeur, comptant au moins deux mois d'ancienneté au sein du régime général, quelle que soit la nature de son contrat de travail, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

L'adhésion au PERCOL-I est facultative et relève d'une démarche volontaire de l'épargnant.

La demande de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

## **Article 3 | Alimentation du PERCOL-I**

Le compte de chacun des bénéficiaires du PERCOL-I peut être alimenté par :

- les versements effectués par l'organisme employeur, à la demande de ses salariés épargnants, de tout ou partie de leurs primes d'intéressement.

Les sommes versées au PERCOL-I à la demande du bénéficiaire de l'intéressement sans indication de choix sur le mode de gestion et/ou le support retenu sont investies selon l'option par défaut.

Les anciens salariés de l'organisme employeur ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'organisme employeur ;

- les versements volontaires des épargnants relèvent de la seule responsabilité du salarié.

Chaque titulaire ou bénéficiaire peut effectuer à tout moment un versement au PERCOL-I du montant de son choix.

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, sauf demande expresse du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts ;

- le transfert de droits inscrits sur le compte épargne temps de l'épargnant.

Conformément à l'article L. 3153-3 du code du travail, les droits inscrits au compte épargne temps et transférés dans le PERCOL-I sont exonérés, dans les conditions prévues par ce même article, de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu dans la limite de 10 jours par an ;

- des versements complémentaires de l'organisme employeur (abondement) dans les conditions définies à l'article 6.2 du présent accord ;
- le transfert de sommes détenues dans un plan d'épargne salariale d'un autre employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent ;
- le transfert de droits individuels issus de dispositifs d'épargne retraite.

L'annexe 1 du présent accord précise les modalités fiscales applicables.

## **Article 4 | Modalités relatives aux versements des épargnants**

Le fait d'effectuer un versement dans le plan emporte acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), composant le portefeuille.



Le règlement de chacun des fonds est mis à disposition du salarié à l'occasion de ce premier versement.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement et versées dans le plan sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à 75 % du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à l'exonération, les sommes attribuées au titre de l'intéressement doivent être versées dans le plan dans un délai maximum de quinze jours calendaires, à compter de la date à laquelle elles ont été notifiées.

## **Article 5 | *Épargnants ayant quitté le régime général***

Les salariés ayant quitté le régime général de sécurité sociale à la suite d'un départ en retraite peuvent continuer à effectuer des versements au présent plan à condition qu'ils aient effectué au moins un versement avant leur départ et n'aient pas demandé la liquidation de leurs droits à cette occasion. Ils ne peuvent toutefois prétendre ni à l'abondement, ni à la prise en charge des frais afférents à la gestion de ces versements.

Les salariés ayant quitté le régime général de sécurité sociale pour un motif autre qu'un départ en retraite peuvent continuer à effectuer des versements au PERCOL-I, pour autant qu'ils n'aient pas accès à un PERCOL dans leur nouvelle entreprise. Ils ne peuvent prétendre ni à l'abondement de l'organisme ni à la prise en charge des frais afférents à la gestion de ces versements.

En cas de mobilité entre deux organismes entrant dans le champ d'application du présent accord, le salarié continue de bénéficier du PERCOL-I. Il lui appartient d'informer le gestionnaire de son changement d'employeur.

En cas de changement d'employeur hors du champ d'application du présent accord, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer l'organisme gestionnaire du PERCOL-I en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan.

## **Article 6 | *Aide de l'organisme employeur***

### **Article 6.1 | *Frais liés à la gestion du plan***

L'organisme employeur prend en charge les frais de tenue de compte des épargnants et les frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE.

Toutefois, les frais de tenue de compte individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris dans le cadre d'un départ à la retraite, cessent d'être à la charge de l'organisme employeur après le départ de l'épargnant.

Dès lors que l'organisme employeur en a informé l'organisme gestionnaire du PERCOL-I, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

### **Article 6.2 | *Abondement***

Lorsqu'un épargnant alimente son PERCOL-I par le transfert de droits issus de son compte épargne temps (CET), l'organisme employeur complète ce versement par un abondement calculé comme suit :

35 € bruts par jour transféré depuis le CET vers le PERCOL-I, dans la limite de 350 € annuels.



Le montant forfaitaire journalier de l'abondement est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuel constaté du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

## **Article 7 | Gestion et comptabilisation des versements**

L'ensemble des FCPE proposés dans le cadre du PERCOLI ont pour teneur de comptes conservateurs de parts Amundi Tenue de Comptes ayant son siège social au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris (adresse postale : 26956 Valence Cedex 9).

Le FCPE Epsens Défensif ISR Solidaire et Epsens Actions ISR sont gérés par Sienna Gestion, dont le siège social est situé au 18, rue de Courcelles, 75008 Paris et le dépositaire est BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Tous les autres FCPE du dispositif sont gérés par Amundi Asset Management, SAS dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris et ont pour dépositaire Caceis Bank France, dont le siège social est au 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.

## **Article 8 | Affectation et gestion des sommes**

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou fractions de parts des FCPE désignés ci-après.

L'épargnant choisit d'affecter son épargne dans l'un et/ou l'autre des deux modes de gestion suivants :

- la gestion pilotée, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite répondant aux conditions posées par les articles L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du code du travail ;

et/ou

- la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

L'épargnant peut détenir des parts de FCPE dans ces deux modes de gestion.

### **Article 8.1 | Gestion pilotée par grille d'allocation**

L'épargnant a la possibilité d'investir ses avoirs dans une grille d'allocation dont le profil est équilibré.

Les sommes versées sont employées en parts ou fractions de parts des différents FCPE suivants, constituant ladite grille de désensibilisation :

- Amundi Label Monétaire ESR ;
- Amundi Label Obligataire ESR ;
- Amundi Convictions ESR.

La répartition entre FCPE est réalisée, en fonction de l'horizon de placement de l'épargnant au moment de son versement et s'effectue entre les grandes catégories d'actifs suivantes : actions, dont le fonds action PME, obligations et monétaires.

Une désensibilisation trimestrielle est effectuée selon le processus décrit en annexe 3.

La commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE receveur est à la charge de l'épargnant.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut effectuer une modification de son choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre. Les avoirs arbitrés sont alors investis conformément à l'article 8.2 ci-après.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Par ailleurs, l'investissement dans le FCPE receveur donne lieu, le cas échéant et conformément aux dispositions prévues ci-avant, à la perception d'une commission de souscription.

## **Article 8.2 | Gestion libre**

La totalité des sommes versées dans le cadre de la gestion libre sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou fractions de parts, des FCPE suivants :

- « Amundi Label Monétaire ESR » ;

et/ou

- « Epsens Défensif ISR Solidaire » ;

et/ou

- « Amundi Label Équilibre Solidaire ESR » ;

et/ou

- « Amundi Label Dynamique ESR » ;

et/ou

- « Epsens Actions ISR ».

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et fractions de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 10.

La commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE receveur est à la charge de l'épargnant.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut demander le transfert de tout ou partie de ses avoirs vers la gestion pilotée. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article 8.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Par ailleurs, l'investissement dans le FCPE receveur donne lieu, le cas échéant et conformément aux dispositions prévues ci-avant, à la perception d'une commission de souscription.

## **Article 8.3 | Affectation par défaut des sommes versées au plan**

Conformément aux articles L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du code monétaire et financier ainsi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, sauf décision contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant à un profil d'investissement « équilibré horizon retraite ».

Dans ce cadre, à défaut d'indication de choix d'option dûment exprimé par le titulaire sur le mode de gestion et/ou les différents fonds, les sommes seront affectées à la grille de gestion pilotée correspondant au profil « équilibré horizon retraite », en tenant compte de la date de départ à la retraite ou du projet personnel indiqué par le titulaire. Sauf information contraire, la date d'échéance retenue correspondra à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement.

Toutefois, si le bénéficiaire détient déjà des avoirs en gestion pilotée, le versement sera affecté à la grille d'allocation en activité en retenant la même date de liquidation.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les sommes versées au PERCOLI, quelle que soit leur origine.

Dans ce cadre, et sauf décision contraire et expresse du titulaire, la gestion pilotée existante au profil « équilibre » prévu dans l'accord et détaillée en annexe du plan est la solution d'investissement par défaut.

Cette grille correspondant au profil « équilibré horizon retraite » est investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

## **Article 9 | Indisponibilité**

Les parts acquises pour le compte des participants sont disponibles au plus tôt, à la date de liquidation de la pension du participant dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à la date d'atteinte de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, sauf survenance de l'un des événements décrits à l'article 10.

Au-delà de cette date, l'épargnant qui n'a pas demandé la délivrance de ses avoirs peut conserver les sommes et valeurs inscrites sur son compte.

Si l'épargnant en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente. L'épargnant exprime son choix pour l'une ou l'autre modalité de délivrance au moment du déblocage.

Lorsque l'épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'épargnant.

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une conversion en rente, les avoirs du PERCOLI seront confiés à un opérateur choisi par le salarié.

## **Article 10 | Liquidation anticipée**

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Le décès de l'épargnant avant la liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan. Il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation des droits constitués ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ;
- situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ;
- cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du code général des impôts (6 mois lorsque l'épargnant est décédé en France métropolitaine ; un an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu par le même code.

## **Article 11 | Modalités de sortie du plan**

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ à la retraite (mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le titulaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée où les sommes ont été affectées.

Six mois avant le début de la période mentionnée au paragraphe ci-dessus, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité susmentionnée.

Au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ à la retraite (mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), le titulaire a le droit d'opter pour l'une des options suivantes :

- pour les droits issus des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur : seule la sortie en rente viagère est possible ;
- pour les droits issus des versements volontaires et/ou d'épargne salariale : les droits correspondants sont délivrés, au choix du titulaire, sous la forme d'un capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée, ou d'une rente viagère.

Dès qu'il en aura connaissance, et au moins six mois avant la délivrance de ses avoirs, chaque titulaire communiquera, la date de son départ effectif à la retraite à son employeur et au gestionnaire. Par la suite, chaque titulaire sera informé dans les meilleurs délais, par tout moyen, des différentes options et des conditions dans lesquelles il pourrait souscrire une rente auprès de la compagnie d'assurance de son choix.

À défaut de réponse du titulaire dans le délai qui lui sera communiqué par le gestionnaire, ses avoirs continueront d'être gérés. Le titulaire pourra demander la délivrance de ses avoirs à tout moment.

## **Article 12 | Délivrance des avoirs**

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan, est soumise aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du code général des impôts.

## **Article 13 | Revenus**

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réemployés dans le plan. Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

## **Article 14 | Information des salariés**

Tous les salariés en poste au jour de l'entrée en vigueur du présent accord se voient remettre un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans son organisme employeur.

Lors de la signature de son contrat de travail, tout nouvel embauché reçoit le livret d'épargne salariale.

Le personnel de chaque organisme employeur est informé du présent accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Toute modification du présent accord fera l'objet d'un avenant, communiqué sans délai à l'ensemble du personnel selon les mêmes modalités.

Une information sur la performance des fonds est accessible à tout salarié sur le site internet de l'opérateur.

Les bénéficiaires ont accès aux documents d'informations clés (DIC) des FCPE du présent plan, lesquels sont mis à disposition sur le site internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

Lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versements dans le plan, l'épargnant recevra un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et fractions de parts acquis et le montant total d'acquisition.

En outre, il est mis à sa disposition, chaque année, un relevé de la situation de son compte.

Pour ce faire, chaque épargnant s'engage à informer l'organisme employeur et l'organisme gestionnaire du PERCOLI de ses changements d'adresse.

La conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme gestionnaire du PERCOLI auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai mentionné au 2° de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

## **Article 15 | Conseil de surveillance. Règlements des FCPE**

Les droits et obligations des épargnants porteurs de parts, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par le règlement de chacun des FCPE communiqué aux intéressés lors de leur premier versement et sur simple demande faite à l'organisme.

Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres du conseil de surveillance sont désignés par les signataires de l'accord, pour chacun des fonds communs de placement tels que définis à l'article 8 *supra*, à raison de :

- deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des organismes du régime général définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, désignés par les organisations syndicales signataires ;
- d'un membre représentant l'Ucanss désigné par le comité exécutif de l'Ucanss.

## **Article 16 | Entrée en vigueur, durée du plan et suivi du protocole**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entre en application le 13 octobre 2023 sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

De façon transitoire, entre le 13 octobre 2023 et le 31 décembre 2023, le montant de l'abondement visé à l'article 6.2 du présent accord est fixé à 30 € bruts par jour transféré depuis le CET vers le PERCOLI, dans la limite de 300 € annuels.

L'indexation visée à l'article 6.2 du présent accord prend effet, pour la première fois, au 1<sup>er</sup> janvier 2024 sur la base de 35 € bruts par jour transféré depuis le CET vers le PERCOLI, dans la limite de 350 € annuels.

Il est instauré une commission de suivi de l'accord dite « commission de suivi de l'épargne salariale » composée comme suit :

- une délégation employeur composée notamment du directeur de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tous autres experts. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;
- une délégation salarié composée de quatre représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général.

Elle se réunit annuellement afin d'échanger sur les données relatives à la qualité de service et la performance des fonds. Lors de la première réunion, un échange portera sur les paramètres permettant d'établir un bilan triennal d'application de l'accord.

Tous les trois ans, un bilan d'application de l'accord sera présenté. Dans ce cadre, sera examinée l'opportunité d'une évolution de l'abondement visé par l'article 6.2 du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Toute modification sera portée à la connaissance du personnel dans les conditions définies à l'article 14.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du plan s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des sommes épargnées qui, sauf cas de transfert légalement autorisé, continuent d'être gérées dans les conditions prévues par le règlement du plan.

En tout état de cause, la liquidation définitive du plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dans le règlement du plan, pour l'ensemble des épargnants à la date de cette dénonciation.

## **Article 17 | Formalité de dépôt de l'accord**

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

## **Article 19 | Incidence du présent accord sur les autres dispositions conventionnelles**

Dans le protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes de sécurité sociale, au deuxième paragraphe de l'article 4.4, les mots « conformément aux dispositions de l'article 8.3 du protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale » sont remplacés par « conformément aux dispositions du protocole d'accord relatif au

plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises dans les organismes du régime général de sécurité sociale ».

*Fait à Montreuil, le 13 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)



### **Annexe 1 Fiscalité (à la date de signature du présent accord)**

Les dispositions de la présente annexe sont mentionnées à titre informatif, sont valables à la date de signature du présent accord, et sont susceptibles de modifications réglementaires et/ou législatives. Le titulaire, dont le traitement fiscal dépend de sa situation personnelle, peut disposer d'informations complémentaires en consultant le site : <https://www.impots.gouv.fr>, ou en prenant contact avec les services fiscaux.

#### **A. Fiscalité des versements dans le PERCOL-I**

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier :

- à défaut d'option, les versements volontaires réalisés dans le PERCOL-I sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts dans une limite égale pour les salariés au plus élevé entre les deux montants suivants : 10 % des revenus professionnels N – 1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS et 10 % du PASS. En contrepartie de cet avantage fiscal à l'entrée, les sommes seront fiscalisées au moment du retrait selon la réglementation en vigueur.
- les versements volontaires non déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu demeurent possibles sur mention expresse et irrévocable du titulaire. En l'absence de précision du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts ;
- les sommes revenant aux titulaires au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement, et affectées au PERCOL-I sont exonérées d'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts ;
- les versements obligatoires de l'employeur ou du titulaire sur le PERCOL-I sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

#### **B. Fiscalité des sommes reversées à la sortie du PERCOL-I**

L'épargne reversée sous forme de capital est affranchie d'imposition sur le revenu, lorsque les sommes ont pour origine :

- de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur), ainsi que des droits inscrits sur un compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps, de jours de repos non pris, sous réserve qu'ils soient eux-mêmes exonérés de l'impôt sur le revenu en application du code général des impôts ;
- des versements volontaires d'un titulaire qui n'ont pas fait l'objet d'une déduction du revenu imposable conformément aux dispositions du code général des impôts ;
- un des cas de déblocage anticipés L. 224-4 du code monétaire et financier, à l'exception de l'acquisition de la résidence principale.

Dans les autres cas où l'épargne est reversée sous forme de capital ou en cas de sortie en rente, celle-ci est assujettie à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

## **Annexe 2 Dispositions relatives aux transferts**

Les droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite et donc à destination ou en provenance du présent PERCOLI.

Le transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Les frais encourus à l'occasion d'un tel transfert ne peuvent excéder 1 % des droits acquis. Ils sont nuls à l'issue d'une période de cinq ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsque le transfert intervient à compter de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (âge légal de départ à la retraite).

Outre les sommes issues de transferts des droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite, le présent PERCOLI peut également être alimenté par le transfert de droits individuels en cours de constitution dans un des dispositifs d'épargne retraite listés ci-dessous.

Ces transferts sont effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

En cas de demande de transfert de droits individuels en cours de constitution vers un nouveau gestionnaire, le gestionnaire du PERCOLI dispose d'un délai de deux mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et les informations nécessaires à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à compter de la réception par le gestionnaire de la demande de transfert et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

L'annexe 1 du présent accord précise les modalités fiscales applicables.

Les droits individuels relatifs aux plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire ne sont transférables que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.

Parmi les cas de transferts, le PERCOLI peut également être alimenté par le transfert de droits individuels en cours de constitution dans un des dispositifs d'épargne retraite suivants :

- un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;
- un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;
- un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;
- une convention d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hospitaliers » mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;
- les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'union mutualiste retraite. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;

- un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail. Dans ce cadre, le transfert n'est possible qu'une fois tous les trois ans. Ce transfert sera considéré comme un versement au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ;
- un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer. Dans ce cadre, s'il n'est pas possible de connaître l'origine des droits transférés (versement volontaire ou versement obligatoire), les droits transférés sont assimilés à des versements obligatoires.

### Annexe 3 L'option « Gestion pilotée »

L'option « Gestion pilotée » est une technique d'allocation automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque titulaire ou bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement choisi par lui.

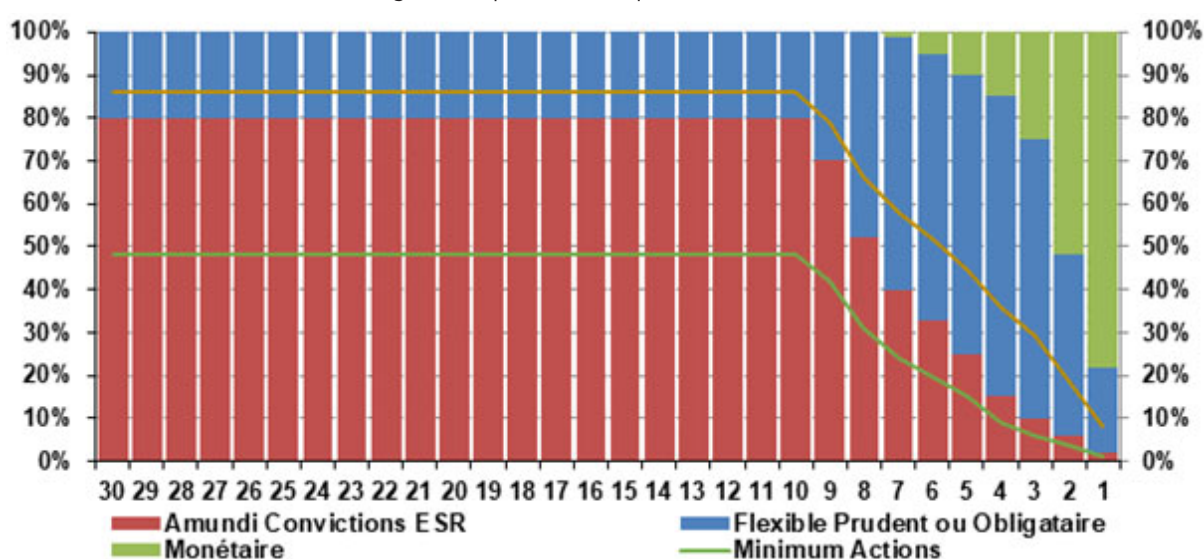
#### Une approche de la retraite par horizon

Chaque titulaire ou bénéficiaire choisit son horizon de placement en fonction de critères personnels :

- sa date prévisionnelle de départ en retraite ;
- une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale.

En choisissant l'option « Gestion pilotée », le titulaire ou bénéficiaire opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre les 3 FCPE retenus pour cette formule. La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est adaptée chaque année à son horizon de placement. Le titulaire et bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein du profil retenu.

Vous trouverez ci-dessous la gestion pilotée « équilibre » :



*Cette gestion spécifique se fonde notamment sur des études historiques (depuis 1950, marchés français et étrangers) montrant que, les actions offrent les meilleures performances nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée de placement atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le risque (mesuré par la volatilité) lié aux variations des marchés financiers. Pour chaque niveau de risque, il existe donc une allocation d'actif optimale entre actions, obligations et produits monétaires permettant de maximiser le rendement. Ces grilles d'allocation sont susceptibles d'être ajustée en fonction d'évolutions majeures des marchés.*

La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille ci-dessus en modifiant la répartition des actifs entre les supports. La nouvelle grille ainsi définie sera préalablement portée à la connaissance des titulaires et des bénéficiaires ayant opté pour la gestion pilotée.

La grille d'allocation d'actifs « Équilibre » est investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

## Un pilotage individualisé

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements « risqués » dans son investissement global.

À titre d'exemple, pour un titulaire ou un bénéficiaire ayant pour un projet à échéance de 8 ans (lié à l'acquisition de sa résidence principale ou à sa date de départ en retraite), ses investissements seront répartis de la façon suivante : 52 % sur le FCPE Amundi Convictions ESR et 48 % sur le FCPE Amundi Label Obligataire ESR. Deux ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront répartis comme suit : 7 % sur le FCPE Amundi Convictions ESR, 41 % sur le FCPE Amundi Label Obligataire ESR et 52 % sur le FCPE Amundi Label Monétaire ESR.

Trimestriellement, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la valorisation des différents supports : la répartition des avoirs du titulaire ou bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée pour se caler sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fait sur les trois supports de placement suivants :

- le FCPE monétaire : Amundi label monétaire ESR ;
- le FCPE obligataire : Amundi label obligataire ESR ;
- le FCPE actions : Amundi convictions ESR.

Ainsi, dès que le titulaire ou bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis chaque trimestre dans tout ou partie de ces supports de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

Lors de ses versements, si le titulaire ou bénéficiaire souhaite retenir ce mode de gestion, il indique sur son bulletin de versement :

- le mode de gestion retenu : « Gestion pilotée » ;
- l'horizon de son placement.

En pratique, 3 cas de figure peuvent se présenter lorsque le titulaire ou bénéficiaire choisit d'affecter son versement à la « Gestion pilotée », selon l'existence ou non d'avoirs déjà gérés selon ce mode de gestion :

a) le titulaire ou bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avoirs gérés en « Gestion pilotée » : il procède comme indiqué ci-dessus ;

b) le titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en « Gestion pilotée » : en retenant à nouveau ce mode de gestion, sans précision de l'horizon choisi, il conserve automatiquement les caractéristiques préexistantes ;

c) le titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en « Gestion pilotée » et souhaite qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon soient modifiées : il indique en conséquence l'horizon qu'il souhaite désormais retenir, en sachant que cette modification s'appliquera nécessairement à l'ensemble du stock de ses avoirs dans ce mode de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des avoirs sous « Gestion pilotée » [y compris le ou les nouveaux flux de versement enregistré(s) depuis le précédent ajustement] soient répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours définie dans la grille de désensibilisation [fonction de l'horizon de placement et du profil choisis par le titulaire ou bénéficiaire].

Les réajustements de la répartition de l'épargne du titulaire ou bénéficiaire ont lieu à date fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les autres réajustements permettent de conserver l'allocation-cible en neutralisant les différences d'évolution des trois FCPE.

Le titulaire ou bénéficiaire peut visualiser sur Internet un avis d'opération qui l'informe régulièrement des arbitrages trimestriels effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PERCOLI.

Le titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment choisir l'option « Gestion pilotée » en l'indiquant sur le site Internet [www.amundi-ee.com](http://www.amundi-ee.com) ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Chaque nouveau versement peut être effectué en choisissant ou non cette option.

S'il désire faire entrer dans l'option « Gestion pilotée » tout ou partie de ses avoirs déjà détenus en option « Gestion libre », les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Le titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement via le site Internet [www.amundi-ee.com](http://www.amundi-ee.com) ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Toutefois il est rappelé au titulaire ou bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue, de l'horizon de placement peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le titulaire ou bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option « Gestion pilotée » en l'indiquant sur internet ou en adressant une demande écrite au teneur de compte.

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL  
D'HABILLEMENT**

**Accord du 21 septembre 2023**  
relatif aux salaires mensuels minima garantis

NOR : ASET2351055M

IDCC : 675

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

**FEH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Grilles de rémunérations**

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

**A. Rémunération des employés et agents de maîtrise**

**1. Salaires mensuels minima garantis**

Catégories		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Employés	1	1 747,20 €
	2	1 756 €
	3	1 770 €
	4	1 817 €



Catégories		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Agents de maîtrise	1	1 890 €
	2	1 967 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale conventionnelle des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

## 2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en euros pour un temps complet					
Employés	1	29,98 €	59,96 €	89,73 €	119,69 €	149,68 €	199,38 €
	2	30,27 €	60,34 €	90,59 €	120,89 €	151,15 €	201,40 €
	3	31,11 €	62,42 €	93,53 €	124,63 €	155,94 €	207,65 €
	4	32,41 €	64,82 €	97,44 €	129,86 €	162,29 €	216,42 €
Agents de maîtrise	1	34,08 €	68,16 €	102,24 €	136,32 €	170,38 €	227,19 €
	2	37,21 €	74,61 €	111,84 €	149,04 €	186,47 €	248,62 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

## B. Rémunération des cadres

### 1. Salaires mensuels minima garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Cadres	1	2 253 €
	2	2 476 €
	3	2 921 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

## 2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en euros pour un temps complet					
Cadres	1	43,00 €	85,94 €	128,81 €	171,79 €	214,80 €	286,46 €
	2	47,76 €	95,41 €	143,49 €	191,25 €	239,00 €	318,60 €
	3	57,49 €	114,97 €	172,44 €	229,92 €	287,41 €	383,06 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

## C. Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minima conventionnel.

### Article 2 | *Égalité salariale*

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles indiquent que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

### Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 4 | *Date d'application et portée de l'accord*

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023 pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de décembre 2023 pour engager les négociations sur les salaires au titre de l'année 2024, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

## **Article 5 | Publicité et extension**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 21 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 30 mai 2023**

à l'accord paritaire du 8 mars 2022  
relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

NOR : ASET2351033M

IDCC : 759

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

**FFPF ;**

**CPFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**INTERCO CFDT ;**

**SNESF ;**

**SNT CGT ;**

**UNSF FO ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'arrêté du 9 novembre 2022 portant agrément de l'accord de branche du 8 mars 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation au sein de la branche des pompes funèbres.

Vu l'arrêté du 14 décembre 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Considérant l'intérêt de la branche de développer un texte de référence pour les entreprises des services funéraires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de renforcer le dispositif de la participation afin de le rendre applicable au plus grand nombre d'entreprises de la branche des pompes funèbres et par conséquent bénéficier aux salariés.

Convienent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet du présent avenant**

Le présent avenant modifie certaines dispositions de l'accord paritaire du 8 mars 2022 relatif à la mise en place d'un accord de participation dans la branche des pompes funèbres, telles que visées ci-après.

Les modifications apportées apparaissent en caractère gras dans le corps du texte.  
Les autres dispositions de l'accord paritaire du 8 mars 2022 demeurent inchangées.

## **Article 2 | Modification de l'article 1.7 de l'accord paritaire du 8 mars 2022**

L'article 1.7 « Révision » est modifié comme suit :

« Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant.

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail ainsi que des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Dans le délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi. »

## **Article 3 | Modification de l'article 2 de l'accord paritaire du 8 mars 2022**

L'alinéa 2 de l'article 2 « Conditions d'application, option et participants » est modifié comme suit :

« L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord peut s'effectuer, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, notamment par le biais d'une décision unilatérale de l'employeur prise après information du comité social et économique, s'il existe, donnant lieu à un dépôt auprès de l'administration sur la plateforme de téléprocédure Téléaccord. »

L'alinéa 3 de l'article 2 « Conditions d'application, option et participants » est modifié comme suit :

« Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de l'administration sur la plateforme de téléprocédure Téléaccord. »

L'article 2 « Conditions d'application, option et participants » ajoute l'alinéa 4 suivant :

« Un acte d'adhésion est joint en annexe au présent accord de branche. »

L'ancien alinéa 4 de l'article 2 « Conditions d'application, option et participants » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés bénéficient du régime de participation ainsi mis en place dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. »

L'ancien alinéa 5 de l'article 2 « Conditions d'application, option et participants » est supprimé.

L'alinéa 6 de l'article 2 « Conditions d'application, option et participants » est modifié comme suit :

« Pour information, en vertu de l'article L. 3324-2 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la part de la

réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale. »

Par conséquent, l'article 2 « Conditions d'application, option et participants » est rédigé comme suit :

« Les entreprises de la branche peuvent opter, pour une durée indéterminée, pour l'application du dispositif de participation proposé par la branche selon les modalités suivantes et après agrément de ce dernier.

L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord peut s'effectuer, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, notamment par le biais d'une décision unilatérale de l'employeur prise après information du comité social et économique, s'il existe, donnant lieu à un dépôt auprès de l'administration sur la plateforme de téléprocédure Téléaccord.

"Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de l'administration sur la plateforme de téléprocédure Téléaccord."

Un acte d'adhésion est joint en annexe au présent accord de branche.

Les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés bénéficient du régime de participation ainsi mis en place dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Pour information, en vertu de l'article L. 3324-2 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale. »

#### **Article 4 | Modification de l'article 4.1 de l'accord paritaire du 8 mars 2022**

L'article 4.1 « Modalités de répartition » alinéa 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des planchers et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise. »

#### **Article 5 | Modification de l'article 6.2 de l'accord paritaire du 8 mars 2022**

L'article 6.2 « Déblocage anticipé » alinéa 14 est modifié comme suit :

« La demande de liquidation anticipée doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur. Toutefois, dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement, la demande du bénéficiaire peut intervenir à tout moment. »

#### **Article 6 | Modification de l'annexe**

L'acte d'adhésion à l'accord de branche IDCC 759 est remplacé par le document en annexe au présent avenant. Il annule et remplace la version initiale attachées à l'accord de branche du 8 mars 2022.

#### **Article 7 | Dépôt**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il sera procédé au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 30 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe Acte d'adhésion à l'accord de participation

Entre :

La société *[Dénomination sociale]*, *[Forme]*, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de *[nom de la ville]* sous le numéro *[numéro]* dont le siège est situé à *[adresse]*, représentée par *[Nom prénom]*, en sa qualité de *[à compléter]*, dûment habilitée à l'effet des présentes et relevant de la convention collective nationale IDCC 759

Dénommée ci-après « la société »

D'une part,

Et :

☐ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise *[Nom des organisations syndicales signataires]* représentées respectivement par leur(s) délégué(s) syndical(aux) *[Nom et prénom des délégués syndicaux]*.

☐ Le comité social et économique de *[nom de la société]* ayant voté à la majorité *[ou : à l'unanimité]* des membres titulaires présents au cours de la réunion du *[date]* dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par *[nom prénom]* en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la même réunion.

☐ L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers.

☐ Ou, exclusivement dans les entreprises de moins de 50 salariés (décomptés au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale) par voie unilatérale.

D'autre part,

### Préambule

La branche des pompes funèbres a conclu un accord de participation auquel les entreprises, relevant de ladite branche, ont la faculté d'adhérer.

Par le présent acte, la société *[Dénomination sociale]* (ci-après « la société ») manifeste sa volonté d'adhérer à l'accord de participation de branche dans les conditions suivantes.

L'ensemble des dispositions de l'accord de branche de participation sont applicables.

Le présent acte d'adhésion a uniquement pour objet d'arrêter les options sur lesquelles les partenaires sociaux de branche ont ouvert un choix aux entreprises en matière de répartition de la participation :

Options (art. 4.1 de l'accord de branche)	Répartition
<input type="checkbox"/> Répartition proportionnelle aux salaires (option 1 de l'accord de branche)	100 %
<input type="checkbox"/> Répartition proportionnelle au temps de présence (option 2 de l'accord de branche)	100 %
<input type="checkbox"/> Utilisation combinée de plusieurs critères présence (option 3 de l'accord de branche)	50 % salaire/50 % présence

Options (art. 4.1 de l'accord de branche)	Répartition
<input type="checkbox"/> Répartition uniforme présence (option 4 de l'accord de branche)	100 %

### Affectation des droits à participation

Il est rappelé que la société a l'obligation de mettre en place un plan d'épargne entreprise ou inter-entreprise en cas d'adhésion au présent accord de participation.

Pour l'application de l'article 5 de l'accord de branche, la société précise avoir mis en place un PERCO/PERCO-I/PERECO/PERECO-I :

- ☐ Oui.
- ☐ Non.

### Dispositions finales

#### Durée

La présente adhésion est opérée :

- ☐ Pour une durée déterminée de ..... an(s) :
- ☐ Renouvelable par tacite reconduction pour la même durée ;
- ☐ Non renouvelable ;
- ☐ Pour une durée indéterminée.

L'adhésion prendra effet pour la première fois au titre de l'exercice..... débutant le.....

#### Révision et dénonciation

Les parties ou la société, en cas d'adhésion unilatérale, seront libres de réviser ou dénoncer le présent acte d'adhésion pendant sa période d'application dans la même forme et les mêmes conditions de délai et de dépôt que sa conclusion sous réserve des dispositions légales et réglementaires.

Toutes modifications de l'accord de branche s'appliqueront automatiquement à la société adhérente.

#### Dépôt. Publicité

Un exemplaire du présent acte d'adhésion sera déposé sur la plateforme [www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr). Ce dépôt conditionne notamment le bénéfice du régime social et fiscal de faveur.

*[Le cas échéant en cas de conclusion d'un accord collectif avec les délégués syndicaux] : la partie la plus diligente remet également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.*

Fait à *[lieu]*, le *[date]*, en *[...]* exemplaires originaux (dont un pour chaque partie et un *[ou, si conclu avec les délégués syndicaux : deux]* pour les formalités de dépôt).

Pour la société *[nom]* en qualité de *[à remplir]*.

Signatures

*[À barrer dans le cas d'une décision unilatérale]* Pour *[au choix]* le comité social et économique/les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

## Signatures

### ■ Pièces jointes :

☐ Accord de participation de branche

☐ L'acte d'adhésion est conclu avec les délégués syndicaux

Annexe 1 : mention de la qualité de délégués syndicaux

Annexe 2 : notification de l'accord à tous les syndicats représentatifs et aux délégués syndicaux avec un récépissé

☐ L'acte d'adhésion est conclu au sein du comité social et économique

Annexe 1 : Procès-verbal de la séance du CSE

☐ L'acte d'adhésion est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel

Annexe 1 : ☐ Liste d'émargement des salariés signataires ☐ Procès-verbal du vote

Annexe 2 : ☐ Procès-verbal de carence ☐ Attestation que la société n'est pas soumise à l'obligation de mise en place d'un comité social et économique ni de délégués syndicaux

☐ L'acte d'adhésion est opéré unilatéralement

Annexe 1 : ☐ Attestation que la société a un effectif inférieur à 50 salariés.

Convention collective départementale

IDCC : **1353** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Dordogne)**  
**(18 février 1985)**

(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

### **Accord du 30 août 2023**

relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2023

NOR : ASET2351034M

IDCC : 1353

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

**UIMM Périgord,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT métallurgie,**

d'autre part,

conformément aux dispositions législatives en vigueur, Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 25 octobre 2022.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

### **Article 1<sup>er</sup> | Dispositions générales**

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant mensuels à la convention collective des Industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2023 de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

## **Article 2 | Mise en œuvre**

Pour l'application des taux effectifs garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la Dordogne ;
- des sommes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

## **Article 3 | Vérification**

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

## **Article 4 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 5 | Formalités**

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Article 6 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

*Fait à Périgueux, le 30 août 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Taux effectifs garantis annuels – Année 2023

**Barème sur la base de 151,67 heures établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures**

Niveau	Échelon	Coefficient	TEG 2023
Niveau I	Échelon 1	140	20 967,00 €
	Échelon 2	145	21 064,00 €
	Échelon 3	155	21 163,00 €
Niveau II	Échelon 1 (P1)	170	21 405,00 €
	Échelon 2	180	21 581,00 €
	Échelon 3 (P2)	190	21 756,00 €
Niveau III	Échelon 1 (P3)	215	21 900,00 €
	Échelon 2	225	22 066,00 €
	Échelon 3	240	22 418,00 €
Niveau IV	Échelon 1	255	22 985,00 €
	Échelon 2	270	23 573,00 €
	Échelon 3	285	24 873,00 €
Niveau V	Échelon 1	305	26 662,00 €
	Échelon 2	335	28 289,00 €
	Échelon 3	365	30 744,00 €
		395	33 937,00 €



Convention collective départementale

IDCC : **1353** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Dordogne)**

**(18 février 1985)**

(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

**Accord du 30 août 2023**  
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2351035M

IDCC : 1353

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

**UIMM Périgord,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 de l'avenant mensuel à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

## Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants mensuels de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 desdites clauses particulières.

### Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

**5,20 euros**

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 h pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

### Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques.

3 % après 3 ans d'ancienneté.

4 % après 4 ans.

5 % après 5 ans.

6 % après 6 ans.

7 % après 7 ans.

8 % après 8 ans.

9 % après 9 ans.

10 % après 10 ans.

11 % après 11 ans.

12 % après 12 ans.

13 % après 13 ans.

14 % après 14 ans.

15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

### Article 5 | *Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### Article 6 | *Formalités*

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article 7 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Périgueux, le 30 août 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 27 octobre 1999**  
relatif aux salaires des personnels non-médicaux

NOR : ASET2351049M

IDCC : 2046

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

**FNCC,**

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 présent accord national a pour objet l'application sur les masses salariales des centres de lutte contre le cancer des augmentations telles que définies par le relevé de conclusions sur le dispositif salarial applicable jusqu'au 31 décembre 1999 aux trois fonctions publiques (accord Zuccarelli 1998-1999).

**Article 1<sup>er</sup> | Augmentation des masses salariales**

Vu l'article L. 132-12 du code du travail.

Vu la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et conformément à l'accord national visant à mettre en œuvre la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail signé le 30 mars 1999, agréé le 25 juin 1999, la masse salariale des centres de lutte contre le cancer du personnel non-médical augmentera en 1999 du même pourcentage que celui des mesures générales arrêtées dans le secteur public, soit en année pleine 0,44 % et 0,21 %.

Conformément à l'accord national visant à mettre en œuvre la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail, les salariés du groupe A se verront appliquer les augmentations générales à concurrence de :

0,5 % le 1<sup>er</sup> avril 1999.

0,8 % le 1<sup>er</sup> décembre 1999.

## **Article 2 | Application dans les centres de lutte contre le cancer**

Les centres de lutte contre le cancer qui auront signé en 1999 un accord d'entreprise relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail en contrepartie d'embauches ou pour maintenir l'effectif, se verront attribuer dès 1999 l'intégralité de cette augmentation générale de la masse salariale.

Les centres de lutte contre le cancer n'ayant pas signé d'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ou maintien de l'effectif, disposeront de cette augmentation générale de la masse salariale seulement en cas de création effective d'emplois ou de maintien de l'effectif de contrepartie, que cela intervienne en 1999 ou en 2000.

## **Article 3 | Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 et de ses décrets.

*Fait à Paris, le 27 octobre 1999.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 22 novembre 1999**

relatif à la création d'emplois, l'aménagement  
et la réduction du temps de travail pour le personnel praticien

NOR : ASET2351051M

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 ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord national a pour objet la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Il est applicable à l'ensemble des employeurs, et à leurs salariés, quel qu'en soit l'effectif, définis dans le champ d'application de l'article 3 du présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Préambule**

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dite « loi Aubry » et de ses décrets d'application, des nouvelles dispositions concernant la durée du travail, le présent accord a pour objectifs :

- de contribuer à l'effort national en faveur de l'emploi des personnes qui en sont privées ;
- de créer le dispositif permettant aux centres de lutte contre le cancer de bénéficier des dispositions légales accompagnant la création d'emploi à hauteur de 6 % ;
- d'instaurer la réduction du temps de travail pour les praticiens des centres ;
- de créer l'embauche qualifiée correspondante, conformément aux orientations du projet d'établissement ;
- de rappeler et de déterminer le cadre et les règles d'un certain nombre de formes particulières d'aménagement du temps de travail, dans l'intérêt des centres de lutte contre le cancer et de leurs salariés ;

- de permettre aux centres de poursuivre un développement harmonieux tenant compte à la fois de leur spécificité, de la place éminente du patient et de ses besoins, ainsi que des aspirations du personnel ;
- de faciliter l'amélioration de l'organisation du travail ;
- de permettre la mise en œuvre des dispositifs d'annualisation ;
- de tracer le cadre de l'accord d'entreprise dans les centres de lutte contre le cancer ;
- de favoriser la formation professionnelle des praticiens permettant de maintenir l'excellence des centres de lutte contre le cancer.

## **Article 2 | Dispositions générales**

Le présent accord est conforme aux dispositions de l'accord de branche signé le 1<sup>er</sup> avril 1999 et agréé le 25 juin 1999. Il est conforme aux dispositions de l'accord national propre aux centres de lutte contre le cancer et à la fédération signé le 30 mars 1999 et agréé le 25 juin 1999.

## **Article 3 | Champ d'application**

Cet accord est applicable aux praticiens des centres de lutte contre le cancer, temps plein et temps partiel, n'exerçant aucune activité libérale rémunérée à l'acte. Par praticiens des centres, il y a lieu d'entendre tout salarié ayant passé le concours de spécialiste des CLCC et/ou dont le diplôme de docteur en médecine ou chirurgie dentaire ou diplôme de pharmacie est nécessaire à l'activité exercée, et qui en conséquence n'est pas dans le champ de la CCN du 1<sup>er</sup> janvier 1999. Les résidents entrent dans le champ de l'accord.

Sont exclus du champ les chefs de clinique et les consultants payés à la vacation.

## **Article 4 | Annualisation**

**4.1.** Les praticiens des centres de lutte contre le cancer sont des cadres dont les horaires ne peuvent être prédéterminés et dont la rémunération est forfaitisée. Un avenant au contrat de travail sera soumis à l'approbation de chaque praticien dans le courant du premier trimestre 2000 comportant le nombre de jours de la convention de forfait et en tant que de besoin, le nombre annuel d'heures.

### **4.2. Durée de travail de référence**

Nombre de jours par an : 365.

Congés payés : 25.

Jours de repos hebdomadaires : 104.

Reste en jours travaillés : 236.

### **4.3. Réduction du temps de travail**

Dans le cadre de cet accord, le nombre de jours travaillés par les praticiens est réduit à 210 jours par année civile.

Ce décompte ne peut réduire les avantages individuels acquis.

Ce nombre comprend au minimum 5 jours de formation continue par an, dont le décompte peut être calculé en moyenne sur 3 ans.

### **4.4. Limites du temps de travail effectif**

Les salariés concernés par le présent accord sont soumis aux limites journalières (10 heures) et hebdomadaires légales ainsi qu'aux dispositions relatives au repos quotidien.

#### 4.5. Co-investissement formation

Dans le cadre du co-investissement formation, le salarié bénéficie au-delà de ces 210 jours de 7 jours de formation supplémentaires. Concernant ce dernier élément, les frais pédagogiques et les frais de déplacement sont pris en charge par le centre.

Ces 7 jours supplémentaires ne sont pas considérés au titre du travail effectif et ne font pas l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Ces 7 jours sont accordés à la demande du salarié et avec l'accord, en ce qui concerne les modalités pratiques (objet de la formation, agenda) du directeur d'établissement ou de son représentant désigné.

### Article 5 | *Financement*

**5.1.** À défaut de grille conventionnelle spécifique, la rémunération des praticiens de centre est définie par le conseil d'administration de chaque centre.

La masse salariale des praticiens des centres de lutte contre le cancer est calculée sur la base du 8<sup>e</sup> échelon indiciaire de la grille des praticiens hospitaliers sur laquelle une majoration globale de 30 % est appliquée.

En conséquence de quoi, un accord salarial annuel déterminera le montant de l'augmentation de la masse salariale des praticiens de centres telle que déterminée au deuxième alinéa de cet article par référence aux augmentations générales accordées dans la fonction publique.

**5.2.** Dans le cadre du financement du présent accord, les parties souhaitent que, tout en gardant l'objectif prioritaire de créer ou de sauvegarder des emplois, et sur la base de chiffrages prévisionnels transparents fournis par les directions aux partenaires sociaux, les centres de lutte contre le cancer s'engagent à maintenir le niveau de rémunération du personnel praticien.

Néanmoins, pour les années à venir le financement de la réduction du temps de travail nécessite qu'un effort soit fait par les financeurs, les centres et les praticiens.

**5.2.1.** Pour les praticiens des centres dont la rémunération est fixée en référence à la grille PH, le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois de contrepartie, qu'il s'agisse ou non d'emplois de praticiens, se traduira par la participation financière individuelle de 2,15 % du salaire brut annuel (nouvel échelon atteint) pendant 2 ans, à compter de la prochaine prise d'échelon dans un délai maximum de 5 ans.

Durant la période de gel, les praticiens ne perdent pas leur ancienneté : c'est pourquoi à l'issue de cette période, ils bénéficient des augmentations normales attachées au V du GVT compte tenu de l'évolution acquise de leur ancienneté au cours de la période considérée.

**5.2.2.** Afin de définir l'évolution moyenne annuelle du V, il est tenu compte de l'ensemble de la carrière. Le V global étant de 109,97 % sur 26 ans, il est retenu un V annuel de 4,30 %.

**5.2.3.** Sauf accord local différent, cette catégorie de praticiens bénéficiera de la transposition des augmentations générales appliquées sur la grille PH.

**5.2.4.** Pour les praticiens dont la rémunération est fixée en référence à la grille PH qui sont arrivés au 13<sup>e</sup> échelon antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, une participation égale à 4,30 % du salaire brut annuel sera obtenue par le gel des augmentations générales sur une période maximum de 5 ans.

**5.2.5.** Pour les praticiens dont le contrat de travail ne prévoit pas de référence à la grille PH, une participation égale à 4,30 % du salaire brut annuel sera obtenue par le gel des augmentations générales sur une période maximum de 5 ans.



### 5.3. Accords locaux

Des accords d'entreprise pourront prévoir d'autres éléments de financement salariaux, en fonction de l'état des lieux.

Ainsi, en fonction de la situation financière du centre, d'autres modalités de financement pourront être envisagées.

### 5.4. Augmentation de la masse salariale

Le gel de l'évolution salariale normalement due au titre de l'ancienneté, ainsi que le gel de tout autre élément de salaire des praticiens n'octroie pas, en principe, aux centres de moyens supplémentaires.

Dans le cadre de cet accord, et dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle, ces mesures seront accompagnées par l'attribution, à chaque centre, des financements exacts de contrepartie durant toute la période de gel par les autorités de tutelle-financeurs.

## Article 6 | *Compte épargne temps*

### 6.1. Définition

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre à tout salarié ayant un an d'ancienneté dans le centre d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Le compte épargne temps contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour permettre au salarié de disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet ou anticiper la fin de carrière.

### 6.2. Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps est alimenté par :

- toute prime ou indemnité convertie en jours ouvrables au moment de son affectation ;
- des congés payés non pris dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- 6 jours ouvrables par an au titre de la 5<sup>e</sup> semaine.

### 6.3. Abondement et provisionnement

Il peut être abondé par l'employeur au moment où les droits constitués sont transférés en congé de fin de carrière ou congé de formation dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

La mise en place du compte épargne temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

### 6.4. Prise de congé

Le compte épargne temps est utilisé par le salarié pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée minimale de trois mois.

Sauf cessation d'activité, le salarié doit, à l'issue du congé, retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### 6.5. Nature de l'absence

La période d'absence indemnisée dans le cadre du compte épargne temps est considérée comme temps de présence au prorata du taux d'indemnisation du congé pris dans le cadre du CET.

## 6.6. Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un CET sont calculées sur la base du salaire perçu au moment de son départ en congé. Les versements sont effectués mensuellement. Ils sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donnent lieu à l'établissement de bulletin de salaire.

## 6.7. Information à l'employeur

La prise d'un congé d'épargne temps pouvant déstabiliser l'organisation d'un service, le salarié préviendra le plus tôt possible son employeur de sa volonté de partir en CET, et au moins trois mois à l'avance sauf exception concernant le déblocage automatique.

## 6.8. Déblocage automatique

La faculté de déblocage est automatique, sur demande du salarié ou de ses ayants droits, lorsqu'elle s'inscrit dans les cas suivants :

- lorsque l'intéressé demande des jours au titre des absences pour charge de famille ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- état de surendettement du ménage constaté judiciairement.

## Article 7 | *Négociation locale*

Dans les 15 jours qui suivent la signature du présent accord, chaque centre réunira ses partenaires sociaux afin d'envisager l'aménagement du temps de travail résultant de la mise en œuvre du présent accord.

Les centres qui souhaitent s'engager dans un accord offensif et bénéficier de l'aide attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail ainsi que pour leur nouveaux embauchés dans le cadre du dispositif prévu par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, entreprendront en négociation le plus rapidement possible afin de présenter un accord à l'agrément avant le 31 décembre 1999.

## Article 8 | *Droit syndical*

Dans le cas où le centre engagerait une négociation avec les partenaires sociaux sur un accord d'entreprise visant à obtenir des aides légales à la création d'emplois, les négociateurs bénéficieront de moyens exceptionnels.

En sus du droit syndical d'établissement institué par l'accord collectif national, les négociateurs de l'accord d'entreprise à raison de deux par organisation syndicale, bénéficieront d'un contingent global de 60 heures par délégation syndicale sur une durée maximale de trois mois, pour préparer la négociation. Les réunions avec l'employeur ne s'imputeront pas sur ce contingent.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel sont périodiquement informés de la négociation et de la mise en œuvre du dispositif et disposent de tous les éléments remis aux négociations.

### 8.1. Commission nationale de validation des accords locaux

Il est créé entre la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et les organisations syndicales nationales représentatives une commission nationale paritaire d'examen et d'avis des accords locaux.

Cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de membres du côté de la FNCLCC.

Cette commission est compétente pour examiner et donner un avis sur tous les accords d'entreprise avant signature et envoi pour agrément.

Sa mission est de veiller à l'harmonisation des textes afin de permettre de ne pas entraver la négociation en cours en vue de la création d'un accord collectif pour les praticiens des centres de lutte contre le cancer. Elle est obligatoirement saisie par les directions de centre.

L'avis de cette commission sera adressé, dans les plus brefs délais, après réception du dossier, à chacune des parties présentes à la négociation locale. Cet avis est motivé.

Si, à la majorité, la commission émet un avis conforme, celui-ci sera annexé à l'accord local et adressé en l'état par le centre à la commission de l'article 16 de la loi de 1975.

Si, à la majorité, la commission émet un avis défavorable à l'accord, le centre est invité à une rédaction différente. Si les partenaires locaux prennent en compte l'avis de la commission, cette dernière se réunira à nouveau pour émettre un avis favorable. Dans le cas contraire, l'avis défavorable sera également transmis par le centre à la commission de l'article 16 de la loi de 1975.

Si la commission ne parvient pas à statuer à la majorité, chacune des parties présentes à la négociation locale en sera informée et aucun avis ne sera transmis à la commission de l'article 16 de la loi de 1975.

## **8.2. Commission nationale de suivi de l'accord**

Les parties signataires du présent accord national procéderont tous les ans, et durant cinq ans, à compter de la date de son entrée en vigueur à un bilan complet de son application. Seront en particulier examinés, selon une méthode et des indicateurs paritairement définis au plus tard six mois après l'entrée en vigueur du présent accord, les emplois sauvegardés et les emplois praticiens créés par les centres. Cette analyse devra se faire par catégorie et par centre. Cette commission spécialement créée est composée de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et d'un nombre égal de représentants employeurs.

## **8.3. Commission d'entreprise ou d'établissement de suivi de l'accord**

Les organisations signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement formeront avec l'employeur une commission de suivi de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Le mode de fonctionnement de cette commission fera l'objet d'accord entre les parties. Les résultats de ce suivi seront systématiquement et sans délais communiqués pour information à la commission nationale du présent accord.

## **8.4. Commission d'interprétation du présent accord**

Conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, les parties signataires instituent une commission d'interprétation du présent accord. Cette commission est seule habilitée à interpréter les dispositions du présent accord.

En cas d'avis unanime des parties signataires, celui-ci deviendra un avenant au texte initial et sera soumis comme tout texte additif à la procédure d'agrément.

## **Article 9 | Entrée en vigueur**

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2000, sauf dispositions différentes prévues dans un accord local.

### **10.1. Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 et de ses décrets.

L'ensemble du dispositif du présent accord est un tout indissociable et ne peut se mettre en œuvre qu'en cas de réalisation complète de l'ensemble du financement.

### **10.2. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois en cas de transformation ou de remise en cause de son équilibre par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires sont tenus de se réunir immédiatement en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée, et, si nécessaire, de revoir le présent accord.

L'alinéa ci-dessus concerne, en particulier mais de façon non exclusive, les dispositions législatives ou réglementaires qui pourraient être prises spécifiquement pour les établissements de soins publics ou privés.

### **10.3. Conditions de réalisation des accords d'entreprise prévus par le présent accord**

Les protocoles d'accord d'entreprises seront conclus dans le cadre du présent accord et devront strictement respecter le cadre ainsi fixé.

### **10.4. Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires sera obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et notifié par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui devront être agréés.

*Fait à Paris, le 22 novembre 1999.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 13 juin 2001**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2351039M

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,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, une négociation a été ouverte le 13 décembre 2000 sur les augmentations annuelles dans les CLCC et les conditions de travail.

Au cours des séances du 9 janvier 2001 et du 28 mai 2001, les organisations syndicales et la fédération des CLCC ont négocié et arrêté les mesures consignées dans le présent accord national.

Cet accord a pour objet de mettre en place les augmentations salariales et autres mesures relatives à la rémunération de tous les personnels des CLCC, personnel non médical et praticiens.

Ces mesures se placent nécessairement dans le cadre des enveloppes résultant, en masse, des augmentations de la fonction publique. Elles sont toutefois définies et négociées en tenant compte des particularités des CLCC dont la rémunération et la vie professionnelle sont organisés selon des dispositifs propres résultant de sa convention collective.

Pour les années 2001 et 2002, un calendrier prévisionnel d'augmentations ayant été annoncé pour la fonction publique, le présent accord établit les niveaux et les échéances des mesures salariales pour les personnels des CLCC en 2001 et 2002, étant établi toutefois que ces dispositions seraient revues dans l'hypothèse où les pouvoirs publics reviendraient sur le calendrier ou les mesures annoncés pour la fonction publique.

Dans ce cas, la commission nationale paritaire serait réunie sans délai pour examiner les conséquences sur le présent accord.

## Article 1<sup>er</sup> | *Augmentations salariales 2001/2002*

Les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions salariales ci-après dans le respect des accords locaux signés et agréés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois, tant pour le personnel médical que non médical.

Leur mise en œuvre sera donc soumise aux clauses en vigueur dans ces accords, notamment en ce qui concerne la date limite du gel des augmentations générales qui peut être postérieure à 2000.

### ■ Augmentations salariales :

- 0,4 % au 1<sup>er</sup> juillet 2001 ;
- 0,8 % au 1<sup>er</sup> décembre 2001 ;
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> août 2002 ;
- 0,8 % au 1<sup>er</sup> décembre 2002.

Les grilles salariales des SMAG des CLCC par groupe de rémunération seront révisées en conséquence.

Il est rappelé, à cet égard, que la grille des SMAG du groupe de rémunération A a été augmentée de 0,5 % au 1<sup>er</sup> décembre 2000.

### ■ Fonte du DIT :

- 2001 : transposition en 2001 de la disposition de l'article 5.1.9.2, 4<sup>e</sup> § de la CCN 1999. Le DIT ne fondera que de 50 % pour tous les salariés lors de l'augmentation du 1<sup>er</sup> juillet 2001 et lors de l'augmentation du 1<sup>er</sup> décembre 2001 ;
- transposition des mesures relatives aux bas salaires de la fonction publique : non-fonte du DIT pour les groupes de rémunération A et B en juillet 2001 et en décembre 2001.

En 2002, la fédération s'engage à examiner la reconduite de cette mesure de non-fonte du DIT pour les groupes A et B.

## Article 2 | *Mesures spécifiques aux CLCC*

### 1. Reprise d'ancienneté pour les plus de 25 ans

Les salariés des centres qui avaient atteint au 1<sup>er</sup> janvier 1999 une ancienneté de 25 ans ou plus, c'est-à-dire qui avaient atteint ou dépassé le plafond pour être éligibles à la prime d'expérience professionnelle au titre de la CCN 1999, verront leur rémunération, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, remise à parité avec la rémunération des autres salariés des centres au titre de l'ancienneté.

Le rappel de rémunération dû se fera en deux ans, à hauteur de la moitié de la somme due, selon le calendrier suivant :

- 1<sup>er</sup> rappel au 1<sup>er</sup> octobre 2001 ;
- 2<sup>e</sup> rappel au 1<sup>er</sup> août 2002.

Le salaire recalculé sera versé jusqu'à la date de départ du salarié du centre.

En cas de départ du centre avant le 1<sup>er</sup> août 2002, les salariés concernés toucheront le deuxième versement de rappel au moment de leur départ.

## Article 3 | *Agrément*

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 et de ses décrets.

*Fait à Paris, le 13 juin 2001.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 25 mars 2002**

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

NOR : ASET2351040M

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 14 mars 2001, a été signé en faveur des salariés de la fonction publique hospitalière appartenant à certaines filières professionnelles un protocole visant, notamment, à assurer une meilleure reconnaissance des métiers et des qualifications, à favoriser la promotion des personnels et diversifier les perspectives d'évolution de carrière et à adapter les carrières et les rémunérations à l'évolution des emplois.

Par courrier en date du 5 février 2002, le directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins a informé la fédération des centres de lutte contre le cancer de la possibilité de négocier la transposition de ce protocole de façon globale afin de « poursuivre la réforme de sa convention collective et d'offrir à ses salariés des perspectives de carrière plus attractives », dans le respect de deux conditions :

- ne pas accentuer les écarts de rémunération favorables des salariés des CLCC tels que constatés avant le protocole de la fonction publique hospitalière ;
- de n'utiliser les crédits attribués sous cette forme globale qu'aux filières visées par le protocole du 14 mars 2001, sans qu'il puisse être fait cas de nouvelles demandes catégorielles.

Sur ces bases, une négociation a été conduite en commission nationale paritaire convoquée selon les règles conventionnelles des CLCC (deux séances plénières : 27 février et 11 mars 2002). Elle a abouti au présent accord.



La transposition du protocole « Filières professionnelles » du 14 mars 2001 aux centres de lutte contre le cancer est mise en œuvre à travers le principe de la reconnaissance et de validation des acquis professionnels qui en constitue le vecteur principal et fonde l'attribution des mesures financières obtenues dans le cadre de la transposition.

Des mesures spécifiques ont par ailleurs été négociées pour deux cas :

- la reconnaissance des diplômes des infirmières spécialisées (IBODE, puéricultrice et IADE) et des principales des mêmes spécialités est organisée par la contractualisation d'une indemnité d'exercice dans le cadre de l'accord collectif national ci-après ;
- une revalorisation des rémunérations conventionnelles (RMAG) est organisée pour les groupes de rémunération A et B afin de poursuivre la politique de revalorisation des bas salaires initiée lors de l'accord salarial 2001/2002.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations dans les CLCC pour les populations non comprises dans le protocole de la fonction publique hospitalière – ou pour lesquelles le comité de suivi du protocole poursuit ses négociations – dès lors que les mesures négociées auront été actées et rendues publiques.

Le financement de ces mesures négociées ultérieurement au présent accord sera soumis à l'obtention des crédits afférents, sachant que le financement du protocole de la fonction publique hospitalière est organisée sur 3 ans et que l'enveloppe aujourd'hui notifiée à la FNCLCC par les services de tutelle ne concerne que les mesures négociées dans le présent accord pour l'année 2002, avec leur effets ultérieurs en année pleine.

Le présent accord a pour objet :

- d'inscrire au bénéfice des entreprises et des personnels des centres de lutte contre le cancer visés au chapitre 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des CLCC, le principe du parcours professionnel et de la validation des acquis professionnels et d'en fixer les critères principaux. Ces dispositions emportent modification des dispositions conventionnelles nationales et prennent la forme d'un avenant de révision à la convention collective des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (partie I) ;
- d'acter les travaux de la CNQCC relatifs à la définition et au classement d'un emploi unique de « technicien(ne) de laboratoire » et de la disparition de l'emploi de « technicien(ne) biologiste ». Cette modification emporte modification de la convention collective nationale des CLCC et est stipulée par avenant (partie I) ;
- d'établir la méthode de travail et de calendrier pour la définition des modalités permanentes du parcours professionnel et de la validation des acquis – dont le principe est acté dans le présent accord – pour tous les personnels qui ne remplissent pas les conditions de durée dans l'emploi requises pour bénéficier des mesures exceptionnelles définies pour l'année 2002. (partie II) ;
- d'établir les modalités spécifiques et exceptionnelles d'application du parcours professionnel et de validation des acquis professionnels, en 2002, pour les emplois visés par le protocole « filières professionnelles » et qui remplissent les conditions de durée dans l'emploi stipulées dans la partie III de l'accord.

## **Partie I Avenant n° 2002-01 à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999**

### **1. Introduction du principe de la validation des acquis et du parcours professionnel**

Le titre du chapitre 5 titre 2 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer est modifié comme suit :

« Formation professionnelle continue et gestion des compétences »



L'article 2.5.1 « Préambule » est modifié comme suit :

Titre : « La validation des acquis et du parcours professionnel ».

Deux premiers paragraphes : inchangés.

Insertion du texte suivant :

« La convention collective nationale des CLCC de 1999 a posé les principes de l'évolution professionnelle des salariés et du développement de leurs compétences en réponse à l'évolution du contenu des emplois mais également selon leurs souhaits d'évolution personnels, ce qui limite les actions décrites dans ce chapitre à l'adaptation des salariés aux changements de leur emploi et/ou à la préparation d'une promotion. Les actions de formation professionnelle continue sont organisées dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Des outils ont été définis pour sa mise en œuvre, parmi lesquels les référentiels de compétences qui doivent être mis en place pour chaque emploi de la nomenclature nationale dans les trois ans suivant la mise en place de la CCN.

Par accord en date du 25 mars 2002, les signataires ont constaté que les missions statutaires des centres de lutte contre le cancer et le mode d'organisation qui en découle (multidisciplinarité, contribution à grande échelle aux essais cliniques et thérapeutiques, poids de la recherche), ainsi que les conditions particulières de soins induites par la cancérologie, ont pour effet d'enrichir les compétences exercées justifiant la reconnaissance d'une qualification supérieure dans l'emploi occupé. En effet :

- l'exercice des métiers des CLCC mobilise des compétences spécifiques, dont certaines ne peuvent être acquises totalement par la formation initiale ;
- les CLCC travaillent dans un contexte fort d'innovation thérapeutique et technologique, créant pour les salariés la nécessité de développer des compétences spécifiques à cet égard ;
- l'ouverture croissante des CLCC sur les réseaux de soin, mais aussi sur les organisations de patients, et le rôle pédagogique qu'ils exercent dans ce cadre, mobilisent des compétences particulières.

Ces compétences spécifiques aux CLCC sont acquises par la formation interne et/ou externe, mais aussi par l'exercice du métier dans les diverses situations de travail occupées par le salarié au cours de son parcours professionnel.

Afin de reconnaître ces compétences et de les valoriser, les parties signataires sont convenues d'inscrire dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer le principe de la validation des acquis professionnels (compétences et acquis de l'expérience) selon un critère dynamique intitulé "parcours professionnel".

Ce critère fixe des règles communes à tous les emplois et à tous les centres en termes de durée, de méthode, d'évolution professionnelle dans l'emploi et de valorisation salariale. »

Un nouvel article 2.5.5 est introduit après l'article 2.5.4 et est libellé comme suit :

Intitulé : « Validation des acquis professionnels et des compétences ».

Texte de l'article :

« Afin de reconnaître l'impact de la spécificité des missions et de l'activité des centres de lutte contre le cancer sur les compétences des salariés, chaque salarié ayant accompli une certaine durée dans son emploi, dans son centre ou dans plusieurs centres, bénéficie d'une évaluation des compétences qu'il a exercées au cours de son parcours professionnel dans cet emploi.

Cette évaluation a pour objet de constater, de valider et de valoriser les compétences d'un salarié acquises dans son emploi ou dans le cadre de fonctions spécifiques liées au centre sur la base, d'une part, du référentiel de compétences établi pour l'emploi occupé conformément à l'article 2.5.3 de la convention collective nationale des CLCC et/ou, d'autre part, de la valorisation des formations internes et/ou externes suivies et des diplômes éventuellement obtenus.

À ce titre, le parcours professionnel constitue un outil conventionnel national d'évolution dans l'emploi qui complète et dynamise les 13 critères classants et organise, soit une progression du RMAG dans l'emploi occupé, soit une progression dans un groupe de rémunération supérieur. La décision de validation est du ressort de la direction. En cas de non validation de ses compétences, le salarié peut présenter un recours de la décision dans son centre ».

Les articles suivants sont renumérotés en conséquence : l'article 2.5.5 devient l'article 2.5.6 ; l'article 2.5.6 devient l'article 2.5.7.

L'article 2.4.2.1, titre 2, chapitre 4 « Rémunération » de la CCN est complété à la suite du § 3 par le paragraphe suivant :

« Suite à la validation des acquis professionnels du salarié, le montant de son RMAG est augmenté soit dans le groupe de rémunération dans lequel est classé son emploi, soit par évolution dans un groupe de rémunération supérieur dans les conditions à définir conventionnellement pour chaque emploi. Cette augmentation est définitivement acquise. Il entre en conséquence dans le calcul de la PEP et de la BIC ainsi que des heures supplémentaires.

Cette progression dans le RMAG de l'emploi ou dans le RMAG du groupe de rémunération supérieur ne fait pas fondre le DIT.

En tout état de cause, la rémunération totale d'un salarié qui progresse sur validation de ses acquis professionnels dans le groupe de rémunération supérieur ne peut être supérieure à celle des salariés du groupe d'accueil, hors effet DIT, et hors effet de la valorisation du RMAG prévue dans le cas de valorisation des compétences dans le même emploi » .

## **2. Modification de la définition de l'emploi de technicien de laboratoire stipulée à l'annexe A-1.1.5.1 de la CCN des CLCC**

Reprenant les conclusions des travaux de la CNQCC en 2001, les signataires conviennent que la distinction entre l'activité de recherche et l'activité de production clinique pour définir deux emplois distincts de « Technicien(ne) de laboratoire » et « Technicien(ne) biologiste » et les classer de façon distincte n'est pas pertinente.

En conséquence, l'emploi de « Technicien(ne) biologiste » est supprimé et un emploi unique de « Technicien de laboratoire » est créé couvrant toutes les activités de laboratoire du CLCC.

La définition de l'emploi de « Technicien(ne) de laboratoire » contenue dans l'annexe A-1.1.5.1 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifiée comme suit :

« Agit sur prescription et sous la responsabilité du chef de service.

Prépare, effectue et/ou analyse à des fins médicales et/ou de recherche des prélèvements organiques et biologiques dans le respect des normes de qualité en vigueur.

Contrôle le déroulement des procédures d'analyse et transmet les résultats dans le respect des délais pour validation biologique.

Rédige des comptes rendus d'analyses et de conclusion.

Réalise la vérification, l'entretien et la maintenance courante du matériel utilisé.  
Met en œuvre des technologies nouvelles d'analyse et/ou d'investigation.»

Les classements individuels effectués lors de la transposition de la CCN de 1971 à celle de 1999 ne seront pas revus.

### 3. Modification du RMAG national des groupes A et B

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 :

- le RMAG du groupe A est revalorisé de 1,32 % pour tous les salariés occupant un emploi de ce groupe. La valeur du RMAG est de 14 244,50 euros ou 93 438 francs ;
- le RMAG du groupe B est revalorisé de 3 % pour tous les salariés occupant un emploi de ce groupe. La valeur du RMAG est de 14 620, 77 euros ou 95 906 francs.

### 4. Création d'une indemnité d'exercice pour les infirmières spécialisées et les principales

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, la reconnaissance des diplômes des infirmières spécialisées (IBODE, puéricultrice et IADE) et des principales des mêmes spécialités est organisée par la mise en place d'une indemnité d'exercice dans les conditions suivantes :

- IADE : une indemnité d'exercice de 2 195,26 euros annuels bruts (soit 14 400 FRF annuels bruts) est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'anesthésiste ;
- IBODE et puéricultrice : une indemnité d'exercice de 1 097,63 euros annuels bruts (soit 7 200 FRF annuels bruts) est attribuée aux infirmières de bloc opératoire et aux infirmières puéricultrices classées dans le groupe F, ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme ;
- principales :
  - de bloc opératoire et puéricultrices : une indemnité d'exercice de 1 097,63 euros annuels bruts (soit 7 200 FRF annuels bruts) est attribuée aux principales de bloc opératoire et aux principales puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;
  - anesthésistes : une indemnité d'exercice de 2 195,26 euros annuels bruts (soit 14 400 FRF annuels bruts) est attribuée aux principales anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.

Ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

## **Partie II Dispositions relatives à la définition des modalités permanentes de validation des acquis professionnels pour les personnels ne pouvant bénéficier en 2002 de la mise en œuvre du parcours professionnel**

Il s'agit des personnels n'ayant pas atteint les conditions de durée dans l'emploi pour la mise en œuvre du parcours professionnel telles que stipulées dans la partie III du présent accord et qui ne pourront en conséquence bénéficier – en 2002 – des mesures de validation et de valorisation des compétences.

Ils pourront en bénéficier à l'avenir dès qu'ils rempliront les conditions de durée dans l'emploi requises, c'est à dire dès 2003.

Les règles de validation et de valorisation des compétences au titre du parcours professionnel seront définies par la CNQCC puis par la CNP de façon spécifique pour chaque emploi de la classification nationale. Les règles établies dans la partie III du présent accord en terme de durée pour bénéficier d'une évaluation des compétences, ainsi que le principe d'une progression sur

validation des compétences d'un groupe de rémunération à l'autre pour les emplois médico-techniques du groupe E, seront reprises.

Chaque année, 30 % au minimum des salariés remplissant les conditions de durée dans l'emploi bénéficient de la validation de leurs compétences.

Pour les emplois des filières concernées par le protocole « filières professionnelles » de la fonction publique hospitalière, la CNQCC définira ces règles de validation avant le 31 décembre 2002 : infirmier(e)s et infirmier(e)s spécialisé(e)s, emplois para médicaux et médico-techniques (manipulateur radio, masseur kinésithérapeute, technicien de laboratoire, orthophoniste, diététiciennes et préparateurs en pharmacie).

Pour les autres emplois de la classification conventionnelle nationale, la CNQCC ouvrira les travaux de définition de ces règles en 2003, étant entendu que les moyens financiers afférents devront faire l'objet d'une demande de financement dans le cadre d'accords collectifs agréés.

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). La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise.

### **Partie III Conditions exceptionnelles pour l'application dans les CLCC des mesures du protocole filières professionnelles aux populations remplissant certaines conditions en 2002**

Ayant reconnu qu'il n'est pas possible d'appliquer en 2002 les règles permanentes de validation des acquis professionnels – alors qu'elles ne sont pas totalement établies – à des personnels remplissant néanmoins certaines conditions de durée dans l'emploi requises à la date d'application de l'accord, et constatant que le parcours professionnel est le seul critère applicable en 2002, des règles particulières et exceptionnelles de validation des acquis professionnels sont établies pour sa mise en œuvre en 2002.

Ces mesures particulières ne s'appliquent que pendant l'année 2002. Ces mesures s'appliquent aux salariés occupant les emplois faisant l'objet du protocole « filières professionnelles » de la fonction publique hospitalière du 14 mars 2001.

Une mesure particulière est mise en place pour les groupes A et B poursuivant la politique de valorisation des bas salaires dans les CLCC.

#### **Dispositions communes à tous les emplois visés dans la présente partie**

Conditions de durée dans l'emploi (tous emplois sauf groupe A et B) : ces conditions s'apprécient au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature de l'accord sous réserve de son agrément.

Date d'application des mesures salariales : 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Validation des acquis professionnels :

- à l'exception des mesures accordées au groupe A et B et de l'attribution de l'indemnité d'exercice des infirmières spécialisées et des principales de bloc opératoire et anesthésistes, les mesures d'évolution professionnelles et salariales ci-après sont fondées sur la validation des acquis professionnels ;
- 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). 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 des compétences national de l'emploi occupé par le salarié bénéficiant de l'évaluation ;
- 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 2002 ;
- l'ensemble des évolutions salariales décrites ci-après sont mises en œuvre sans fonte du DIT. Le complément de rémunération ne fond pas en cas d'évolution salariale dans le RMAG du même emploi ;
- le RMAG revalorisé sert de base au calcul de la PEP, de la BIC ainsi que des heures supplémentaires.

## Dispositions par emplois

### 1. Emplois des groupes A et B

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 :

- le RMAG du groupe A est revalorisé de 1,32 % pour tous les salariés occupant un emploi de ce groupe. La valeur du RMAG est de 14 244,50 euros ou 93 438 francs ;
- le RMAG du groupe B est revalorisé de 3 % pour tous les salariés occupant un emploi de ce groupe. La valeur du RMAG est de 14 620,77 euros ou 95 906 Francs.

### 2. Emplois d'infirmières

#### IDE

À compter du premier jour de la 8<sup>e</sup> année dans l'emploi, une IDE bénéficie d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours de son parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des IDE du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation de 3 % du RMAG de l'emploi (valeur décembre 2001).

#### IADE

Une indemnité d'exercice de 2 195,26 euros annuels bruts (soit 14 400 FRF annuels bruts) est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'anesthésiste.

À compter du premier jour de la 4<sup>e</sup> année dans l'emploi les IADE bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des IADE du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation du RMAG de l'emploi (valeur décembre 2001) à hauteur du différentiel entre le groupe de rémunération G et le groupe de rémunération H.

#### IBODE et puéricultrice

Une indemnité d'exercice de 1 097,63 euros annuels bruts (soit 7 200 FRF annuels bruts) est attribuée aux infirmières de bloc opératoire et aux infirmières puéricultrices classées dans

le groupe F, ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme.

À compter du premier jour de la 4<sup>e</sup> année dans l'emploi, les IBODE ou puéricultrice bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des IBODE ou puéricultrice du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation du RMAG de l'emploi (valeur décembre 2001) à hauteur du différentiel entre le groupe de rémunération F et le groupe de rémunération G.

#### *Principales de bloc opératoire, anesthésistes ou puéricultrices*

Une indemnité d'exercice de 1 097,63 euros annuels bruts (soit 7 200 FRF annuels bruts) est attribuée aux principales de bloc opératoire et aux principales puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.

Une indemnité d'exercice de 2 195,26 euros annuels bruts (soit 14 400 FRF annuels bruts) est attribuée aux principales anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.

### **3. Emplois médico-techniques des CLCC classés en groupe F**

#### *Manipulateurs d'électro-radiologie médicale*

À compter du premier jour de la 8<sup>e</sup> année dans l'emploi, les manipulateurs d'électrologie médicale bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des manipulateurs radio du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation de 3 % du RMAG de l'emploi (valeur décembre 2001) :

- masseurs kinésithérapeutes : mêmes dispositions que ci-dessus ;
- orthophoniste : mêmes dispositions que ci-dessus ;
- diététiciennes classées dans le groupe F : mêmes dispositions que ci-dessus ;
- techniciens biologistes : mêmes dispositions que ci-dessus ;
- techniciens de laboratoire classés dans le groupe F sous l'appellation « techniciens qualifiés » : mêmes dispositions que ci-dessus.

### **4. Emplois médico-techniques classés en groupe E**

#### *Techniciens de laboratoire*

■ Évolution salariale dans le groupe E :

À compter du premier jour de la 8<sup>e</sup> année et jusqu'au dernier jour de la 9<sup>e</sup> dans l'emploi, les techniciens de laboratoire classés en E bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des techniciens de laboratoire du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.



La validation des compétences est valorisée par une augmentation de 3 % du RMAG de l'emploi E (valeur décembre 2001).

■ Progression dans le groupe de rémunération F :

À compter du premier jour de la 10<sup>e</sup> année, les techniciens de laboratoire classés en E bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des techniciens de laboratoire du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une progression vers le groupe de rémunération F.

Le salaire de base (RMAG + complément de rémunération) du technicien classé en E qui aura progressé dans le groupe F sera égal au RMAG du groupe F augmenté de 3 %. Les accessoires de salaire (PEP et BIC) ainsi que les heures supplémentaires sont calculés sur le RMAG + 3 %.

### *Dietéticiennes classées en E*

Mêmes dispositions que les techniciens de laboratoire classés en E.

### *Préparateurs en pharmacie qualifiés*

■ Évolution salariale dans le groupe E :

À compter du premier jour de la 8<sup>e</sup> année et jusqu'au dernier jour de la 9<sup>e</sup> dans l'emploi, les préparateurs en pharmacie qualifiés classés en E bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des préparateurs en pharmacie du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une augmentation de 3 % du RMAG de l'emploi E (valeur décembre 2001).

■ Progression dans le groupe de rémunération F :

À compter du premier jour de la 10<sup>e</sup> année, les préparateurs en pharmacie classés en E bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans les postes occupés au cours du parcours professionnel.

En 2002, 80 % minimum des préparateurs en pharmacie du centre remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi bénéficieront d'une validation de leurs compétences.

La validation des compétences est valorisée par une progression vers le groupe de rémunération F.

Compte tenu de l'évolution en cours de la formation initiale des préparateurs en pharmacie hospitaliers visés par le protocole, et de l'impact qu'elle pourra avoir sur les clauses conventionnelles des CLCC relatives à la formation des préparateurs en pharmacie des centres, la validation des compétences en vue d'une progression dans le groupe F devra s'appuyer impérativement sur une formation de courte durée interne ou externe.

Le salaire de base (RMAG + complément de rémunération) du préparateur classé en E qui aura progressé dans le groupe F sera égal au RMAG du groupe F augmenté de 3 %. Les accessoires de salaire (PEP et BIC) ainsi que les heures supplémentaires sont calculés sur le RMAG + 3 %.

## **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 25 mars 2002.*

(Suivent les signatures.)



**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.)

**Accord du 12 octobre 2009**

relatif au développement de la formation et la professionnalisation

NOR : ASET2351044M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**CFE-CGC santé social,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Aux termes de la CCN du 1<sup>er</sup> janvier 1999 des CLCC, la formation professionnelle continue est inscrite dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de qualification. Le taux conventionnel actuel ne peut être inférieur à 2,25 % de la masse salariale brute, soit 0,65 % de plus que l'obligation légale.

À la date de signature du présent accord, la loi du 7 mai 2004 a mis en place le principe de la professionnalisation tout au long de la vie à laquelle 0,5 % de la masse salariale sont consacrés et a mis en place le DIF.

L'accord de branche du 5 janvier 2005 – révisé par l'accord de branche n° 2008-01 du 31 mars 2008 – a fixé les objectifs triennaux prioritaires pour la professionnalisation pour la période 2008-2010. Il comporte des moyens prioritaires importants pour le secteur sanitaire : formation promotionnelle en vue d'un diplôme ; actualisation et développement des compétences requises dans l'emploi occupé ; soutien pour les obligations de formation médicale continue et évaluation des pratiques professionnelles telles que définies par les textes en vigueur (chapitre III, article 3, § c de l'accord).

Ces évolutions légales et conventionnelles de branche posent un cadre favorable au développement concerté des politiques de formation et de professionnalisation des 20 CLCC pour soutenir, d'une part, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences négociée localement et nationalement et, d'autre part, pour accompagner les souhaits de développement individuel des salariés.

Les signataires du présent accord conviennent de définir par cet accord les principes fondamentaux d'une politique de formation professionnelle concertée entre les 20 centres de lutte contre le cancer s'inscrivant dans les orientations et les objectifs prioritaires de l'accord de branche pour les années restant à courir dudit accord.

À expiration de validité de l'accord de branche, les instances paritaires instituées par la CCN du 1<sup>er</sup> janvier 1999 des CLCC (Commission nationale paritaire des centres et conseil national de la formation professionnelle) ainsi que les partenaires sociaux dans les centres seront destinataires d'un bilan des actions déployées et procéderont à la négociation d'un nouvel accord.

Le présent accord a pour objet :

D'une part, de réviser les règles conventionnelles de la CCN relatives :

- au taux conventionnel de cotisation (révision de l'article 4.2.3.1) ;
- à la composition du comité national de la formation professionnelle (révision de l'article 2.9.1.3 de la CCN et article 4.3.6).

Ces dispositions emportent modification des dispositions conventionnelles nationales et prennent la forme d'un avenant de révision à la convention collective des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (partie I).

D'autre part, de fixer sous la forme d'un accord les orientations prioritaires de formation et de professionnalisation communes aux 20 CLCC (partie II).

La signature de cet accord n'emporte pas adhésion à la convention collective nationale des CLCC.

## **Partie I Avenant n° 2009-01 à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999**

### **Article 1<sup>er</sup> | Taux conventionnel dédié à la formation continue (révision de l'article 4.2.3.1)**

Le taux minimal conventionnel consacré au financement de la formation professionnelle continue est fixé à 2,45 % de la masse salariale brute de chaque centre, soit une hausse de 0,15 % du taux actuel compte tenu du taux obligatoire de cotisation fixé par l'accord de branche n° 2008-01 (65 % *a minima* de 1,60 % de la MSB consacrés au plan de formation).

Les contributions légales à la professionnalisation (0,5 %) et au CIF (0,2 %) sont versées dans leur intégralité à l'OPCA UNIFAF auquel adhèrent les CLCC.

Afin d'inscrire cet effort de formation supplémentaire dans les politiques définies aux chapitres 9 et 10 de la CCN des CLCC, 50 % de cette augmentation, soit 0,10 % de la MSB, sont consacrés aux actions de formation prescrites dans le cadre du parcours professionnel des professionnels, notamment à l'accompagnement des nouvelles recrues dans leur parcours d'intégration.

*(Voir page suivante.)*

## **Article 2 | Comité national de la formation professionnelle (annule l'article 2.9.1.3 et remplace l'article 4.3.6)**

L'article 2.9.1.3 est supprimé.

L'article 4.3.6 de la CCN est remplacé comme suit :

### **« Comité national de la formation professionnelle**

#### **4.3.6.1. Rôle et composition**

Le comité national de la formation professionnelle est chargé de :

- établir un bilan annuel des formations réalisées dans les centres à partir de l'exploitation des déclarations 2483. Ce bilan sera complété par une analyse qualitative des actions réalisées et des moyens consacrés selon les catégories de la loi et les objectifs prioritaires de l'accord de branche en vigueur pour la professionnalisation et le DIF. Un bilan sera effectué sur les plans de formation ;
- établir le suivi des actions mises en œuvre par les CLCC dans le cadre des orientations prioritaires du présent accord ;
- avoir un rôle de veille et de propositions en matière d'innovation pédagogiques et technologiques ;
- proposer les moyens de toute nature à mettre en œuvre dans les centres pour garantir l'adéquation des compétences des salariés à l'évolution des emplois et des métiers dans leur parcours professionnel, en lien avec les travaux des instances paritaires des CLCC et de l'observatoire de la branche ;
- analyser les politiques de GPEC mises en place dans les centres dans le cadre des accords en place en vue d'adapter les ressources disponibles aux besoins futurs.

Le comité national est composé de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente de la convention collective nationale ou signataire du présent accord (partie II du présent accord) et d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

Le comité national de la formation professionnelle est informé des travaux de la CPNE de branche.

#### **4.3.6.2. Fonctionnement**

Le comité national de la formation professionnelle se réunit au moins deux fois dans l'année.

#### **4.3.6.3. Frais de déplacement**

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres. »

## **Partie II Orientations prioritaires pour la formation professionnelle et la professionnalisation des salariés des centres de lutte contre le cancer pour la période 2009-2010**

Par les dispositions de cet accord, les centres de lutte contre le cancer prennent les moyens pour :

- d'une part, accompagner dans l'accès à une formation de qualité, les jeunes travaillant, ou ayant le souhait de travailler dans les centres (art. 1<sup>er</sup>).
- d'autre part accompagner les salariés des centres dans la nécessaire adaptation de leurs compétences dans l'exercice de leur métier dans le milieu exigeant de la cancérologie (articles 2 à 7).

Dans la recherche d'un équilibre entre les mesures de promotion par la formation et le recrutement externe, l'ensemble des mesures ci-après feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation d'impact dans le cadre du comité national de formation professionnelle prévu à l'article 4.3.6 de la CCN des CLCC.

## **Article 1<sup>er</sup> | Favoriser l'accès à une 1<sup>re</sup> qualification professionnelle**

### **Formation promotionnelle**

Pour la mise en œuvre des mesures arrêtées avec le salarié visant à l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur, les centres veilleront à s'appuyer notamment sur les fonds mutualisés de l'OPCA de branche (UNIFAF) prévus pour ces actions.

Pour tous les salariés des CLCC sans diplôme, et pour les salariés en possession d'un diplôme de niveau V, les centres s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles en complément du plan formation pour les faire accéder à des diplômes de qualification supérieure :

- entretiens de carrière prévus à l'article 2.9.1.4 de la CCN ;
- utilisation des fonds disponibles dans le cadre du fonds d'intervention national d'UNIFAF pour la préparation aux concours de la filière soins ;
- accroître l'adéquation des moyens mis à disposition par les ARH et les conseils régionaux aux besoins des centres et leur utilisation par les centres.

Contrats de professionnalisation (chapitre II, article 3 de l'accord de branche n° 2008-01)

- rechercher l'utilisation optimale des dispositions du chapitre II de l'accord de branche 2008-01 sur les contrats de professionnalisation pour les publics et les formations prioritaires ;
- s'appuyer sur les objectifs prioritaires de l'accord de branche en vigueur relatifs aux contrats de professionnalisation pour recruter et fidéliser certains emplois (BTS assistante médicale ; BP préparateur en pharmacie ; BTS de maintenance).

En cas d'embauche du jeune diplômé suite au contrat de professionnalisation signé avec le centre, ce dernier s'engage à reconnaître la qualification acquise dans le respect de la convention collective des CLCC.

L'indemnité de fonction tutorale prévue au chapitre IV, article 4 de l'accord de branche sera versée dans les CLCC aux tuteurs désignés *ad nominem* comme tuteur d'un jeune en contrat de professionnalisation répondant aux objectifs prioritaires au sens de l'accord de branche n° 2008-01. La formation de la branche destinée aux tuteurs sera proposée à tout tuteur volontaire.

### **Contrat d'apprentissage**

L'apprentissage est un moyen d'accès à la première qualification professionnelle qui permet par ailleurs de fidéliser les jeunes recrutés.

- dans le cadre des dispositions de l'accord de branche n° 2006-01 du 12 juillet 2006 sur l'apprentissage, et conformément aux travaux de l'observatoire des métiers des centres, développer l'accès aux métiers du soin et aux métiers médico-techniques par l'apprentissage (IDE ; manipulateurs radio et aide-soignante notamment) ;
- pour ce faire, il pourra être nécessaire de faire connaître aux conseils régionaux et aux agences régionales d'hospitalisation les besoins de mise en place ou d'agrément de centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou de sections d'apprentissage dans les écoles ;
- agir sur les CFA et sections d'écoles existants pour que cette voie de formation initiale soit mise en place une fois les agréments obtenus du conseil régional ;
- favoriser le recrutement par apprentissage sur les autres emplois et sensibiliser l'OPCA UNIFAF si nécessaire.



Pour les formations prioritaires visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de branche n° 2006-01 du 12 juillet 2006, l'indemnité de fonction prévue au IV-4 de l'accord de branche n° 2008-01 du 31 mars 2008, sera versée au maître d'apprentissage désigné.

## **Contrats aidés**

En s'appuyant sur les mesures spécifiques du fonds d'intervention national d'UNIFAF, favoriser la professionnalisation et l'intégration dans les centres des salariés bénéficiant de toute forme de contrat aidé, notamment par l'accès à un diplôme ou titre figurant au RNCP ou à la liste de la CPNE de branche.

## **Article 2 | Favoriser l'intégration et la fidélisation des jeunes recrues**

En s'appuyant sur les moyens mis en place dans le cadre du chapitre III-3-b de l'accord de branche n° 2008-01, les CLCC sont incités à développer les parcours de professionnalisation – que ce soit par la formation ou par l'acquisition de compétences en situation de travail – en faveur des jeunes recrues afin de les fidéliser dans les centres. Ces actions prennent place dans un délai rapproché après le recrutement. L'accès aux différents fonds mobilisables est recherché, en complémentarité avec le plan de formation.

Afin de garantir la qualité de ces actions de professionnalisation, les centres sont incités à s'approprier l'expérimentation en cours soutenue par UNIFAF en faveur des jeunes recrues IDE et manipulateurs radio, et à en généraliser les bonnes pratiques.

Elles sont délivrées dans le cadre d'un tutorat avec une formalisation prenant appui sur les référentiels de compétences tronc commun existant pour chaque emploi de la classification.

Ces actions seront développées dans toute la mesure du possible pour tous les emplois le requérant dans le cadre de l'accord de branche.

## **Article 3 | Développer la professionnalisation dans le parcours professionnel**

La convention collective des CLCC a établi le principe de l'évolution des salariés dans leur emploi par la valorisation des compétences exercées. Ce principe repose sur le développement concerté des compétences de chaque salarié dans un dispositif régi par des règles collectives, notamment sur la base des référentiels de compétences de chaque emploi.

Les compétences acquises et validées sont valorisées sous la forme de paliers de professionnalisation valorisés dans les barèmes salariaux de chaque emploi.

Les CLCC se donnent pour objectif de mobiliser leurs moyens de formation et d'acquisition de compétences pour permettre aux salariés d'atteindre sans difficultés les 2 paliers de parcours de leur emploi d'appartenance.

Pour ce faire, les plans de formation décriront de façon plus explicite les moyens orientés vers le développement dans le parcours.

Par ailleurs les moyens de l'accord de branche n° 2008-01 dans le cadre de la professionnalisation seront sollicités, notamment les périodes de professionnalisation.

Un bilan annuel des dispositions particulières prises est présenté au CNFP des CLCC dans le cadre du suivi du présent accord.

Les moyens inscrits dans la CCN des CLCC seront développés par l'observatoire des métiers et des compétences pour définir des parcours qualifiants par filières et favoriser ainsi l'accès aux paliers de parcours = passeport formation ; bilan de carrières ; actions de formation.

Les moyens de formation des CLCC dédiés à la cancérologie – notamment les instituts de formation des centres et l'EFEC – seront mis en synergie et mutualisés autant que nécessaire pour remplir l'objectif de développement des compétences dans le cadre du parcours professionnel.

Des formateurs occasionnels seront par ailleurs formés dans les CLCC – avec le soutien souhaitable des moyens de formation de formateurs de la branche – afin de garantir la qualité des tutorats et les accompagnements au poste de travail favorisant le développement des compétences dans le parcours professionnel.

#### **Article 4 | Favoriser la promotion professionnelle par la VAE**

Les CLCC s'engageront dans une politique de soutien à leurs salariés qui décident d'accéder à un diplôme de niveau supérieur par la VAE, particulièrement les salariés de niveau V ou sans diplôme.

Pour ce faire :

- les centres s'efforceront de mettre en situation tout salarié ayant exprimé le souhait d'obtenir tout ou partie d'un diplôme par la VAE afin de faciliter la reconnaissance de tout ou partie des modules décrits dans la procédure de VAE du diplôme concerné ;
- ils mettront à disposition les moyens d'information appropriés sur la VAE et plus particulièrement sur le dispositif de soutien mis en place par l'accord de branche n° 2005-06 et son avenant n° 1 ;
- ils informeront les salariés des nouveaux dispositifs mis en œuvre pour les emplois sanitaires au fur et à mesure des décrets ouvrant ces diplômes réglementés à la VAE ;
- ils s'appuieront plus particulièrement sur le dispositif de soutien de branche existant pour le DPAS ainsi que sur tout dispositif qui sera mis en place par la branche ultérieurement.

Tout salarié ayant obtenu une validation partielle de son diplôme par la VAE bénéficiera d'un soutien individuel dans le cadre du plan de formation pour obtenir son diplôme.

La candidature d'un salarié ayant obtenu un diplôme par la VAE – sur un poste vacant accessible par ce diplôme – fera l'objet d'une attention particulière.

Par ailleurs, ils s'efforceront, dans toute la mesure de leurs moyens, de contribuer à la qualité des dispositifs mis en œuvre dans les territoires, notamment en participant aux jurys.

#### **Article 5 | Développer la formation médicale continue et l'évaluation des pratiques professionnelles (développement professionnel continu)**

La CCN des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 a posé le principe d'une formation médicale continue inscrite dans l'activité médicale. L'accord de branche n° 2008-01 a inscrit la formation médicale continue et l'EPP dans ses objectifs prioritaires de professionnalisation pour la période triennale n° 2008-2010.

Dans le respect des décrets et arrêtés pris en 2007 dans ce domaine et en s'appuyant autant que possible sur les moyens de la branche, les CLCC mettent en place les moyens permettant aux médecins des centres de remplir leurs nouvelles obligations, notamment :

- par l'identification de tous les moyens de formation des médecins dans le plan de formation du centre ;
- par la mise en place d'une traçabilité des actions de formation y compris les modes d'autoformation reconnus par les textes en vigueur (auto documentation ; enseignement ; sessions des congrès validantes ; observation de nouvelles pratiques *in situ* dans le centre ou un autre centre ; conférences de consensus ; formations présentielles).

Les centres s'efforceront de mettre à disposition des praticiens des centres tous les moyens électroniques de formation et d'auto-documentation visant cet objectif.

#### **Article 6 | Politiques de formation en faveur de certaines catégories de salariés**

Travailleurs handicapés.

Dans le cadre des mesures spécifiques inscrites dans le fonds national d'intervention de l'OPCA et par des moyens propres aux centres, les CLCC s'engagent à favoriser la reconversion des salariés devenus handicapés reconnus par la commission des droits de l'autonomie (ex COTOREP).

Pour ce faire les CLCC développeront toute action de formation permettant l'intégration dans un emploi permanent de reclassement des salariés devenus handicapés.

## Seniors

Sans préjuger des mesures qui pourront résulter des négociations en cours dans les centres sur cette population, les centres s'engagent à développer les moyens et actions de formation permettant de prévenir l'usure professionnelle des salariés seniors et les orienter vers :

- un bilan professionnel et/ou ;
- des actions de reconversion professionnelle.

## Article 7 | DIF

Les centres de lutte contre le cancer mettent à disposition des salariés tous les moyens de communication et d'information sur le DIF de façon régulière et en mesurent l'impact.

Le DIF est mis en œuvre dans le respect de toutes les règles établies par l'accord de branche 2008-01, notamment en matière de transférabilité au sein de la branche et en inter-branche.

Les droits acquis au titre du DIF sont transférés en cas de mobilité entre CLCC sans limitation du nombre d'heures acquis.

Les moyens de la formation professionnelle continue et les finalités relevant essentiellement de politiques locales, toute amélioration éventuelle des droits acquis au titre du DIF ne peut résulter que d'accords locaux.

### ■ DIF hors temps de travail :

Le droit individuel à la formation acquis, mobilisable hors temps de travail sur une même année civile est au maximum de 80 heures, le reliquat des droits acquis étant à consommer sur le temps de travail. Les formations faites sur le DIF hors temps de travail sont rémunérées par l'allocation nette de formation.

En référence à l'accord de branche, les actions de formation suivies dans le cadre du DIF peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Un salarié n'ayant pas acquis de droits suffisants pour une action de formation peut être autorisé à anticiper son DIF annuel en cours d'acquisition sans pouvoir, de ce fait, dépasser la limite du plafond de 120 heures.

Les salariés pourront réaliser des formations au titre du DIF selon les dispositions légales et de l'accord de branche en vigueur.

### ■ Modalités relatives au désaccord :

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF). Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au DIF acquis par le salarié et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 6323-16.

## **Article 8 | Durée de l'accord. Clause de révision et dénonciation.**

### **Portée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les orientations et priorités du présent accord sont liées à celles du plan triennal de l'accord de branche n° 2008-01 sur la formation tout au long de la vie.

En conséquence, dans les six mois précédant le terme de la période fixée par le plan triennal 2008-2010, une négociation sera ouverte sur les nouvelles orientations et les priorités 2011-2013 sur la base du plan triennal de l'accord de branche sur la formation tout au long de la vie.

Le présent accord est impératif. Il ne peut y être dérogé par accord d'établissement, sauf dispositions plus favorables.

La dénonciation de cet accord par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires.

La dénonciation donne lieu aux formalités de dépôt légal.

Dans le cas où un nouveau texte ne serait pas conclu, le texte antérieur continuera à produire ses effets.

## **Article 9 | Date d'application**

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (L. 132-5 et L. 135-2), et de l'article 1.1.1 de la CCN des CLCC définissant son champ d'application, s'appliquent directement.

Le présent accord entrera en vigueur dans tous les centres de lutte contre le cancer le premier jour du mois suivant l'épuisement de délai d'opposition.

*Fait à Paris, le 12 octobre 2009.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 99-30 du 30 mars 1999**

relatif à la création d'emplois, l'aménagement  
et la réduction du temps de travail

NOR : : ASET2351050M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord national a pour but la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Il est applicable à l'ensemble des employeurs, et à leurs salariés, quel qu'en soit l'effectif, définis dans le champ d'application, de la convention collective des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

Concernant les praticiens des centres, le présent accord sera adapté à leur situation particulière dans le cadre de la négociation collective les concernant.

**Article 1<sup>er</sup> | Préambule**

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dite « loi Aubry » et de ses décrets d'application, le présent accord a pour objectifs :

- de contribuer à l'effort national en faveur de l'emploi des personnes qui en sont privées ;
- de créer le dispositif permettant aux centres de bénéficier des dispositions légales accompagnant la création d'emploi ;
- d'instaurer la réduction du temps de travail dans les centres ;
- de créer l'embauche qualifiée correspondante, conformément aux orientations du projet d'établissement ;
- de favoriser la mise en œuvre d'actions de formation pour mettre en adéquation l'offre et la demande ;
- de rappeler et de déterminer le cadre et les règles d'un certain nombre de formes particulières d'aménagement du temps de travail, dans l'intérêt des centres et de leurs salariés ;

- de permettre aux centres de poursuivre un développement harmonieux tenant compte à la fois de leur spécificité, de la place éminente du patient et de ses besoins, ainsi que des aspirations du personnel ;
- de faciliter l'amélioration de l'organisation du travail ;
- de permettre la mise en œuvre des dispositifs d'annualisation ;
- de tracer le cadre de l'accord d'entreprise dans les centres de lutte contre le cancer.

## Article 2 | *Accord de branche*

Dès la signature de l'accord de branche, toutes ses dispositions sont applicables tant au niveau conventionnel qu'au niveau de chaque centre.

## Article 3 | *Horaire collectif de travail*

### 3.1. Durée hebdomadaire de travail

Le nouvel horaire collectif de travail est fixé par référence à la semaine de 35 heures avec date d'effet, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2000 en l'absence d'accord d'entreprise, ou d'accord national. Dans le cas d'un accord d'entreprise antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2000, la date d'effet est fixée entre les signataires. Il en est de même en cas d'avenant sur ce sujet au présent accord national.

Dans les deux hypothèses la date d'application est fixée au plus tard quatre mois après la date d'effet.

Dans la limite de la période d'application, afin de permettre aux centres de s'adapter, de s'organiser, de rechercher les horaires de travail les plus appropriés, de consulter les instances représentatives du personnel, cette réduction pourra être progressive.

### 3.2. Durée de travail de référence

#### 3.2.1. La durée de travail de référence est fixée annuellement selon la méthode de décompte suivante

*Méthode de décompte, hors fériés, de la durée annuelle de travail*

Nombre de jours par an	365
Congés payés	35
Jours de repos hebdomadaires	94
Total jours de congés	129
Reste en jours travaillés	236
Nombre d'heures par an	1 652

La durée annuelle de travail correspond à la quantité d'heures que chaque salarié à temps plein devra effectuer annuellement.

**3.2.2.** L'application de la réduction du temps de travail avant les échéances légales n'a aucune incidence sur le régime applicable aux heures supplémentaires pendant la période transitoire. Ainsi, les heures effectuées, pendant cette période, entre 35 et 39 heures sont payées au taux normal.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, toute heure effectuée au-delà de 35 heures deviendra une heure supplémentaire.

### 3.3. Congés supplémentaires

Compte tenu de la diversité des situations locales, la définition des jours fériés et des congés supplémentaires relève de la négociation de l'accord d'entreprise ARTT.

La commission nationale de suivi de l'accord devra établir au 30 mai 1999 un bilan des accords locaux. En fonction de ceux-ci, elle fera des propositions à la commission paritaire afin de compléter la convention collective. Ces propositions tiendront compte des pratiques des autres conventions collectives appliquées dans les établissements participant au service public hospitalier.

### 3.4. Mode de décompte du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée hebdomadaire du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année. La rémunération mensuelle versée est indépendante de l'horaire effectué. Elle est calculée à partir du salaire mensuel lissé, majoré des primes et indemnités conventionnelles régulières. Ces primes et indemnités liées à une contrainte spécifique sont versées selon les modalités en vigueur dans le centre.

Dans la perspective de l'effort en faveur de la création d'emplois, le recours aux heures supplémentaires doit progressivement diminuer pour n'avoir plus qu'un caractère exceptionnel.

Ainsi, dans le cadre de l'annualisation, le recours aux heures supplémentaires ne pourra excéder un quota de 100 heures en 1999 et 90 heures en 2000.

### 3.5. Période d'annualisation

La période d'annualisation ne saurait être supérieure à douze mois consécutifs. L'annualisation s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur toute autre période définie après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. À l'intérieur de cette période d'annualisation, toutes les formes de cycles peuvent être négociées avec les partenaires sociaux.

### 3.6. Variation de l'activité

L'activité des centres de lutte contre le cancer ne présentant pas de caractère saisonnier, il n'y a pas lieu d'en déterminer le calendrier.

Néanmoins, en cas de mise en place exceptionnelle de périodes de haute ou basse activité, celles-ci sont établies selon une programmation définie par protocole d'accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives. Les membres du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, sont consultés préalablement à la conclusion du protocole d'accord. La programmation devenue applicable, fait l'objet d'un affichage sur les tableaux prévus à cet effet sur chaque lieu de travail.

Cette programmation peut être modifiée annuellement suivant la même procédure. Elle ne saurait avoir pour effet de dépasser la durée de travail annuelle.

### 3.7. Modalités de mise en œuvre

La limite supérieure du temps de travail hebdomadaire est fixée à 42 heures pour les salariés travaillant de jour comme de nuit.

Ce temps maximum hebdomadaire ne peut se renouveler plus de 6 fois dans l'année de référence.

La limite inférieure du temps de travail hebdomadaire pour un salarié à temps plein est fixée à 21 heures. Cette dernière limite n'est pas en contradiction avec la possibilité de mettre le salarié en repos total une semaine complète lorsque son volume d'heures supplémentaires est supérieur à 35 heures. Dans ce dernier cas, le repos est pris dans le mois qui suit son constat sauf accord express entre le salarié et la direction du centre.



### 3.8. Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Cet accord, entrant dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, est un accord d'accès direct aux dispositions d'aides à la création d'emplois, pour les entreprises y ouvrant droit.

La mise en œuvre de la modulation instituée par le présent accord national fait l'objet d'une négociation, au niveau de l'entreprise, avec les délégués syndicaux, en vue d'aboutir à un accord.

Lorsque la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, la direction peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord national après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

### 3.9. État des lieux préalable

Par état des lieux préalable, les partenaires sociaux mettent en évidence les éléments d'emploi du dernier exercice connu. Il sera précisé, notamment :

- l'évaluation des effectifs réels permanents et temporaires par catégorie professionnelle, le nombre de temps plein, de temps partiel, le total d'équivalents temps plein ;
- l'évaluation des effectifs réels permanents, à temps partiel et par catégorie professionnelle, par durée et en pourcentage la quotité de temps, le pourcentage de temps libéré, le pourcentage de temps remplacé, le pourcentage de temps non remplacé ;
- le relevé des heures supplémentaires par catégorie professionnelle, nombre d'heures budgétisées, nombre d'heures réalisées en plus ou en moins ;
- le relevé des heures complémentaires par catégorie professionnelle, nombre d'heures budgétisées, nombre d'heures réalisées en plus ou en moins ;
- le nombre de mensualités de remplacement par catégorie professionnelle, leur nombre budgétisé, leur nombre réalisé, les écarts entre budgétisé et réalisé ;
- pyramide des âges, par tranches de 5 ans, à partir de 20 ans et par catégorie professionnelle.

Cet état des lieux doit être l'occasion d'un dialogue approfondi avec les salariés et leurs représentants sur les formes d'aménagement du temps de travail et d'organisation auxquelles ils aspirent, en tenant compte également des aspirations des malades et de leur famille.

## Article 4 | *Négociation obligatoire sur la mise en œuvre de la « loi Aubry »*

Tous les centres de lutte contre le cancer s'engagent à ouvrir la négociation sur la mise en œuvre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dans le mois qui suit la signature du présent accord.

Toutes les directions de centre affirment leur volonté d'aboutir à un accord d'entreprise afin de bénéficier au plus tôt de l'aide attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail, ainsi que pour leurs nouveaux embauchés dans le cadre du dispositif prévu.

Le champ d'application des aides diffère selon que la réduction du temps de travail s'inscrit dans un cadre offensif ou défensif.

### 4.1. Dispositions communes aux réductions offensives et défensives

Il résulte des dispositions de la loi précitée que tous les salariés présents dans le centre avant la date d'entrée en vigueur du nouvel horaire collectif et couvert par la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1999 ouvrent en principe droit aux aides dès lors qu'ils bénéficient de la réduction du temps de travail.

Cette règle concerne aussi bien les réductions d'horaires offensives que défensives.

Sont ainsi visés les salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective soumis, avant la réduction du temps de travail, à un horaire individuel lorsque cet horaire est



réduit dans la même proportion que l'horaire collectif pour être porté à 35 heures ou l'équivalent mensuel ou annuel au plus.

Sont également visés les salariés à temps partiel : l'horaire est réduit dans la même proportion que l'horaire collectif.

Le maintien de l'activité et le maintien de l'effectif sont des valeurs partagées par l'État, les organismes d'assurance maladie, les centres de lutte contre le cancer, les partenaires sociaux et le personnel. Les organismes de tutelle devront tenir compte pour l'évolution des budgets des centres des dispositions contenues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise s'y référant afin de maintenir ces deux valeurs présentes dans les centres de lutte contre le cancer.

Dans les accords locaux, les partenaires sociaux et la direction du centre s'engagent à étudier dès la signature de l'accord une pérennisation des embauches ou des emplois préservés au-delà de l'obligation légale. De la même façon ceux-ci s'engagent à affecter exclusivement les aides de l'État sur la réduction du temps de travail ainsi que les atténuations de dépenses prévues dans leur accord aux engagements souscrits dans la convention signée avec l'État, c'est-à-dire la sauvegarde ou la création d'emplois.

L'excédent éventuel annuel de ces recettes par rapport aux dépenses salariales des embauches compensatrices à la réduction du temps de travail ou à la sauvegarde des emplois sera provisionné au compte de résultat et reporté sur l'exercice budgétaire suivant avec, exclusivement, la même affectation.

Le centre fournira à ses instances représentatives du personnel les informations sur les embauches réalisées et sur le maintien des effectifs.

#### **4.2. Dispositions spécifiques aux réductions offensives**

Les salariés embauchés ultérieurement dans le cadre des contreparties d'embauche liées aux réductions offensives du temps de travail ouvrent droit aux aides et dispositions du présent accord.

Sont visés tous les salariés embauchés après l'entrée en vigueur du nouvel horaire réduit, dans son périmètre et pour autant qu'ils soient soumis à ce nouvel horaire ou à un horaire individuel inférieur.

Sont également visés les salariés à temps partiel bénéficiant d'une augmentation de leur horaire individuel comptabilisé en contrepartie de la réduction de l'horaire collectif.

Le nombre d'embauches nouvelles doit être au moins égal à 6 % de l'effectif auquel la réduction du temps de travail s'applique effectivement.

#### **4.3. Dispositions spécifiques aux réductions défensives**

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver.

Le nombre de licenciements évités doit représenter au moins 6 % de l'effectif auquel la réduction du temps de travail s'applique effectivement.

### **Article 5 | Dispositions spécifiques au travail à temps réduit**

Salariés déjà concernés par le travail à temps partiel :

Tous les salariés en poste au moment de la signature du protocole d'accord sont concernés par la réduction du temps de travail au prorata de leur temps de travail. Le nouvel horaire sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Si un accord national vient entre-temps, sur cette disposition, modifier par avenant la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1999, il s'appliquera directement à l'ensemble des personnels concernés.

Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail.

Cette demande des salariés à temps partiel sera acceptée par le centre, dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

Dans le cadre d'accords locaux, d'autres modalités d'aménagement du temps de travail concernant le temps partiel pourront être définies.

Le temps partiel doit être choisi.

## **Article 6 | Dispositions spécifiques aux nouveaux embauchés**

### **6.1. Contrat de travail**

L'embauche de nouveaux salariés, dans le cadre de cet accord, se fera dans le cadre de contrats à durée indéterminée et majoritairement à temps plein dans la mesure où les salariés déjà en poste à temps réduit n'auraient pas manifesté leur volonté de passer à temps plein.

## **Article 7 | Formation**

### **7.1. Engagement de formation**

Les embauches réalisées dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 s'inscrivent dans un engagement de l'employeur de qualification des personnels.

Pour atteindre cet objectif, l'employeur s'engage à assurer au salarié embauché toute formation initiale ou d'adaptation à l'emploi dont il aurait besoin, dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles (alternance, apprentissage...).

## **Article 8 | Dispositions spécifiques aux cadres**

Les cadres effectuant des horaires fixes et réguliers bénéficient des mesures de réduction de temps de travail.

Pour les autres cadres définis à l'article 2.4.3.1, titre 2, chapitre 4, 3<sup>e</sup> paragraphe, de la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1999, pour lesquels la mise en œuvre de ce dispositif n'est pas possible, une compensation en termes de congés leur est octroyée. Les cadres définis dans ce présent paragraphe devant réduire effectivement leur temps de travail, la compensation en congés devra être équivalente à deux semaines pleines dont une au moins pouvant alimenter le compte épargne temps.

## **Article 9 | Financement de l'emploi par la réduction du temps de travail**

### **9.1. Rémunération**

Les parties signataires du présent accord souhaitent que, chaque fois que cela est possible, tout en gardant l'objectif prioritaire de créer ou de sauvegarder des emplois, et sur la base de chiffrages prévisionnels transparents fournis par les directions aux partenaires sociaux, les centres de lutte contre le cancer s'efforcent de maintenir globalement le niveau de rémunération du personnel en activité.

En tout état de cause, quelle que soit l'hypothèse de négociation retenue, en 1999 et 2000, les augmentations générales alignées sur les augmentations générales prévues ou à valoir du secteur public seront intégralement consacrées par les centres à la création d'emplois.

Les salariés du groupe A ne sont pas touchés par l'alinéa précédent et se voient accorder l'intégralité des augmentations générales.

Si nécessaire, un certain nombre d'autres contreparties peuvent être envisagées, comme :

- une substitution ou une suspension des avantages accordés en sus de la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (rémunération supérieure des heures supplémentaires, primes exceptionnelles, jours de congés supplémentaires, etc.) ;
- un gel, limité dans le temps, total ou partiel, éventuellement modulé selon les emplois, des augmentations individuelles.

En aucun cas le gel de l'évolution de la prime d'expérience professionnelle ne peut être retenu pour financer la réduction du temps de travail.

En 2001, la négociation salariale de chaque centre prendra en compte les évolutions budgétaires accordées pour envisager une éventuelle restitution des augmentations générales non accordées, sous forme d'une augmentation de l'enveloppe normalement consacrée à la bonification individuelle de carrière.

## **9.2. Financement**

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé au budget des centres.

Des accords d'entreprise peuvent prévoir des contreparties supérieures en fonction de leur état des lieux.

## **Article 10 | Organisation du temps de travail**

### **10.1. Horaire collectif de travail**

L'horaire collectif de travail fixé à 35 heures peut être réparti entre les jours de la semaine et être calculé dans le cadre d'un cycle à déterminer.

### **10.2. Durée quotidienne de travail**

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue en deux séquences.

Par dérogation à la durée quotidienne du travail effectif, un accord d'entreprise dérogatoire pourra être signé avec les organisations syndicales représentatives dans le centre.

### **10.3. Repos ininterrompu entre deux journées de travail**

Chaque salarié bénéficie, entre deux journées de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

## **Article 11 | Mise en œuvre et suivi de l'accord**

### **11.1. Droit syndical**

En sus du droit syndical d'établissement institué par la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1999, les négociateurs de l'accord d'entreprise à raison de deux par organisation syndicale, bénéficieront d'un contingent de 20 heures, par mois, pendant une durée maximale de trois mois, pour préparer la négociation. Les réunions avec l'employeur ne s'imputeront pas sur ce contingent.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel sont périodiquement informés de la négociation et de la mise en œuvre du dispositif et disposent de tous les éléments remis aux négociations.

### **11.2. Commission nationale de validation des accords locaux**

Il est créé entre la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et les organisations syndicales nationales représentatives une commission nationale paritaire d'examen et d'avis des accords locaux.

Cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de membres du côté de la FNCLCC.

Cette commission est compétente pour examiner et donner un avis sur tous les accords d'entreprise avant signature et envoi pour agrément. Sa mission est de veiller au maintien de l'unité de la CCN des personnels des centres de lutte contre le cancer. Elle est obligatoirement saisie par les directions de centre.

L'avis de cette commission sera adressé, au plus tard quinze jours après réception du dossier, à chacune des parties présentes à la négociation locale. Cet avis est motivé.

Si, à la majorité, la commission émet un avis conforme, celui-ci sera annexé à l'accord local et adressé en l'état par le centre à la commission de l'article 16 de la loi de 1975.

Si, à la majorité, la commission émet un avis défavorable à l'accord, le centre est invité à une rédaction différente. Si les partenaires locaux prennent en compte l'avis de la commission, cette dernière se réunira à nouveau pour émettre un avis favorable. Dans le cas contraire, l'avis défavorable sera également transmis par le centre à la commission de l'article 16 de la loi de 1975.

Si la commission ne parvient pas à statuer à la majorité, chacune des parties présentes à la négociation locale en sera informée et aucun avis ne sera transmis à la commission de l'article 16 de la loi de 1975.

### **11.3. Accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail**

Dans le cas où les accords locaux présentés à la commission nationale de validation présenteraient de fortes similitudes, notamment dans le domaine de la rémunération et des contreparties, les partenaires sociaux signataires prennent l'engagement de se réunir à compter du 1<sup>er</sup> juin 1999 afin de définir un texte commun s'appliquant à l'ensemble des centres de lutte contre le cancer.

### **11.4. Commission nationale de suivi de l'accord**

Les parties signataires du présent accord national procéderont tous les ans, et durant cinq ans, à compter de la date de son entrée en vigueur à un bilan complet de son application. Seront en particulier examinés, selon une méthode et des indicateurs paritairement définis au plus tard six mois après l'entrée en vigueur du présent accord, les emplois sauvegardés et les emplois créés par les centres. Cette analyse devra se faire par catégorie et par centre.

Cette commission spécialement créée est composée de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et d'un nombre égal de représentants employeurs.

### **11.5. Commission d'entreprise ou d'établissement de suivi de l'accord**

Les organisations signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement formeront avec l'employeur une commission de suivi de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Le mode de fonctionnement de cette commission fera l'objet d'accord entre les

parties. Les résultats de ce suivi seront systématiquement et sans délais communiqués pour information à la commission nationale de l'article 1.4 du présent accord.

## **Article 12 | Agrément, durée et révision**

### **12.1. Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 et de ses décrets.

### **12.2. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois en cas de transformation ou de remise en cause de son équilibre par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires sont tenus de se réunir immédiatement en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée, et, si nécessaire, de revoir le présent accord.

L'alinéa ci-dessus concerne, en particulier mais de façon non exclusive, les dispositions législatives ou réglementaires qui pourraient être prises spécifiquement pour les établissements de soins publics ou privés.

### **12.3. Conditions de réalisation des accords d'entreprises prévus par le présent accord**

Les protocoles d'accord d'entreprises seront conclus dans le cadre du présent accord et devront strictement respecter le cadre ainsi fixé.

### **12.4. Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires sera obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et notifié par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui devront être agréés.

## **Article 13 | Adhésion**

Cet accord vaut avenant à la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

*Fait à Paris, le 30 mars 1999.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000**  
relatif à la situation sociale des praticiens des CLCC

NOR : ASET2351052M

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,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## **Titre 1<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Champ d'application**

#### **1.1.1. Entreprises concernées**

La présente convention conclue en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, règle, sur tout le territoire national français les rapports entre les employeurs et les salariés, spécifiquement mentionnés ci-après, exerçant dans l'un des centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du code de la santé publique ainsi qu'à l'Institut Curie et à la Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

#### **1.1.2. Dénomination**

Les entreprises citées à l'article 1.1.1 seront dénommées « le(s) centre(s) » pour l'ensemble de la convention collective.

#### **1.1.3. Personnels concernés et principes d'exercice**

##### **1.1.3.1. Personnels concernés**

La convention collective 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 praticiens spécialistes des CLCC ;
- les praticiens de CLCC ;
- les praticiens assistants spécialistes de CLCC ;
- les praticiens assistants de 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.

### 1.1.3.2. Principes d'exercice

Les praticiens spécialistes des CLCC, à temps plein ou à temps partiel, et les praticiens de CLCC à temps plein, renoncent à tout exercice libéral rémunéré à l'acte, aussi bien dans le centre de lutte contre le cancer que hors du centre. Ce renoncement conditionne leur nomination et leur recrutement.

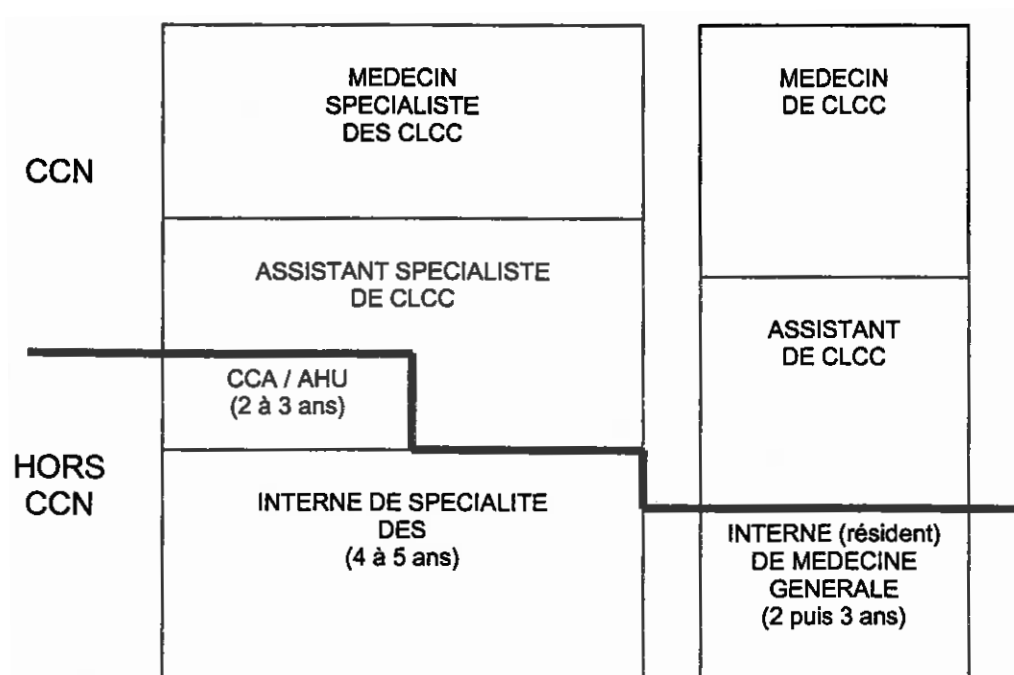
Cette modalité d'exercice est dénommée : exercice exclusif.

### 1.1.3.3. Personnels hors champ

Sont, notamment, hors champ :

- les assistants de sciences médicales (chef de clinique et assistants hospitalo-universitaires – CCA/AHU) ;
- les internes de spécialité et de médecine générale ;
- les vacataires qui sont rémunérés en honoraires.

### 1.1.4. Praticiens médecins concernés par la convention collective



### 1.1.5. Praticiens pharmaciens concernés par la convention collective

CCN	PHARMACIEN SPECIALISTE DES CLCC	PHARMACIEN DE CLCC
	ASSISTANT SPECIALISTE DE CLCC	
HORS CCN	INTERNE EN PHARMACIE (4 ans)	ASSISTANT DE CLCC

### 1.1.6. Praticiens odontologistes concernés par la convention collective

CCN	ODONTOLOGISTE SPECIALISTE DES CLCC	ODONTOLOGISTE DE CLCC
	ASSISTANT SPECIALISTE DE CLCC	
HORS CCN	INTERNE EN ODONTOLOGIE (3 ans)	ASSISTANT DE CLCC

## Chapitre 2 Missions. Fonctions

### 1.2.1. Missions

#### 1.2.1.1. Cadre général

Tous les praticiens exerçant dans un centre de lutte contre le cancer, quel que soit leur emploi et leur mode d'exercice, temps plein ou temps partiel, 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.

Tous les praticiens de centre 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 1<sup>er</sup> octobre 1945, les praticiens s'inscrivent dans la démarche de qualité et d'évaluation médicale. À ce titre, notamment, ils participent personnellement aux obligations nées de l'ordonnance du 24 avril 1996 concernant l'accréditation, qu'il s'agisse de l'accréditation du centre en tant qu'établissement de soins ou de l'accréditation du réseau auquel participe le centre.

### **1.2.1.2. Les soins**

Les soins aux malades sont la vocation première des centres de lutte contre le cancer.

Par conséquent, le patient, dans sa globalité en tant que personne, et en tant que malade atteint d'une maladie particulière, est au cœur des préoccupations des centres de lutte contre le cancer et de l'ensemble de leur personnel.

Les praticiens exerçant dans un centre de lutte contre le cancer doivent considérer le patient comme un acteur à part entière de la prise en charge de sa maladie.

#### **1.2.1.2.1. Prise en charge globale**

La mission de soins des praticiens de centre se caractérise par une prise en charge globale du patient, intégrant toutes les phases de la maladie : diagnostic, traitement, surveillance, et, s'il y a lieu, soins palliatifs.

#### **1.2.1.2.2. Continuité**

Dans le cadre de cette prise en charge, les praticiens de centre ont une mission de continuité des soins, y compris en dehors de l'établissement si l'établissement est organisé ainsi, en particulier pour ce qui concerne l'hospitalisation à domicile. Dans ce cadre également, ils sont tenus d'informer, et si nécessaire de guider le médecin généraliste désigné par le malade.

#### **1.2.1.2.3. Pluridisciplinarité**

La pluridisciplinarité est une règle fondamentale et incontournable de la pratique cancérologique au sein des centres de lutte contre le cancer. Elle implique la mise en œuvre de réflexions et d'échanges collectifs et multidisciplinaires dans une perspective thérapeutique. Chaque praticien de centre est tenu de la pratiquer. Il appartient à chaque direction de mettre en place l'organisation la plus adaptée à son exercice.

#### **1.2.1.2.4. Bonnes pratiques cliniques**

Les praticiens de centre contribuent à élaborer des recommandations pour la bonne pratique clinique et tiennent compte de ces bonnes pratiques cliniques en cancérologie, définies notamment dans les standards, options, recommandations de la Fédération nationale des centres de

lutte contre le cancer. Ils participent également à leur diffusion, en particulier au sein des réseaux auxquels appartient le centre.

#### **1.2.1.2.5. Droits du patient**

Les praticiens exerçant dans les centres de lutte contre le cancer s'engagent, individuellement et collectivement, non seulement à respecter les obligations légales concernant notamment le respect et l'intégrité de la personne, la confidentialité, l'information et le consentement éclairé, mais encore à promouvoir la participation active du patient, et de sa famille si nécessaire, aux choix et stratégies thérapeutiques qui le concernent et l'engagent.

Les objectifs sont concrets et visent explicitement à permettre au patient de disposer directement des informations nécessaires, fiables et validées, compréhensibles et utiles à sa prise de décision et au suivi optimum de son traitement.

Les progrès nécessaires dans ce domaine ne pouvant se satisfaire de déclaration d'intention, il leur appartient d'informer le patient et de discuter avec lui de l'application des recommandations de la FNCLCC concernant les études cliniques et thérapeutiques (charte du BECT et suivi de ses engagements) ainsi que de la mise en œuvre des standards, options et recommandations élaborés au titre de SOR-savoir-patients et des autres démarches qualité en relation avec sa situation.

#### **1.2.1.3. La recherche**

Les praticiens de centre 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. À ce titre, ils se font évaluer régulièrement par des pairs, notamment extérieurs, selon des méthodes scientifiques qu'ils définissent eux-mêmes collégialement.

#### **1.2.1.4. L'enseignement**

Tous les praticiens de centre ont vocation à participer à l'enseignement de la cancérologie à l'intérieur ou à l'extérieur de leur centre. Ils sont responsables de la qualité de cet enseignement qui sera évalué.

#### **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.

Dans le domaine de la prévention, ils participent à des actions vis-à-vis des déterminants identifiés et peuvent être amenés à mobiliser d'autres acteurs potentiels tels que les enseignants, les industriels, les médias et des médecins d'autres institutions et spécialités.

Dans le domaine du dépistage, ils coordonnent ou réalisent des actions pour ce qui concerne, notamment, les localisations reconnues utiles en termes de santé publique ou nécessitant des études pour préciser les modalités optimales d'application.

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

Les praticiens de centre se doivent, de par leur facilité d'expertise mutualisée, d'être des référents régionaux en cancérologie. Dans le cadre des réseaux, ils participent à la diffusion des innovations 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.

## **1.2.2. Fonctions**

### **1.2.2.1. Définition**

Chaque praticien de centre doit exercer son activité en cohérence avec le projet d'établissement de son centre et le projet de son service. Le contenu de cette activité 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. Pour les praticiens en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord, leur fiche de fonction sera établie au plus tard dans les 6 mois qui suivent.

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 praticiens du centre, validé et actualisé par le conseil d'administration sur présentation du directeur du centre, après avis du comité technique.

### **1.2.2.2. Modalités de prise de fonction**

La prise de fonction fait l'objet d'un accord écrit entre le praticien concerné et la direction du centre, précisant, au minimum, les objectifs, les contraintes, les moyens mis à disposition et les contreparties éventuelles liées à cette fonction ainsi que la place de cette fonction dans l'organigramme. La fiche de fonction devra être communiquée au supérieur hiérarchique et validée par celui-ci.

### **1.2.2.3. Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction**

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

Les autres fonctions ont une durée limitée qu'il convient à chaque direction de déterminer, éventuellement renouvelable après entretien et bilan entre le supérieur hiérarchique et le praticien.

Les modalités pour accéder à la fonction, pour la renouveler et pour en sortir doivent être clairement déterminées. Elles doivent être approuvées par le conseil d'administration du centre, après avis conforme du comité technique.

### **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.

Lorsque ces indemnités sont monétaires, elles sont votées par le conseil d'administration du centre, sur présentation du directeur et après avis conforme du comité technique. Elles ne sont pas cumulables. Elles ne peuvent pas dépasser, par an, 5 % de la rémunération brute annuelle. Ces indemnités bénéficient des augmentations générales.

## **Chapitre 3 Durée. Révision. Dénonciation**

### **1.3.1. Durée**

La présente convention collective est conclue pour la durée d'un an à partir de la date de sa mise en œuvre. Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-après.

### **1.3.2. Révision**

Toute demande de révision formulée par l'une des parties signataires ou adhérentes doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes de la convention.

Dans les trois mois qui suivent la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée.

L'ancien texte restera en vigueur jusqu'à conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci devra alors être constaté par avenant et le nouveau texte se substituera à l'ancien.

À défaut d'accord dans les six mois suivant le début de la négociation, l'ancien texte continuera de s'appliquer.

Tout texte révisé devra faire l'objet d'un agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 et de ses décrets.

### **1.3.3. Dénonciation**

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles et annexes de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres et/ou articles de la présente convention collective pour autant que les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle aient expressément convenu de cette possibilité.

La dénonciation donne lieu aux formalités de dépôt légal.

Dans le cas où un nouveau texte ne serait pas conclu, le texte antérieur continuera à produire effet pendant la durée prévue par le code du travail.

## **Chapitre 4 Accords antérieurs**

### **1.4.1. Avantages acquis**

Les dispositions du présent accord s'appliquent immédiatement à compter de la date de mise en œuvre à tous les contrats individuels de travail en cours d'exécution ou à venir.

Toutefois, sa mise en œuvre ne peut en aucun cas être cause de réduction des avantages individuels acquis figurant au contrat de travail ou avantages collectifs dont bénéficient les salariés entrant dans son champ d'application, acquis antérieurement à sa date de signature au niveau des différents centres et résultant d'accords d'établissement.

Il est précisé que :

- les conditions d'application et de durée de ces avantages au sein des établissements ne sont pas modifiées par la présente convention ;

- les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas se cumuler avec ceux qui auraient été accordés, pour le même objet ou la même cause, dans l'un des établissements relevant de la présente convention, quelle qu'en soit leur source.

Les dispositions de la présente convention se substituent de plein droit aux avantages correspondants des accords particuliers intervenus dans les établissements, chaque fois que ceux-ci sont moins avantageux pour les salariés.

#### **1.4.2. Mise en vigueur**

La présente convention fait l'objet d'une demande d'agrément à la diligence de la Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

Cet agrément conditionne la mise en vigueur de la convention collective.

En cas d'agrément favorable, la présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

#### **1.4.3. Dépôt**

La convention collective est déposée, comme les avenants, en 5 exemplaires à la direction départementale du travail du lieu où elle a été conclue.

Un exemplaire est, entre autres, adressé au greffe du conseil des prud'hommes.

#### **1.4.4. Publicité**

Chaque employeur doit procurer aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués du personnel un exemplaire de la convention collective édité par la FNCLCC.

Il devra, en outre, tenir un exemplaire à la disposition du personnel et l'indiquer par un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel.

Chaque employeur doit informer annuellement les délégués syndicaux, le comité d'entreprise et les délégués du personnel des modifications apportées à la convention collective.

## **Titre 2 Vie du contrat de travail**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Recrutement**

#### **2.1.1. Recrutement des praticiens spécialistes des CLCC**

Le titre de praticien spécialiste des CLCC est reconnu dans l'ensemble des centres. Il n'y a pas lieu de se représenter à un nouveau concours en cas de mobilité intercentres.

##### **2.1.1.1. Recrutement des médecins spécialistes des CLCC**

Les médecins spécialistes des CLCC sont recrutés par concours selon les dispositions réglementaires définies dans l'arrêté du 5 juin 1989 relatif aux centres de lutte contre le cancer, qui doivent être respectées. La nomination intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur procède au recrutement définitif après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Dans l'étude des titres et travaux des candidats au concours de médecin spécialiste des CLCC, il sera particulièrement tenu compte :

- pour les candidats dans une spécialité oncologique :
- du titre d'ancien chef de clinique-assistant des hôpitaux ou d'ancien assistant hospitalo-universitaire ou d'ancien « résident des CLCC », et en particulier du DESC de cancérologie ;

- d'un DEA ou d'une justification d'une formation adaptée de 6 mois à l'étranger ;
- pour les candidats dans une autre spécialité : d'une formation complémentaire adaptée.

#### **2.1.1.2. Recrutement des pharmaciens spécialistes des CLCC**

Les pharmaciens spécialistes des CLCC sont recrutés par concours selon les dispositions réglementaires de l'arrêté du 5 juin 1989, qui doivent être respectées.

La nomination intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur procède au recrutement définitif après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

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

Il sera particulièrement tenu compte d'un DEA ou d'une formation adaptée de 6 mois à l'étranger.

#### **2.1.1.3. Recrutement des odontologistes spécialistes des CLCC**

Les odontologistes spécialistes des CLCC sont recrutés par concours par analogie avec les dispositions réglementaires de l'arrêté du 5 juin 1989.

La nomination intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur procède au recrutement définitif après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

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

Il sera particulièrement tenu compte d'un DEA ou d'une formation adaptée de 6 mois à l'étranger.

#### **2.1.2. Recrutement des praticiens de CLCC**

Le recrutement des praticiens de CLCC est réservé à des praticiens qui ne présentent pas les conditions requises au concours décrites dans l'article 2.1.1 ci-dessus.

##### **2.1.2.1. Recrutement des médecins de CLCC**

Les médecins de CLCC sont recrutés après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Les candidats au poste de médecin de CLCC doivent posséder :

- un diplôme de docteur en médecine reconnu en France ; et
- une formation complémentaire dans le domaine pour lequel ils sont recrutés.

##### **2.1.2.2. Recrutement des pharmaciens de CLCC**

Les pharmaciens de CLCC sont recrutés par concours selon les dispositions réglementaires de l'arrêté de 1989.

Les pharmaciens de CLCC sont recrutés après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Les candidats au concours doivent posséder un diplôme d'État de docteur en pharmacie reconnu en France ou le diplôme français de pharmacien.

### **2.1.2.3. Recrutement des odontologues de CLCC**

Les odontologues de CLCC sont recrutés après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Les candidats au poste d'odontologue de CLCC doivent posséder un diplôme d'État de docteur en odontologie reconnu en France.

### **2.1.3. Recrutement des praticiens assistants spécialistes de CLCC**

Les praticiens médecins, pharmaciens, odontologues, assistants spécialistes de CLCC sont recrutés par contrats à durée déterminée pour un maximum de 4 ans, par décision du conseil d'administration, sur proposition du directeur, après avis du comité technique médical.

Les candidats à un poste de praticien assistant spécialiste de CLCC doivent :

- être titulaire du diplôme de docteur en médecine ou en pharmacie ou en odontologie reconnu en France ; et
- être ancien interne de spécialité ou ancien interne en pharmacie ou ancien interne en odontologie.

Les praticiens inscrits à un DESC peuvent prétendre, après 2 années, au titre d'ancien résident des CLCC.

### **2.1.4. Recrutement des praticiens assistants de CLCC**

Les praticiens médecins, pharmaciens, odontologues, assistants de CLCC sont recrutés par contrats à durée déterminée pour un maximum de 4 ans, par décision du conseil d'administration sur proposition du directeur, après avis du comité technique médical.

Les candidats à un poste de praticien assistant de CLCC doivent être titulaires du diplôme de docteur en médecine ou en pharmacie ou en odontologie reconnu en France.

### **2.1.5. Organisation des concours**

#### **2.1.5.1. Ouverture d'un concours**

Un concours en vue du recrutement d'un praticien spécialiste (médecin, pharmacien, odontologue) des CLCC ou d'un pharmacien de CLCC doit être ouvert dans les trois mois qui suivent la déclaration de création ou de vacance du poste par le conseil d'administration du centre.

#### **2.1.5.2. Modalités des concours**

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un médecin spécialiste des CLCC sont définies par le titre II et l'annexe I de l'arrêté du 5 juin 1989 relatif aux centres de lutte contre le cancer.

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un pharmacien spécialiste des CLCC ou d'un pharmacien de CLCC sont identiques. Elles sont définies par le titre III et l'annexe II de l'arrêté du 5 juin 1989. Seules les conditions requises, définies aux paragraphes 2.1.1.2 et 2.1.2.2 de la présente convention, diffèrent.

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un odontologue spécialiste des CLCC sont définies par analogie avec celles prévues dans l'arrêté du 5 juin 1989, titre II, pour les biologistes pharmaciens en remplaçant « biologiste » par « odontologue ».



## **Chapitre 2 Formalités d'embauche**

### **2.2.1. Embauche**

Toute embauche fait l'objet d'une déclaration préalable selon les dispositions légales en vigueur.

Toute embauche, quel que soit le type de contrat, est concrétisée par un document rédigé par le centre et contresigné par le salarié. Ce document est remis à l'intéressé dans les quarante-huit heures suivant l'entrée en fonction.

L'embauche ne deviendra effective qu'après la déclaration d'aptitude donnée par le médecin du travail.

Pour les emplois réglementés, le salarié doit obligatoirement fournir une copie certifiée conforme de son ou ses diplômes ainsi que le numéro d'inscription ou d'agrément à un registre ou un ordre, lorsqu'il est requis.

#### **2.2.1.1. 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 trois établissements concernés : CHU, CLCC et faculté de médecine.

#### **2.2.1.2. Type de contrat**

Le mode de recrutement de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Celui-ci doit être conclu selon la législation en vigueur et par écrit avec les mentions prévues à l'article 2.2.1.3 du présent chapitre.

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes. Le travail à temps scolaire, le partage d'un poste entre deux salariés ainsi que le temps partiel annualisé sont notamment les formes qui peuvent être proposées aux salariés.

Le recours au contrat de travail à durée déterminée n'est possible que dans les cas expressément prévus par la loi.

La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée au respect de conditions de forme. Son exécution ainsi que sa rupture obéissent à des règles spécifiques.

Par dérogation aux dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-1-2 du code du travail, les centres peuvent recruter des praticiens par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à quatre ans.

D'autre part, d'autres motifs permettent le recours au contrat à durée déterminée, notamment, en cas d'accroissement temporaire d'activité ou nécessité d'effectuer des travaux liés à la sécurité.

#### **2.2.1.3. Clauses du contrat de travail**

Le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le régime juridique du contrat ;
- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé ;
- le lieu de travail principal et éventuellement secondaire, ainsi que les déplacements ;
- la durée du travail ;



- la référence de la convention collective et ses annexes ;
- la durée de la période d’essai ;
- le montant de la rémunération et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- l’éventuelle participation à un service de gardes et d’astreintes ;
- les noms et adresses des organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le centre.

Avec son contrat de travail, le salarié reçoit les documents suivants :

- la présente convention collective éditée par la FNCLCC ;
- le règlement intérieur du centre ;
- sa fiche de fonction et son positionnement dans l’organigramme du centre ;
- une information sur les organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le centre.

## **2.2.2. Dispositions spécifiques à certaines catégories de personnes**

Dans le cas de la mise en œuvre de dispositions législatives ou réglementaires incitant à l’emploi de certaines catégories de personnes, les organisations syndicales signataires ou adhérentes devront déterminer les dispositions d’embauche et de rémunération.

Celles-ci pourront déroger aux dispositions permanentes de la convention collective.

## **2.2.3. Modification du contrat de travail**

### **2.2.3.1. Avenant**

Toute modification d’éléments essentiels régissant les rapports entre le salarié et le centre devra faire l’objet d’une proposition préalable, d’un entretien avec le salarié et d’un avenant au contrat initial soumis à l’approbation de celui-ci, sauf en cas de mesure disciplinaire pour laquelle une procédure spécifique est applicable.

### **2.2.3.2. Modification de la situation personnelle**

Tout changement concernant l’état civil, le domicile ou la situation personnelle du salarié doit être signalé au service du personnel du centre dans les plus brefs délais par le salarié.

## **2.2.4. Détachement**

Dans le cas où des circonstances particulières ont conduit à mettre des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, territoriale ou d’État en position de détachement sans solde de longue durée dans les centres, ces derniers pourront être nommés à un emploi permanent pour la durée de leur détachement dans les conditions prévues dans leur statut.

## **2.2.5. Règlement intérieur**

### **2.2.5.1. Définition**

Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l’employeur. Chaque centre devra disposer d’un règlement intérieur comportant, notamment, les dispositions ci-dessous dans l’année de mise en vigueur de la présente convention collective.

Dans tous les cas, y compris en cas de modification ou de refonte, l’avis des représentants du personnel (comité d’entreprise et CHSCT) sera demandé avant envoi à l’inspecteur du travail.

### **2.2.5.2. Dispositions obligatoires**

Le règlement intérieur comportera les dispositions concernant :

- les mesures d’application de la réglementation en matière d’hygiène et de sécurité et notamment les conditions de port des appareils ou dispositifs de protection individuelle qui sont

- mis à la disposition des salariés par le centre lorsqu'ils exécutent des travaux pour lesquels le port de ces dispositifs a été rendu obligatoire par la réglementation ou par le centre ;
- les règles permanentes et générales de discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions comporteront, *a minima* et dans l'ordre croissant :
  - avertissement ;
  - mise à pied ;
  - rétrogradation-mutation ;
  - licenciement.

Néanmoins, les parties entendent limiter la mise à pied à cinq jours ouvrés.

## **Chapitre 3 Période d'essai**

### **2.3.1. Définition de la période d'essai**

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur de tester les aptitudes du salarié à l'emploi proposé et au salarié d'apprécier si les conditions d'emploi lui conviennent.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans le centre. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de la période d'essai, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

### **2.3.2. Durée de la période d'essai**

Pour tenir compte de la grande technicité déployée par les personnels assujettis à la présente convention collective la période est fixée à 6 mois éventuellement renouvelable.

### **2.3.3. Renouvellement de la période d'essai**

La période d'essai peut être renouvelée, avec l'accord des parties, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. L'accord doit être constaté entre les parties par écrit avant le terme initial.

### **2.3.4. Rupture de la période d'essai**

Pendant la période d'essai, si l'une des parties souhaite y mettre un terme, elle doit en aviser l'autre partie par écrit, le contrat prend alors fin sans préavis.

Cependant lorsque la période d'essai est renouvelée, et quelle qu'en soit la durée, un préavis réciproque d'un mois est instauré pendant la seconde période.

## **Chapitre 4 Suspension du contrat de travail**

### **2.4.1. Dispositions générales**

#### **2.4.1.1. Définition de la suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail est suspendu lorsque le salarié n'exerce pas effectivement ses fonctions sans que son contrat de travail soit toutefois rompu.

La suspension du contrat de travail peut être consécutive aux dispositions définies dans le code du travail et notamment à :

- la maladie ou l'accident ;
- la grossesse, la maternité et l'adoption ;
- l'absence pour événements familiaux.

#### **2.4.1.2. Garanties du salarié**

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définies dans les articles de ce chapitre entraîne la suspension de son contrat de travail.

### **2.4.2. Incidence de certaines absences sur le contrat de travail**

#### **2.4.2.1. Activité syndicale et formation professionnelle**

Ce chapitre ne concerne pas les absences pour activité syndicale et formation professionnelle.

#### **2.4.2.2. Maladie non professionnelle ou accident de trajet**

Les absences des salariés ayant pour origine la maladie non professionnelle ou l'accident de trajet, justifiées par certificat médical et notifiées à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 2.9.1.1, ne constituent pas en elles-mêmes un motif de rupture du contrat de travail, mais suspendent ce dernier.

Toutefois, l'employeur est fondé à rompre le contrat de travail du salarié, dans le respect des règles légales de procédure et de jurisprudence, pour un motif étranger à l'état de santé du salarié dans les hypothèses suivantes :

- absences répétées, quelle qu'en soit la durée, désorganisant le service ou le centre ;
- absence ininterrompue pour maladie ou accident de trajet, supérieure à 9 mois, nécessitant le remplacement définitif pour les besoins du service.

Dans le cas d'une rupture du contrat de travail dans les hypothèses ci-dessus, les indemnités conventionnelles résultant de l'article 3.1.5.2 sont versées à l'intéressé.

#### **2.4.2.3. Maternité**

Les salariées dont le temps de travail est supérieur à quatre heures par jour, à partir du premier jour du troisième mois de la grossesse médicalement constatée, bénéficient d'une réduction d'une heure de travail par jour sans possibilité de report et sans diminution de salaire.

#### **2.4.2.4. Adoption**

Sous réserve de durées plus longues prévues dans certaines hypothèses par les dispositions législatives en vigueur, le congé d'adoption est de trois mois.

Dans le cas où les deux parents adoptifs sont salariés d'un même centre, cette disposition n'est applicable qu'à l'un d'entre eux ou partageable selon les dispositions légales en vigueur.

#### **2.4.2.5. Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant**

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice ne soit subordonné à une condition d'effectif minimal.

Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, ou sous forme de travail à temps partiel.

La reprise de travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

À l'expiration du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé.

### **2.4.3. Autorisation d'absence pour événements familiaux**

Par événement familial, il y a lieu d'entendre événement survenu dans la famille légitime, en cas d'union libre constatée ou de Pacs.

Des autorisations d'absences exceptionnelles, sur justificatif, et prises au moment de l'événement, avec maintien du salaire, sont accordées aux salariés dans les circonstances suivantes :

#### **2.4.3.1. Mariage**

Mariage du salarié avant un an d'ancienneté : 4 jours ouvrables.

Mariage du salarié après un an d'ancienneté : 6 jours ouvrables.

Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables.

Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable.

#### **2.4.3.2. Naissance**

Naissance d'un enfant du salarié : 4 jours ouvrables pour le père.

#### **2.4.3.3. Décès**

Décès du conjoint : 6 jours ouvrables.

Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables.

Décès du père, de la mère : 4 jours ouvrables.

Décès du beau-père, de la belle-mère : 2 jours ouvrables.

Décès d'un autre ascendant : 2 jours ouvrables.

Décès d'un autre descendant : 2 jours ouvrables.

Décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables.

Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours ouvrables.

#### **2.4.3.4. Absences liées aux charges de famille**

Le salarié ayant 9 mois d'ancienneté bénéficie, en tant que de besoin, au moment de l'événement, d'autorisations d'absences rémunérées selon les conditions suivantes :

- six jours calendaires et par an en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de seize ans ;
- quatre jours calendaires et par an pour la maladie d'un enfant de moins de quatorze ans.

Un plafond est fixé à douze jours par famille et par an.

Quatre jours supplémentaires seront accordés, selon les mêmes conditions, en cas d'enfant handicapé, titulaire d'une carte d'invalidité de 80 %.

Un certificat médical devra être présenté au retour.

De plus, deux heures seront accordées pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, et sans limite d'âge pour les enfants handicapés.

Lorsque les deux parents sont salariés du même centre, les autorisations ne se cumulent pas.

Des facilités supplémentaires et, notamment, des absences avec possibilités de récupération, seront accordées chaque fois que le salarié en fait la demande avec justification. Ces journées supplémentaires pourront être également décomptées du compte épargne temps.

#### **2.4.3.5. Activités extra-professionnelles**

Les centres accordent aux salariés, exerçant hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, civiques ou sociales, les autorisations d'absence prévues dans chaque cas dans les conditions et durées légales en vigueur.

Au-delà de ces dispositions, des aménagements peuvent être prévus afin de faciliter la mise en œuvre de ces activités.

## **Chapitre 5 Entretiens d'appréciation individuels et collectifs**

### **2.5.1. Définition et objectifs**

L'entretien individuel d'appréciation est un échange préparé et formalisé selon une méthode donnée, au cours duquel le praticien et son supérieur hiérarchique 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.

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.

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

- d'une part permettre à chaque praticien de centre 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.

Les entretiens d'appréciation individuels et collectifs prévus dans le présent texte relèvent d'une démarche de qualité visant la valorisation et la gestion optimum des ressources humaines. Ils ne relèvent pas d'une démarche d'évaluation des pratiques médicales et scientifiques et de leurs résultats.

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 médicale et l'évaluation scientifique font partie des obligations auxquelles doivent souscrire sans exception tous les praticiens de centre. Les objectifs et les méthodes de ces évaluations sont à élaborer hors CCN, dans une optique d'audit externe par des pairs.

Une discussion sur ce thème sera ouverte dans un délai maximum d'un an après l'entrée en vigueur de la présente convention.

### **2.5.2. 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 février de chaque année. 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 élaboreront un canevas national qui servira de guide aux pratiques locales, adaptées à la réalité de chaque centre.

### **2.5.3. 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 lequel 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 deux ans. Les entretiens devront réunir tous les praticiens travaillant dans le service concerné, quel que soit leur activité professionnelle.

À 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. À 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 deux ans à venir. Ce rapport devra être communiqué à la direction du centre et validé par celle-ci.

## **Chapitre 6 Rémunération**

### **2.6.1. Définition. Généralité**

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 leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération...) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les grilles de salaire.

### **2.6.2. Rémunération des personnels**

#### **2.6.2.1. Barèmes**

La rémunération des praticiens de centre est déterminée à l'annexe 1, chapitres 1<sup>er</sup>, 2, 3 et 4.

Pour ce qui concerne les praticiens de CLCC, à temps plein, au sens de l'article 1.1.3.2 et pour ceux exerçant à temps partiel dont l'employeur est exclusivement un centre de lutte contre le

cancer et qui renoncent à toute activité libérale, une indemnité d'exclusivité d'un montant de 36 000 francs bruts par an leur est accordée au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est divisée par douze et versée chaque mois.

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.

#### **2.6.2.2. Reprise d'ancienneté**

Le recrutement des praticiens de CLCC peut faire 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 centre.

En ce qui concerne les praticiens assistants spécialistes de 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.

Le praticien de CLCC ayant réussi le concours de praticien spécialiste des centres est intégré à la grille de rémunération correspondante, annexe 1, chapitre 4, sans reprise automatique de l'ancienneté acquise dans le centre.

En ce qui concerne les Chefs de clinique-assistants (CCA) et assistants hospitalo-universitaires (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 temps de formation du clinicien ou de l'assistant.

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.

Enfin, en cas de mobilité géographique d'un centre à l'autre, le spécialiste des CLCC conserve dans le nouveau centre l'ancienneté acquise précédemment.

#### **2.6.2.3. Expérimentation d'une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs**

Chaque centre a la possibilité de conclure avec ses partenaires sociaux un accord d'entreprise visant à expérimenter, pour les praticiens, l'attribution d'une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation individuel.

Cette expérimentation est mise en œuvre par un accord conclu pour une durée de trois ans renouvelable.

L'accord doit respecter l'ensemble des dispositions, en particulier financières, relatives à l'attribution de la part variable liée à la performance individuelle des cadres relevant de la convention collective des centres de lutte contre le cancer de 1999.

L'accord doit contenir, notamment, les clauses suivantes :

- un préambule indiquant les motifs de l'accord d'expérimentation et les avantages qualitatifs ou quantitatifs attendus ;
- le dispositif précis de calcul et de répartition de la part variable ;
- les conditions d'information du comité technique médical et du comité d'entreprise ;
- les modalités de conduite de l'expérimentation ;
- la méthode d'évaluation de l'expérimentation (avantages, inconvénients, résultats qualitatifs et quantitatifs, etc.).



## **2.6.3. Égalité de salaire et d'emploi. Travailleurs handicapés. Travail à temps partiel**

### **2.6.3.1. Égalité de salaire et d'emploi**

Pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, les employeurs s'engagent à assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les salariés français et étrangers.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

### **2.6.3.2. Travailleurs handicapés**

Les grilles de rémunération annexées à la présente convention s'appliquent également aux travailleurs handicapés sans diminution de rémunération.

### **2.6.3.3. Travail à temps partiel**

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes. Le travail à temps scolaire, le partage d'un poste entre deux salariés ainsi que le temps partiel annualisé sont les formes qui peuvent être proposées aux salariés.

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

Les salariés affectés, à titre permanent, à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, le centre doit porter à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés, susceptibles d'être à temps plein, par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication au personnel, ou directement au salarié concerné si, préalablement, ce dernier en a exprimé le souhait par écrit.

## **2.6.4. Indemnités et primes pour sujétions particulières**

Les praticiens de centre bénéficient des avantages ci-après liés aux sujétions particulières résultant de l'emploi occupé.

### **2.6.4.1. Astreintes**

#### **2.6.4.1.1. Définition**

Le service d'astreinte est celui par lequel le salarié hors du centre, en dehors de ses heures de travail et libre de disposer de son temps, peut être joint par l'employeur par téléphone ou tout autre moyen mis à sa disposition et intervenir rapidement pour les besoins du service.

#### **2.6.4.1.2. Indemnisation du service d'astreinte**

Pour chaque heure d'astreinte, le personnel remplissant ces conditions, perçoit une indemnité dite d'astreinte, dont le montant est déterminé en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup> « Indemnités ».

En cas d'intervention, les heures de travail réellement effectuées dans le centre au cours de la période d'astreinte sont rémunérées soit en heures supplémentaires selon les règles légales en



vigueur, soit sous forme de repos de remplacement équivalent dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de branche, sans pour autant être cumulées avec l'indemnité prévue à l'alinéa ci-dessus.

Les frais occasionnés lors du déplacement seront remboursés au salarié selon les modalités déterminées par chaque centre.

## **2.6.4.2. Gardes**

### **2.6.4.2.1. Définition**

Le service de garde est celui par lequel le salarié reste dans le centre, en sus de ses heures de travail normales, à la disposition de l'employeur afin d'intervenir rapidement pour les besoins du service.

### **2.6.4.2.2. Indemnisation du service de garde**

Pour chaque garde effectuée, le personnel remplissant les conditions définies ci-dessus, peut :

- soit effectuer une récupération ;
- soit percevoir une indemnité dont le montant est déterminé en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup> « indemnités ».

Cette indemnisation du service de garde peut être amenée à être modifiée en cas de changement de la réglementation en vigueur.

## **2.6.5. Modalités de versement de la rémunération**

Le paiement des salaires est effectué une fois par mois ; toutefois, un acompte pourra être versé aux salariés qui en font la demande dès lors qu'ils comptent deux semaines de travail effectif sur le mois considéré. Le règlement des salaires se fait par virement ou exceptionnellement par chèque.

Les modalités de calcul des salaires réels doivent être précisées aux intéressés, de telle sorte qu'ils soient en mesure de vérifier le décompte de leur paie.

Lors du paiement des rémunérations, il est remis au salarié un bulletin de paie, établi conformément aux dispositions du code du travail.

## **2.6.6. Remplacement temporaire. Nouvelle fonction**

### **2.6.6.1. Remplacement temporaire**

Tout salarié peut être appelé à remplir temporairement les fonctions d'un salarié absent dans le même service ou dans un service différent.

À l'issue du remplacement, le salarié remplaçant est soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans le nouvel emploi, ce changement devant être constaté par écrit.

### **2.6.6.2. Nouvelle fonction**

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un emploi différent de son emploi initial, les parties doivent constater cette modification par avenant écrit mentionnant :

- le nouvel emploi exercé ;
- la date de prise d'effet de la nouvelle fonction, cette dernière pouvant intervenir immédiatement, à l'issue d'une période de remplacement dans les conditions fixées à l'article 2.6.6.1 ci-dessus, ou à l'expiration d'une période d'adaptation constatée par écrit, dont la durée est fixée entre les parties ;

- le montant de sa nouvelle rémunération versée à l'issue de la période d'adaptation, qui ne pourra être inférieur à la rémunération précédente hors indemnités et primes pour sujétions particulières.

Dans le cas où la période d'adaptation ne serait pas concluante, le salarié retrouverait son ancien emploi avec tous les avantages y afférent.

### **2.6.6.3. Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié**

Dans le cadre d'une transformation ou suppression d'emploi pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, consécutive notamment à des mutations technologiques ou à des difficultés économiques, il peut être proposé au salarié à titre définitif un poste de reclassement. Dans l'hypothèse où cet emploi relève d'une qualification inférieure, l'employeur dans le respect de la procédure prévue à l'article L. 321-1-2 du code du travail, l'informe des conditions de ce reclassement tout en précisant qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

En cas d'acceptation du salarié, ou en l'absence de réponse dans le délai légal imparti, l'employeur lui assure le maintien de sa rémunération pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement.

## **Chapitre 7 Développement professionnel**

### **2.7.1. Préambule**

La formation médicale continue et le développement professionnel sont une donnée majeure du développement des ressources humaines. Les centres entendent conforter leurs efforts d'investissement formation et associer en amont les partenaires sociaux tout au long du processus d'élaboration des plans de formation.

La formation médicale continue et le développement professionnel contribuent à la rencontre des besoins collectifs des centres et des aspirations individuelles de chaque salarié.

Les organisations signataires soulignent l'importance primordiale qui s'attache au problème de la formation professionnelle dont les besoins sont importants et doivent être satisfaits en qualité et quantité, dans l'intérêt tant des centres que des salariés.

Les organisations signataires expriment aussi leur volonté d'encourager la mise en place dans les centres de politiques et pratiques prévisionnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines de façon à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de formation et de mobilité.

Les signataires définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par les centres, par la profession et par les organismes spécialisés pour permettre au personnel d'acquérir des qualifications et compétences supplémentaires en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs ou individuels. Elle peut prendre la forme de participation à certains congrès.

Dans ce sens, la participation autorisée à des congrès peut s'imputer sur le plan et le budget formation de chaque centre. Elle peut aussi mobiliser les ressources du compte épargne temps du salarié concerné à sa demande.

En vue de favoriser l'accès de leur personnel aux stages de formation professionnelle ou à des congrès, les centres accordent aux salariés qui suivent des actions dans le cadre du plan de formation ou du contrat d'objectif du centre, les autorisations d'absences nécessaires pour y parvenir dans la limite de 5 jours par an.

Il est rappelé que les droits des praticiens hospitalo-universitaires en matière de formation sont fixés par leur statut.

Les centres seront attentifs à ce que la charge professionnelle de travail des salariés concernés demeure compatible avec le suivi de ces actions et le travail personnel qu'elles peuvent exiger.

Tout salarié qui depuis 5 ans dans le même centre, n'a pas participé à une action de formation ou à un congrès, a la possibilité de connaître les raisons pour lesquelles il n'a pas eu accès à la formation ou à un congrès. À l'inverse, il est de la responsabilité de la direction du centre de connaître les raisons de non-participation à des actions de formation ou congrès de la part d'un praticien.

L'examen des demandes de formation émanant des salariés concernés est fait par priorité. La commission de formation du comité d'entreprise est informée du nombre de demandes satisfaites.

### **2.7.2. Congé pour formation individuelle**

Le congé pour formation individuelle est ouvert aux praticiens spécialistes des CLCC, praticiens de CLCC ou universitaires des centres exerçant à titre exclusif.

Le congé pour formation individuelle peut être octroyé à la demande du praticien ou du directeur de centre. Il s'impute sur la formation médicale continue des praticiens rendu 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 six ans et à une ancienneté dans le centre de trente-six 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 six 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 au comité technique 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 devra faire connaître sa décision sous un mois.

Durant le congé pour formation individuelle, le centre maintiendra à l'intéressé sa rémunération à l'exception de primes de sujétion ou de responsabilité.

En contrepartie, l'intéressé devra s'engager par écrit à rester à la disposition du centre pour une durée trois fois supérieure à la durée de l'absence.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

### **2.7.3. Bilan professionnel**

Indépendamment des dispositions du code du travail relatives au bilan de compétences (art. L. 931-21 et suivants) les personnels comptant plus de trois ans d'ancienneté dans le

centre, peuvent bénéficier, sur leur demande, une fois tous les trois ans, d'un entretien avec la direction ou son représentant, sur les questions de formation et au cours duquel :

- il est dressé un bilan des formations déjà suivies ;
- les perspectives de formation sont abordées :
  - en mesurant l'écart éventuel entre les exigences de la fonction et les compétences développées par le salarié ;
  - en évaluant les perspectives de déroulement de carrière du salarié et en tenant compte de son projet personnel.

Les modalités pratiques et les conditions de mise en œuvre de ce bilan professionnel sont arrêtées au sein de chaque centre, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

## **2.7.4. Correction de l'insuffisance professionnelle**

Lorsque l'employeur constate chez un salarié une insuffisance professionnelle, en qualité ou en quantité, il doit lui en faire l'observation au cours d'un entretien. Avant toute décision définitive, l'employeur doit rechercher avec l'intéressé tous les moyens de remédier à cette insuffisance professionnelle.

Il peut être fait appel à la formation professionnelle ou au déclassement temporaire sans perte de salaire avec l'accord du salarié.

La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à prévoir le déclassement définitif du salarié ou à décider le licenciement dans le respect de la législation en vigueur.

## **Chapitre 8 Congés. Jours fériés. Absences pour événements familiaux**

### **2.8.1. Congés payés**

#### **2.8.1.1. Durée**

Le personnel de chaque centre bénéficie, chaque année, d'un congé payé de deux jours et demi par mois de travail effectif (ou période assimilée) ; soit un total de trente jours ouvrables ou cinq semaines lorsque la période de référence est complète.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés, chômés, payés se trouvent inclus dans la période de congés payés, ils sont ajoutés à ce congé ou pris ultérieurement, selon les besoins du service et en accord avec le responsable hiérarchique.

Par accord d'entreprise le décompte des congés payés peut se faire en jours ouvrés.

#### **2.8.1.2. Période de travail effectif**

Outre les périodes assimilées par la loi, sont également considérées comme travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel :

- les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire prévu au chapitre 9, article 2.9.1.3 du présent titre, et dans la limite de quatre mois ;
- les périodes d'autorisation d'absence rémunérées en vertu d'une disposition de la présente convention collective au chapitre 4, article 2.4.3 du présent titre.

#### **2.8.1.3. Fixation de la période de congés**

La période de congés et la date de départ en congés sont fixées en application des articles L. 223-7 et L. 223-7-1 du code du travail.

Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

#### **2.8.1.4. Fractionnement**

Seul le congé principal dépassant 12 jours et inférieur à 24 jours peut être fractionné.

Lorsque le salarié est autorisé à prendre, en dehors de la période définie à l'article 2.8.1.3, des congés supérieurs à 6 jours, il a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires et à un seul jour lorsque le nombre est compris entre 3 et 5.

Lorsque le salarié est autorisé à prendre la totalité de ses congés en dehors de la période légale citée ci-dessus, son droit à congés supplémentaires est porté à 3 jours ouvrables.

#### **2.8.1.5. Ordre des départs**

Le 1<sup>er</sup> février de chaque année, l'employeur établit après avis des délégués du personnel, l'état des congés annuels dans chaque service en tenant compte, notamment :

- des nécessités du service ;
- de la période de congé annuel du conjoint ou du concubin notoire ;
- du roulement des années précédentes ;
- de la situation familiale et, notamment, des enfants en âge scolaire.

#### **2.8.1.6. Report des congés**

Le congé annuel ne pourra être pris au-delà des douze mois qui suivent la fin de la période de référence de calcul des droits.

Il ne pourra, en règle générale, être reporté en tout ou partie, ni cumulé avec celui de l'année suivante.

Toutefois, une partie des congés peut être reportée à la demande du salarié selon les conditions prévues à l'article 2.8.5 « Compte épargne temps ».

#### **2.8.1.7. Personnel originaire des DOM-TOM**

Le personnel originaire des DOM-TOM ou dont le conjoint est originaire des DOM-TOM, pourra cumuler ses droits acquis à congés payés sur deux années.

### **2.8.2. Jours fériés**

#### **2.8.2.1. Définition**

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Le congé du 1<sup>er</sup> mai est chômé et payé. Il est accordé dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

#### **2.8.3. Absence exceptionnelle pour déménagement du salarié**

Il est accordé à tout salarié une autorisation d'absence exceptionnelle pour déménagement d'une durée de deux jours ouvrables, sans réduction de rémunération, à l'issue de la période d'essai, avec l'accord exprès de l'employeur.

Le salarié ne peut bénéficier à nouveau de cette autorisation qu'à l'issue d'une période de cinq ans.

La date sera déposée par le salarié, quinze jours à l'avance, en accord avec l'employeur.

#### **2.8.4. Absences pour événements familiaux**

Cet article est traité dans le titre 2, chapitre 4, article 2.4.3.

## **2.8.5. Compte épargne temps**

### **2.8.5.1. Définition**

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre à tout salarié ayant un an d'ancienneté dans le centre d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Le compte épargne temps contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour permettre au salarié de disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet ou anticiper la fin de carrière.

### **2.8.5.2. Alimentation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps est alimenté par :

- toute prime ou indemnité convertie en jours ouvrables au moment de son affectation ;
- des congés payés non pris dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- 6 jours ouvrables par an au titre de la 5<sup>e</sup> semaine ;
- des jours aménagement et réduction du temps de travail non pris.

### **2.8.5.3. Abondement et provisionnement**

Le compte épargne temps peut être abondé par l'employeur au moment où les droits constitués sont transférés en congé de fin de carrière ou congé de formation dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

La mise en place du compte épargne temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

### **2.8.5.4. Prise de congé**

Sous réserve des dispositions du titre 2, chapitre 7, le compte épargne temps est utilisé par le salarié pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée minimale de trois mois.

Sauf cessation d'activité, le salarié doit, à l'issue du congé, retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### **2.8.5.5. Nature de l'absence**

La période d'absence indemnisée dans le cadre du compte épargne temps est considérée comme temps de présence au prorata du taux d'indemnisation du congé pris dans le cadre du CET.

### **2.8.5.6. Rémunération du congé**

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un CET sont calculées sur la base du salaire perçu au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués mensuellement. Ils sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donnent lieu à l'établissement de bulletin de salaire.

### **2.8.5.7. Information à l'employeur**

La prise d'un congé d'épargne temps pouvant déstabiliser l'organisation d'un service, le salarié préviendra le plus tôt possible son employeur de sa volonté de partir en CET, et au moins trois mois à l'avance sauf exception concernant le déblocage automatique.

#### 2.8.5.8. Déblocage automatique

La faculté de déblocage est automatique, sur demande du salarié ou de ses ayants droit, lorsqu'elle s'inscrit dans les cas suivants :

- lorsque l'intéressé demande des jours au titre des absences pour charge de famille prévues à l'article 2.4.3.4 de la présente convention ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- état de surendettement du ménage constaté judiciairement.

### Chapitre 9 Maladie. Maternité. Accident. Décès

#### 2.9.1. Maladie et accident

##### 2.9.1.1. Justification

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit en informer son employeur immédiatement et par tout moyen, et lui faire parvenir un certificat médical dans les 72 heures.

##### 2.9.1.2. Contre visite médicale

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur a la possibilité de faire procéder à une contre visite par un médecin de son choix.

L'employeur doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail et de ses changements, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il juge nécessaire.

Le défaut de cette information entraîne la suppression du paiement des indemnités complémentaires servies par le centre en application du présent chapitre.

Il en est de même si le contrôle médical demandé par le centre ne peut être fait par la faute de l'intéressé ou si le médecin contrôleur estime que le salarié placé en congé est apte à reprendre son travail. Dans le cas où un employé conteste l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur, il a la possibilité de faire appel devant un spécialiste de son choix, agréé par le centre et dont la liste est affichée, accompagné de son médecin traitant.

##### 2.9.1.3. Prise en charge du congé maladie

Après douze mois de travail effectif dans le centre, la prise en charge du congé maladie s'effectue selon les dispositions ci-après.

Si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de sécurité sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, une affection de longue durée ou une hospitalisation.

Si le congé est consécutif à une maladie, la prise en charge par l'employeur se fait à compter du 1<sup>er</sup> jour lors du 1<sup>er</sup> arrêt, du 2<sup>e</sup> jour lors du 2<sup>e</sup> arrêt et du 4<sup>e</sup> jour pour le 3<sup>e</sup> arrêt et les suivants étant entendu que les délais courent en année glissante.

Durant les trois premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 95 % de son salaire brut mensuel et sans préjudice de la loi sur la men-



sualisation, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire souscrits par ailleurs.

Le salarié peut bénéficier d'une nouvelle période complète de congé indemnisé telle que définie ci-dessus à condition d'avoir repris son activité pendant une durée d'au moins un an continu.

Dans le cas d'une indemnisation conjointe par la sécurité sociale et un ou des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités versées au salarié à ces deux titres.

En cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de trois mois continus, ou trois mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.9.3 du présent chapitre.

## **2.9.2. Maternité**

### **2.9.2.1. Congé maternité**

Un congé maternité, dont la durée est fixée par la législation en vigueur, est accordé, conformément à celle-ci, à toute salariée en état de grossesse.

### **2.9.2.2. Indemnité complémentaire**

La salariée, justifiant d'au moins neuf mois d'ancienneté dans le centre, à la date présumée de l'accouchement, a droit :

- pendant seize semaines, s'il s'agit d'une première ou deuxième naissance ;
- pendant vingt-six semaines si la naissance en cause porte le nombre des enfants à trois ou plus de trois,

à des indemnités complémentaires dont le montant est calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel participerait le centre et auxquelles l'intéressée pourrait prétendre, elle perçoive l'équivalent de 95 % du salaire brut mensuel.

Ces indemnités complémentaires sont aussi versées pendant les diverses prolongations du congé maternité, reconnues par la sécurité sociale, dans les limites suivantes :

- deux semaines au cours de la période prénatale en cas de nécessité et sur prescription médicale ;
- deux semaines au cours de la période prénatale et quatre semaines au cours de la période postnatale lorsqu'un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire ;
- en cas de grossesse gémellaire le congé légal maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit un total de 34 semaines. L'assurée a, par ailleurs, la possibilité d'augmenter la période d'indemnisation antérieure à la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de 4 semaines, la période d'indemnisation de 22 semaines postérieure à l'accouchement étant alors réduite d'autant (16 semaines de congé prénatal, 18 semaines de congé postnatal) ;
- en cas de grossesse de triplés ou plus le congé légal débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit un total de 46 semaines. Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur la période prénatale.

L'indemnisation complémentaire du congé maternité intervient indépendamment des dispositions prévues à l'article 2.9.1.



## **2.9.3. Régime de prévoyance**

### **2.9.3.1. Champ d'application**

Les dispositions ci-après concernent de façon identique l'ensemble des personnels auxquels s'applique la présente convention.

### **2.9.3.2. Incapacité temporaire de travail**

Après douze mois de travail effectif dans le centre, en cas d'incapacité temporaire totale d'un salarié âgé de moins de 65 ans, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, il est versé après 90 jours consécutifs d'arrêt de travail une indemnité journalière égale au moins à 80 % du salaire net moyen des douze derniers mois, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

### **2.9.3.3. Invalidité**

En cas d'invalidité permanente totale (2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie), il est versé une rente d'invalidité dans les mêmes conditions que les indemnités perçues par le salarié dans le cadre de l'incapacité temporaire de travail prévues à l'article 2.9.3.2.

En cas d'invalidité permanente partielle (1<sup>re</sup> catégorie), il est versé une rente d'invalidité à concurrence de 50 % des indemnités perçues par le salarié dans le cadre de l'incapacité temporaire de travail prévues à l'article 2.9.3.2.

Dans le cas où l'invalidité disparaîtrait, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage à condition d'en formuler la demande auprès de la direction du centre.

### **2.9.3.4. Décès**

Dans le cadre de l'assurance décès, le régime de prévoyance propose 3 options au choix du salarié, en fonction de sa situation de famille définie, comme suit :

- capital 250 % du salaire brut global des 12 derniers mois plus majorations familiales 65 % ;
- capital 100 % du salaire brut global des 12 derniers mois plus allocations éducations annuelles par enfant de 25 % du capital ;
- capital 50 % plus rente annuelle de conjoint calculée sur le salaire brut global des 12 derniers mois au prorata de l'âge de décès.

### **2.9.3.5. Financement et gestion**

La participation de l'établissement à ce régime de prévoyance est égale à la moitié des cotisations.

Les centres pourront adhérer soit à un contrat bilatéral, soit à un accord collectif multicentre dans les conditions définies ci-après.

### **2.9.3.6. Comité paritaire de prévoyance**

#### **2.9.3.6.1. Constitution**

Un comité paritaire de prévoyance sera constitué au niveau national lorsque deux centres, au moins, auront décidé de s'engager dans un accord collectif de prévoyance.

La délégation salariale comportera un représentant par organisation syndicale signataire ou adhérente de la convention collective.

Pour les centres qui ne participeront pas à ce comité paritaire, une commission du comité d'entreprise sera constituée.

#### **2.9.3.6.2. Rôle**

La commission du comité d'entreprise ou le comité paritaire de prévoyance ont pour mission de rechercher l'organisme gestionnaire le plus compétent à répondre aux demandes des centres.

Ils participeront à la constitution du cahier des charges, à l'appel d'offres et au choix de l'organisme.

D'autre part, chaque année, ils étudieront la situation du risque et émettront un avis sur l'actualisation du régime.

#### **2.9.4. Dénonciation partielle**

Conformément au titre 1<sup>er</sup>, chapitre 2, article 1.3.3, la dénonciation partielle de ce chapitre est possible dans les conditions légales en vigueur.

## **Titre 3 Cessation du contrat de travail**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Démission. Licenciement. Retraité**

#### **3.1.1. Circonstances et modalités**

La démission, le licenciement, la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail à durée indéterminée.

À partir de 60 ans, si le salarié remplit toutes les conditions pour bénéficier de la retraite du régime général à taux plein, il pourra être mis fin à son contrat de travail, à son initiative ou à celle de l'employeur. Cette rupture s'analysera comme une mise ou un départ à la retraite.

L'âge limite d'activité est fixé à 65 ans. Dans ce cas, les salariés sont prévenus de la cessation de leur activité au moins trois mois avant d'atteindre l'âge limite.

#### **3.1.2. Licenciement**

##### **3.1.2.1. 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.

Concernant les praticiens spécialistes de centre, le directeur procède au licenciement définitif sur avis conforme du conseil d'administration du centre.

##### **3.1.2.2. Commission de conciliation paritaire médicale**

Lorsqu'un membre des personnels prévus à l'article 1.1.1, titre 1<sup>er</sup>, chapitre 1<sup>er</sup>, ayant plus d'un an de présence dans le centre est reçu en entretien préalable et informé qu'un licenciement pour faute ou une rétrogradation-mutation est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'une commission de conciliation paritaire médicale.

###### **3.1.2.2.1. Composition de la commission de conciliation paritaire médicale.**

Cette commission est composée de trois salariés du centre choisis par le praticien concerné, du directeur ou de son représentant, du responsable des ressources humaines et d'un cadre désigné par la direction.

### **3.1.2.2.2. Délais et modalités de saisine**

La demande de saisine de la commission de conciliation paritaire peut être faite par le salarié par courrier adressé à l'employeur, au plus tard trois jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable.

Afin de tenir compte de ce délai, la notification par l'employeur de sa décision ne peut se faire au plus tôt qu'à compter du quatrième jour. En cas de saisine de la commission de conciliation paritaire médicale, la décision de l'employeur ne peut être notifiée que le lendemain de la réunion de la commission.

Par dérogation à l'article 2.2.5.2 du titre 2, chapitre 2, la mise à pied éventuelle peut être supérieure à 5 jours.

### **3.1.2.2.3. Réunion de la commission de conciliation paritaire médicale**

La réunion de cette commission doit avoir lieu, au plus tard, 7 jours ouvrables après réception de la lettre de saisine.

Il appartient à l'employeur de convoquer les membres de la commission. Celle dernière est présidée par l'employeur ou son représentant.

Lors de la réunion, les membres de la commission de conciliation paritaire médicale invitent les parties à concilier.

Le procès-verbal, établi en fin de séance, constate les points sur lesquels il y a conciliation ou bien constate la non-conciliation. Le procès-verbal est remis au salarié et aux membres de la commission.

### **3.1.2.3. Licenciement pour motif économique**

#### **3.1.2.3.1. Licenciement individuel économique**

L'employeur qui envisage de prononcer un licenciement économique doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un licenciement individuel non économique.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit proposer au salarié un reclassement ou l'adhésion à une convention de conversion si celui-ci réunit les conditions pour en bénéficier.

Si le salarié ne se rend pas à l'entretien préalable, il appartient à l'employeur de lui proposer par tous les moyens le bénéfice d'une convention de conversion.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours à compter de la remise du document d'information par l'employeur.

L'absence de réponse dans ce délai vaut refus d'adhésion du salarié.

Le licenciement doit être notifié à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée moins de 7 jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable, et de 15 jours s'il s'agit d'un cadre.

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion, bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la date de l'expiration du préavis, exécuté ou non, dans tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification qu'il possède.

Pour bénéficier de cette priorité, le salarié doit manifester auprès du directeur du centre le désir d'en user dans un délai de 4 mois suivant la rupture de son contrat de travail.

De même, le salarié licencié pour motif économique qui aura acquis une nouvelle qualification durant l'année qui suit la rupture de son contrat de travail, devra en informer son ancien employeur. Il bénéficiera ainsi d'une priorité de réembauchage sur cette nouvelle qualification durant une année supplémentaire.

Les mêmes dispositions seront appliquées en cas de licenciement économique de 2 à 9 salariés sous 30 jours.

#### **3.1.2.3.2. Licenciement collectif économique d'au moins 10 salariés**

Dans tout centre où un licenciement collectif portant sur au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours est envisagé, l'employeur est tenu non seulement de réunir et consulter le comité d'entreprise mais aussi de porter à sa connaissance les mesures du plan social qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ainsi que pour faciliter le reclassement de ceux dont le licenciement ne pourrait être évité.

La convocation doit être adressée aux membres du comité d'entreprise au moins 3 jours avant la réunion. Cette réunion peut avoir lieu dans le cadre de la réunion mensuelle ordinaire du comité.

#### **3.1.2.3.3. Ordre de licenciement**

Lorsque le centre est contraint de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements est établi par l'employeur en utilisant notamment les critères ci-après :

- valeur professionnelle ;
- charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- durée de présence dans le centre ;
- caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle difficile notamment les salariés âgés ou handicapés.

#### **3.1.3. Préavis**

Le préavis est un délai de prévenance que doivent respecter l'employeur et le salarié avant de rompre le contrat de travail, sauf faute grave ou faute lourde du salarié.

Le salarié qui n'est pas dispensé d'exécuter le préavis, doit l'observer et maintenir une prestation de travail de qualité.

Le préavis réciproque est de 6 mois.

La dispense de tout ou partie du préavis ne peut émaner que de l'employeur. Lorsque cette dispense est faite à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un licenciement, elle donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages y compris l'indemnité de congés payés.

#### **3.1.4. Absence pour recherche d'emploi**

##### **3.1.4.1. En cas de licenciement**

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé du travail, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi dans la limite de 50 heures par mois. Les heures d'absence ne donnent pas lieu à retenue sur salaire.

Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis.

##### **3.1.4.2. En cas de démission**

Des facilités d'absence sans maintien de la rémunération peuvent être accordées par l'employeur aux salariés démissionnaires qui quittent le centre sans avoir retrouvé de travail.

### 3.1.5. Indemnité de rupture

#### 3.1.5.1. Modalités

Le salarié licencié qui compte plus de deux ans de présence effective dans le centre reçoit, sauf faute grave ou lourde, une indemnité calculée sur la base de la rémunération des douze derniers mois précédents le départ, hors indemnités de sujétions particulières. Cette base est divisée par douze pour devenir le salaire de référence.

#### 3.1.5.2. Montant

L'indemnité est déterminée à raison de :

- 30 % du salaire de référence par année de présence dans le centre de la première à la cinquième année ;
- 40 % du salaire de référence par année de présence dans le centre de la sixième à la dixième année ;
- 50 % du salaire de référence par année de présence dans le centre au-delà de la onzième année.

Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 20 %.

### 3.1.6. Départ en retraite

#### 3.1.6.1. Définition

Le salarié qui quitte le centre, soit du fait de l'employeur, soit de sa propre initiative, à partir de 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est proportionnel à la présence dans le centre.

#### 3.1.6.2. Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite, hors indemnités de sujétions particulières :

- 1 mois de salaire après cinq ans de travail effectif ;
- 2 mois de salaire après dix ans de travail effectif ;
- 4 mois de salaire après quinze ans de travail effectif ;
- 6 mois de salaire après vingt ans de travail effectif.

#### 3.1.6.3. Retraite progressive

Lorsque le salarié quitte le centre après 60 ans ou après avoir effectué une période de mise à la retraite progressive, le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est rétabli sur un temps plein.

### 3.1.7. Hospitalo-universitaires

Les articles du présent chapitre, exceptés l'article 3.1.6 et les sous-articles subséquents, ne s'appliquent pas aux PU-PH et MCU-PH.

En cas de différend entre un PU-PH ou un MCU-PH et la direction du centre, un protocole d'accord entre le CHU, la faculté de médecine et le CLCC définira les mesures à prendre en vue de saisir la commission de discipline *ad hoc*.

## **Titre 4 Dispositions transitoires**

### **Chapitre unique**

#### **4.1.1. Opposabilité de la convention collective et contrat de travail**

L'employeur, lié par les clauses de la présente convention collective, est tenu de les appliquer aux contrats individuels de travail des salariés entrant dans le champ tel que défini à l'article 1.1.3.1 du titre 1<sup>er</sup>, chapitre 1<sup>er</sup> du texte, sauf dispositions plus favorables explicites du contrat de travail.

Par conséquent, si les dispositions plus favorables prévues dans la présente convention se substituent aux dispositions du contrat de travail, l'accord collectif ne peut modifier, sans l'accord des salariés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail et en particulier les avantages acquis. De plus, les salariés, ne peuvent, par contrat de travail, renoncer aux droits nés de l'accord collectif.

#### **4.1.2. Information individuelle du salarié et proposition d'un nouveau contrat de travail**

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés des avantages et obligations nés de la nouvelle convention.

Chaque direction de centre procédera pour tous les praticiens entrant dans le champ de la présente convention collective en poste dans le centre à la date d'entrée en vigueur de cette convention, à une information individuelle dès l'agrément de la convention et au plus tard un mois franc après.

Dans les mêmes délais, et en application de l'article 2.2.1.1 du chapitre 2, titre 2 de la présente convention, chaque salarié concerné par la présente convention collective se verra proposer un nouveau contrat de travail, visant l'intégralité des dispositions de cette dernière, dans le respect des textes et de la jurisprudence en vigueur.

Le salarié disposera d'un délai d'un mois maximum pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation du nouveau contrat de travail sauf modifications visées à l'article 2.2.3.1 du présent texte.

Il appartient aux organisations signataires du présent accord au niveau local et à chaque direction de centre de mettre en place une commission locale paritaire de suivi. Le fonctionnement de cette commission sera fixé au niveau de chaque centre.

#### **4.1.3. Maintien du déroulement de carrière issu de la grille de salaire du contrat de travail**

Les praticiens en poste à la date d'entrée en vigueur de la présente convention dont les dispositions salariales figurant dans le contrat de travail individuel sont plus favorables continuent à bénéficier de la grille salariale déterminée par leur contrat de travail ainsi que du déroulement de carrière correspondant.

Sous réserve de dispositions particulières issues d'accords antérieurs, visant notamment une éventuelle modification de salaire négociée à l'occasion de la mise en place de l'ARTT, les augmentations générales seront appliquées à cette ancienne grille.

#### **4.1.4. Harmonisation des contrats de travail**

À l'occasion de la mise en œuvre du second paragraphe de l'article 4.1.2 ci-dessus, les centres procéderont à une harmonisation du contenu et de la rédaction des contrats de travail tel que précisé dans l'article 2.2.1.1 et suivants du présent texte.

*Fait à Paris, le 30 mai 2000.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Grilles des salaires

### Chapitre 1<sup>er</sup> Grille de rémunération des praticiens assistants de centre de lutte contre le cancer

#### A-1.1.1. 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 leurs 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 210 jours annuels.

#### A-1.1.2. Grille de rémunération

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien assistant de centre de lutte contre le cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(En francs.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	161 779
Après 2 ans	2	176 120

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup>.

#### A-1.1.3. Évolution de la grille

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles de ceux-ci.

### Chapitre 2 Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes de centre de lutte contre le cancer

#### A-1.2.1. 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 leurs 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 210 jours annuels.

#### A-1.2.2. Grille de rémunération

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien assistant spécialiste de centre de lutte contre le cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(En francs.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	190 329
Après 2 ans	2	207 200

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup>.

#### A-1.2.3. Évolution de la grille

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles de ceux-ci.

### Chapitre 3 Grille de rémunération des praticiens de centre de lutte contre le cancer

#### A-1.3.1. 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 leurs 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 210 jours annuels.

#### A-1.3.2. Grille de rémunération

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien de centre de lutte contre le cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(En francs.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	195 413
Après 1 an	2	198 913
Après 2 ans	3	203 813
Après 4 ans	4	209 413
Après 6 ans	5	219 213



Ancienneté	Niveau	Rémunération
Après 8 ans	6	235.313
Après 10 ans	7	252 813
Après 12 ans	8	261 213
Après 14 ans	9	271 013
Après 16 ans	10	292 013
Après 18 ans	11	304 613
Après 20 ans	12	347 785
Après 24 ans	13	363 659

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup>.

### A-1.3.3. Évolution de la grille

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles de ceux-ci.

## Chapitre 4 Grille de rémunération des praticiens spécialistes des centres de lutte contre le cancer

### A-1.4.1. 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 leurs 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 210 jours annuels.

### A-1.4.2. Grille de rémunération

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien spécialiste de centre de lutte contre le cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(En francs.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	400 000
Après 2 ans	2	440 000
Après 4 ans	3	455 000
Après 7 ans	4	475 000
Après 9 ans	5	500 000
Après 11 ans	6	525 000

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Après 14 ans	7	545 000
Après 16 ans	8	600 000
Après 18 ans	9	615 000
Après 21 ans	10	630 000
Après 24 ans	11	640 000
Après 27 ans	12	650 000

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup>.

#### **A-1.4.3. Évolution de la grille**

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles de ceux-ci.

## **Annexe 2 Indemnités**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Sujétions**

#### **A-2.1.1. Indice de référence**

Le taux des indemnités et prestations diverses détaillées dans la présente annexe est déterminé par référence au minimum garanti (MG), défini par l'article L. 141-3 du code du travail.

#### **A-2.1.2. Indemnités**

##### **A-2.1.2.1. Astreintes**

Le personnel de service d'astreinte au sens de l'article 2.6.4.1 du titre 2, chapitre 6 percevra une indemnisation pour chaque heure effectuée :

- du lundi 18 heures au vendredi 18 heures de : 0,40 MG/heure ;
- du vendredi 18 heures au lundi 18 heures de : 0,80 MG/heure.

Ces montants seront doublés pour les services d'astreintes des jours fériés.

Au cas où le centre ne mettrait pas à la disposition des personnels d'astreintes un système d'appel portable, les indemnités définies ci-dessus seraient majorées de 25 %.

##### **A-2.1.2.2. Garde**

Le personnel de service de garde au sens de l'article 2.6.4.2 du titre 2, chapitre 6 percevra une indemnisation forfaitaire de 1 513 francs.

**Avenant n° 2001-01 du 19 janvier 2001**  
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2351037M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet la modification de certains articles de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 2.4.2.3 « Bonification acquise de carrière »**

L'article 2.4.2.3 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

« Chaque année le montant de la bonification individuelle de carrière (BIC) est redéfinie sur proposition du responsable hiérarchique.

Le montant de la BIC, acquis au 31 décembre de l'année précédente, est ajouté à la bonification acquise de carrière (BAC) déjà acquise. Ce montant, en francs, est acquis définitivement au salarié.

Un douzième de la BAC est versée mensuellement et apparaît distinctement sur le bulletin de paye. »

**Article 2 | Modification de l'article 2.4.4.1 « Travail de nuit »**

L'article 2.4.4.1 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

« Les dispositions qui suivent s'appliquent exclusivement aux membres du personnel affectés habituellement à un travail de nuit, ainsi qu'aux membres du personnel

appelés exceptionnellement à travailler la nuit, si les heures accomplies ne sont pas rémunérées comme heures supplémentaires.

Tout travail de nuit compris entre 22 heures et 6 heures, ouvre droit à une indemnité forfaitaire spéciale, au *pro rata temporis* du temps de travail effectué durant cette période, fixée en annexe 2 "Indemnités et prestations diverses".

Cette indemnité ne se cumule pas avec les indemnités et les rémunérations versées dans le cadre des astreintes. »

### **Article 3 | Modification de l'article 2.7.1.3 « Prise en charge du congé maladie »**

L'article 2.4.4.1 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

« Après douze mois de travail effectif dans le centre, la prise en charge du congé maladie s'effectue selon les dispositions ci-après.

Si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de sécurité sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, une affection de longue durée ou une hospitalisation.

Si le congé est consécutif à une maladie, la prise en charge par l'employeur se fait à compter du 1<sup>er</sup> jour lors du 1<sup>er</sup> arrêt et 2<sup>e</sup> arrêt, du 3<sup>e</sup> jour lors du 3<sup>e</sup> arrêt et du 4<sup>e</sup> jour pour le 4<sup>e</sup> arrêt et les suivants étant entendu que les délais courent en année glissante.

Durant les trois premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 95 % de son salaire brut mensuel et sans préjudice de la loi sur la mensualisation, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire souscrits par ailleurs.

Le salarié peut bénéficier d'une nouvelle période complète de congé indemnisé telle que définie ci-dessus à condition d'avoir repris son activité pendant une durée de 365 jours discontinus.

Dans le cas d'une indemnisation conjointe par la sécurité sociale et un ou des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités versées au salarié à ces deux titres.

En cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de trois mois continus, ou trois mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.7.3 du présent chapitre. »

### **Article 4 | Modification de l'article 4.2.4.7 « Détachement syndical »**

L'article 4.2.4.7 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

« Les organisations syndicales ont la possibilité de détacher à temps plein ou à temps partiel un salarié à titre syndical. La demande doit être formulée trois mois à l'avance. La prise en charge financière est assurée par l'organisation syndicale.

Lorsqu'un salarié qui a été en détachement syndical à plein temps ou sur une amplitude égale ou supérieure à 50 % de son temps de travail, envisage de reprendre son activité professionnelle, il en avise le service de gestion des ressources humaines trois mois à l'avance.

Un entretien d'orientation de carrière peut avoir lieu à la demande du salarié avec le responsable des ressources humaines du centre. Cet entretien peut déboucher sur une formation nécessaire à la remise à niveau du salarié sur le poste qui lui sera attribué et/ou sur un bilan professionnel permettant une réorientation de carrière.

En aucun cas le salarié ne peut se voir affecté à un poste inférieur à celui qu'il tenait précédemment à son détachement. »

#### **Article 5 | Modification de l'article 4.3.2.3 « Autorisation d'absence »**

L'article 4.3.2.3 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

« À raison de cinq membres par organisation syndicale représentative, dont un praticien, les délégués régulièrement convoqués pour la commission nationale paritaire de négociation bénéficieront d'autorisation d'absence pour y participer. Cette absence n'entraîne pas de diminution de la rémunération du délégué.

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres. »

#### **Article 6 | Agrément**

Le présent avenant sera soumis à agrément conformément à l'article 16 de la Loi du 30 juin 1975.

#### **Article 7 | 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.

#### **Article 8 | Adhésion**

La signature de cet avenant entraîne l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2001.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2001-02 du 13 février 2001**  
relatif à la modification de la convention collective  
(Annexe A-1.1.5.1 « Préparateur(trice) en pharmacie »)

NOR : ASET2351038M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet la modification de la définition de l'emploi de « Préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie » dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe A-1.1.5.1 « Modification de la définition de l'emploi de préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie »**

La définition de l'emploi de préparateur(trice) qualifié(e) en pharmacie contenue dans l'annexe A-1.1.5.1 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifiée comme suit :

« Sous le contrôle du pharmacien, assure la préparation des médicaments -dont des cytostatiques dans le cadre de protocoles et d'essais thérapeutiques- en fonction des prescriptions médicales.

Effectue la délivrance et/ou la distribution des médicaments.

En plus des tâches normalement effectuées par le préparateur en pharmacie, applique des directives ou des protocoles d'analyses et manipule des appareils plus ou moins complexes. »

La cotation de cet emploi à 155, en position 3 « technicien », groupe de rémunération E, reste inchangée.

## **Article 2 | Agrément**

Le présent avenant sera soumis à agrément conformément à l'article 16 de la loi du 30 juin 1975.

## **Article 3 | 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.

## **Article 4 | Adhésion**

La signature de cet avenant entraîne l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

*Fait à Paris, le 13 février 2001.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 2002-02 du 1<sup>er</sup> octobre 2002**

relatif à la modification de la convention collective  
(Congés [mariage, paternité et autres])

NOR : ASET4151042M

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 présent avenant a pour objet la modification de certains articles de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999. Les dispositions ci-après sont applicables au personnel praticien.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 2.3.3.1 « Mariage »**

L'article 2.3.3.1 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

**« 2.3.3.1. Mariage**

Mariage du salarié avant un an d'ancienneté : 4 jours ouvrables.

Mariage du salarié après un an d'ancienneté : 6 jours ouvrables.

Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables.

Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable.

Mariage des parents : 1 jour ouvrable. »

## **Article 2 | Modification de l'article 2.3.3.4 « Absences liées aux charges de famille »**

L'article 2.3.3.4 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

### **« 2.3.3.4. Absences liées aux charges de famille**

Le salarié ayant 9 mois d'ancienneté bénéficie, en tant que de besoin, au moment de l'événement, d'autorisations d'absences rémunérées selon les conditions suivantes :

- une ½ journée pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de douze ans, et sans limite d'âge pour les enfants handicapés ;
- six jours calendaires et par an en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de seize ans et vingt ans pour un enfant handicapé ;
- quatre jours calendaires et par an pour la maladie d'un enfant de moins de quatorze ans et vingt ans pour un enfant handicapé.

Un certificat médical devra être présenté au retour.

Un plafond est fixé à douze jours par famille et par an.

Quatre jours supplémentaires seront accordés, selon les mêmes conditions, en cas d'enfant handicapés, titulaire d'une carte d'invalidité de 80 %.

Lorsque les deux parents sont salariés du même centre, les autorisations ne se cumulent pas.

Des facilités supplémentaires et, notamment, des absences avec possibilités de récupération, seront accordées chaque fois que le salarié en fait la demande avec justification. Ces journées supplémentaires pourront être également décomptées du compte épargne temps. »

## **Article 3 | Création de l'article 2.3.2.6 « Congé paternité »**

Un article 2.3.2.6 est ajouté à la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999, au titre 2, chapitre 3 et est rédigé comme suit :

### **« 2.3.2.6. Congé paternité**

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, le père salarié peut bénéficier d'un congé paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissance ou d'adoption multiple, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant, dans le délai fixé réglementairement, la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le salarié justifiant d'au moins neuf mois d'ancienneté dans le ou les centres lors de la naissance ou l'adoption de l'enfant, a droit aux mêmes indemnités complémentaires que celles définies à l'article 2.7.2.2 "Maternité", et ce pendant la durée du congé paternité défini légalement. »

## **Article 4 | Agrément**

Le présent avenant sera soumis à agrément conformément à l'article 54 de la loi du 2 janvier 2002 et de ses décrets.

## **Article 5 | 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.

## **Article 6 | Adhésion**

La signature de cet avenant entraîne l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998 et de ces avenants.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2002.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2002-03 du 24 octobre 2002**

relatif à la modification de la convention collective et de l'avenant n° 2000-01  
(Prise en charge du congé maladie)

NOR : ASET2351045M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet la modification d'un article de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et d'un article de l'avenant n° 2000-01 « Situation sociale des praticiens des CLCC »

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 2.7.1.3 de la CCN 99 et de l'article 2.9.1.3 de l'avenant n° 2000-01 « Situation sociale des praticiens des CLCC » « Prise en charge du congé maladie »**

L'article 2.7.1.3 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

- « Après douze mois de travail effectif dans le ou les centres en cas de maladie et six mois en cas d'accident du travail la prise en charge du congé s'effectue selon les dispositions ci-après :
- si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de sécurité sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet une affection de longue durée ou une hospitalisation ;
  - si le congé est consécutif à une maladie, la prise en charge par l'employeur se fait à compter du 1<sup>er</sup> jour lors du 1<sup>er</sup> arrêt et 2<sup>e</sup> arrêt, du 3<sup>e</sup> jour lors du 3<sup>e</sup> arrêt et

du 4<sup>e</sup> jour pour le 4<sup>e</sup> arrêt et les suivants étant entendu que les délais courent en année glissante.

Les arrêts liés aux accidents du travail, de trajet, à la maternité et l'adoption ne comptent pas dans le décompte des jours de carence ci-dessus ;

- durant les trois premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 95 % de son salaire brut mensuel et sans préjudice de la loi sur la mensualisation, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire sous-crits par ailleurs.

Le salarié peut bénéficier d'une nouvelle période complète de congé indemnisé telle que définie ci-dessus à condition d'avoir repris son activité pendant une durée de 365 jours discontinus ;

- comme stipulé dans l'article 2.6.1.2, titre 2, chapitre 6, outre les périodes assimilées par la loi, sont également considérées comme travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire et dans la limite de quatre mois ;
- dans le cas d'une indemnisation conjointe par la sécurité sociale et un ou des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités versées au salarié à ces deux titres ;
- en cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de trois mois continus, ou trois mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.12.3 du présent chapitre. »

L'article 2.9.1.3 de l'avenant n° 2000-01 « Situation sociale des praticiens des CLCC » est modifié comme suit :

« Après douze mois de travail effectif dans le ou les centres en cas de maladie et six mois en cas d'accident du travail la prise en charge du congé s'effectue selon les dispositions ci-après :

- si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de sécurité sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet une affection de longue durée ou une hospitalisation ;
- si le congé est consécutif à une maladie, la prise en charge par l'employeur se fait à compter du 1<sup>er</sup> jour lors du 1<sup>er</sup> arrêt et 2<sup>e</sup> arrêt, du 3<sup>e</sup> jour lors du 3<sup>e</sup> arrêt et du 4<sup>e</sup> jour pour le 4<sup>e</sup> arrêt et les suivants étant entendu que les délais courent en année glissante.

Les arrêts liés aux accidents du travail, de trajet, à la maternité et l'adoption ne comptent pas dans le décompte des jours de carence ci-dessus ;

- durant les trois premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 95 % de son salaire brut mensuel et sans préjudice de la loi sur la mensualisation, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire sous-crits par ailleurs.

Le salarié peut bénéficier d'une nouvelle période complète de congé indemnisé telle que définie ci-dessus à condition d'avoir repris son activité pendant une durée de 365 jours discontinus ;

- comme stipulé dans l'article 2.8.1.2, titre 2, chapitre 8, outre les périodes assimilées par la loi, sont également considérées comme travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire et dans la limite de quatre mois ;
- dans le cas d'une indemnisation conjointe par la sécurité sociale et un ou des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités versées au salarié à ces deux titres ;
- en cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de trois mois continus, ou trois mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.9.3 du présent chapitre. »

## **Article 2 | 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.

## **Article 3 | 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.

## **Article 4 | Adhésion**

La signature de cet avenant entraîne l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

*Fait à Paris, le 24 octobre 2002.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2003-01 du 18 juillet 2003**

relatif à la modification de la convention collective  
(Article 4.3.2.4 « Frais de fonctionnement des organisations syndicales  
représentatives et négociatrices »)

NOR : ASET2351047M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SUD santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet la modification d'un article de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 4.3.2.4 « Frais de fonctionnement des organisations syndicales représentatives et négociatrices »**

L'article 4.3.2.4 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer est modifié comme suit :

« La FNCLCC prendra à sa charge, de façon forfaitaire, les frais de documentation, de recherche et de secrétariat de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national et négociatrices de la convention collective nationale. Cette indemnité annuelle forfaitaire d'un montant de 550 MG (minimum garanti) fera l'objet de deux versements, effectués par la FNCLCC à la fin de chaque semestre. »

## **Article 2 | Agrément**

Les dispositions du présent accord 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 3 | 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.

## **Article 4 | Adhésion**

La signature de cet avenant n'entraîne pas l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

*Fait à Paris, le 18 juillet 2003.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 2003-02 du 18 juillet 2003**

relatif à la modification de la convention collective  
(Commission nationale paritaire d'interprétation)

NOR : ASET2351048M

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 présent avenant a pour objet la modification d'un article de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification des articles 4.3.3.2.1 « Rôle », 4.3.3.2.2 « Composition », 4.3.3.3 « Fonctionnement » de la commission nationale paritaire d'interprétation**

L'article 4.3.3.2.1 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer est modifié comme suit :

« La commission nationale paritaire d'interprétation est chargée des missions suivantes :

- interpréter la présente convention ainsi que les accords collectifs nationaux ;
- tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective ou un accord collectif national, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci. »

L'article 4.3.3.2.2 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer est modifié comme suit :

« Pour traiter de la convention collective et de ses avenants, la commission nationale paritaire d'interprétation est constituée, d'une part, par un représentant désigné de chaque organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente, et, d'autre part,

par un nombre égal de représentants de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

Pour traiter d'accords collectifs nationaux n'ayant pas le caractère d'avenants à la convention collective, la commission nationale paritaire d'interprétation est constituée, d'une part, par un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente de l'accord à examiner et, d'autre part, par un nombre égal de représentants de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer. »

(Le reste de l'article est inchangé.)

L'article 4.3.3.3 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer est modifié comme suit :

« La commission nationale paritaire d'interprétation se réunit soit à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes à la convention collective, soit à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes à un accord collectif national, selon le texte à traiter par la commission, dans les trente jours suivant cette dernière. »

(Le reste de l'article est inchangé.)

## **Article 2 | Agrément**

Les dispositions du présent accord 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 3 | 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.

## **Article 4 | Adhésion**

La signature de cet avenant entraîne l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

*Fait à Paris, le 18 juillet 2003.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2003-03 du 15 octobre 2003**

relatif à la modification de la convention collective  
(Déroulement salarial et de carrière des représentants du personnel  
et salariés détenant des mandats syndicaux)

NOR : ASET2351046M

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 :

Considérant que les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant des fonctions représentatives doivent bénéficier des mêmes chances de déroulement de carrière que l'ensemble des salariés des CLCC, les signataires conviennent que – au-delà des obligations stipulées dans le code du travail – il importe de veiller à ce que les dispositions de la CCN fondées sur la reconnaissance des acquis professionnels, la maîtrise du poste et l'évaluation des performances leur soient effectivement applicables.

Or, l'exercice de fonctions représentatives ou syndicales dans les centres – ou de mandats syndicaux hors des CLCC – peuvent entraîner pour ces salariés des absences de leur poste telles qu'elles présentent une difficulté réelle à appliquer les dispositions conventionnelles en vigueur.

C'est pourquoi, les signataires, par le présent accord, ont décidé pour garantir l'égalité de traitement de modifier les articles de la convention collective relatifs au déroulement salarial (bonification individuelle de carrière ; prime de performance personnelle) et à la validation du parcours professionnel.

**Article 1<sup>er</sup> | Personnels concernés**

Sont concernés par les dispositions ci-après : les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que

les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, lorsque le cumul de ces fonctions représentatives atteint plus de 50 % de leur temps de travail de référence.

## **Article 2 | Modification de la CCN des CLCC (version 1<sup>er</sup> janvier 2003)**

Les articles 2.5.2.2.2 (mise en œuvre et conditions d'évolution de la BIC des non cadres), 2.5.3.2.2 (mise en œuvre et conditions d'évolution de la BIC des cadres), 2.5.3.5.2 (modalités de mise en œuvre de la part variable liée à la performance individuelle) et 2.9.1.2. (Validation des acquis professionnels et des compétences) sont modifiés par l'ajout du paragraphe suivant placé en fin d'article :

### ■ Article 2.5.2.2.2 :

« Les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le cumul de ces fonctions représentatives atteint plus de 50 % de leur temps de travail de référence, *a minima* du taux correspondant à l'enveloppe conventionnelle de la BIC des non cadres. »

### ■ Article 2.5.3.2.2 :

« Les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le cumul de ces fonctions représentatives atteint plus de 50 % de leur temps de travail de référence, *a minima* du taux correspondant à l'enveloppe conventionnelle de la BIC des cadres. »

### ■ Article 2.5.3.5.2 :

« Les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le cumul de ces fonctions représentatives atteint plus de 50 % de leur temps de travail de référence, *a minima* du taux correspondant à l'enveloppe conventionnelle de la PPI des cadres. »

### ■ Article 2.9.1.2 :

« Les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le cumul de ces fonctions représentatives atteint plus de 50 % de leur temps de travail, et dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité à la validation du parcours professionnel de leur emploi d'appartenance, de la valorisation du RMAG attachée à la validation des acquis de cet emploi dans la proportion moyenne de validation des salariés du centre.

En cas de fraction, du fait du petit nombre des représentants du personnel répondant à la définition ci-dessus, les représentants du personnel éligibles sont validés à l'arrondi supérieur sans que cette valeur puisse dépasser 50 % de cette population.

Cette disposition s'applique chaque année dans les mêmes règles.

Lorsqu'un représentant du personnel correspondant à la définition ci-dessus n'a pas bénéficié de la validation du parcours professionnel au cours de trois années consé-

cutives, elle lui est automatiquement accordée la quatrième année au taux correspondant à son emploi d'appartenance.

Pour les représentants du personnel correspondant à la définition ci-dessus éligibles en 2002, le centre vérifie que le taux de validation qui leur a été appliqué correspond au taux moyen global de validation du centre. »

### **Article 3 | Adhésion**

La signature de cet avenant entraîne adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

### **Article 4 | Agrément**

Les dispositions du présent accord 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 5 | 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 15 octobre 2003.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2004-01 du 26 avril 2004**

relatif à la modification de la convention collective  
(Définition du départ en retraite)

NOR : ASET2352042M

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,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet la modification d'un article de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3.1.6.1 de la CCN du 1<sup>er</sup> janvier 1999 « Définition du départ en retraite »**

L'article 3.1.6.1 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

« "Le salarié qui quitte le centre, soit du fait de l'employeur, soit de sa propre initiative, à partir de 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est proportionnel à la présence dans le centre."

Ce paragraphe – devenu partiellement caduc par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 – sera mis en conformité de la loi par la négociation d'un accord de branche. Seul le départ à la retraite à l'initiative du salarié reste en application.

Dans le cadre d'un départ anticipé pour longue carrière conformément à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, le salarié qui quitte le centre, soit du fait de l'employeur, soit de sa propre initiative, avant 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est proportionnel à la présence totale effectuée dans le centre ou les centres ».

Les articles qui suivent sont sans changement.

## **Article 2 | Agrément**

Les dispositions du présent avenant 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.

## **Article 3 | Date d'application**

Le présent avenant entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## **Article 4 | Adhésion**

La signature de cet avenant entraîne l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

*Fait à Paris, le 26 avril 2004*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2007-02 du 30 mars 2007**

relatif à la modification de la convention collective  
(Article 4.2.4.6 « Financement syndical »)

NOR : ASET2351043M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de préciser l'utilisation du chèque syndical.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 4.2.4.6 « Financement syndical »**

L'article 4.2.4.6 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

**« 4.2.4.6. Financement syndical**

Un chèque syndical est mis en place à compter de l'an 2000.

Au début de chaque année civile, chaque salarié inscrit sur les listes professionnelles reçoit de façon anonyme un bon qu'il pourra remettre ou non à l'organisation syndicale représentative de son choix présente dans le centre.

La valeur de ce chèque est de :

- 4 MG pour les positions de 1 à 4 ;
- 6 MG pour les positions de 5 à 7 et les personnels praticiens.

Chaque organisation syndicale représentative transmet les chèques recueillis au service du personnel qui lui en verse la contre-valeur.

Cette contre-valeur des chèques syndicaux est utilisée exclusivement pour l'activité syndicale du centre ou des centres.



Les modalités de remise du chèque aux salariés, aux organisations syndicales et au service du personnel font l'objet d'un accord entre les sections syndicales et le directeur ou son représentant.

À défaut d'accord, les modalités seront fixées par le directeur.

Toute utilisation frauduleuse du chèque est une faute lourde entraînant le licenciement immédiat. »

## **Article 2 | Adhésion**

La signature de cet avenant n'entraîne pas l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

## **Article 3 | Agrément**

Les dispositions du présent accord 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 4 | Date d'application**

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

*Fait à Paris, le 30 mars 2007.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2008-01 du 21 février 2008**

relatif à la revalorisation des débuts de carrière pour le personnel non médical

NOR : ASET2352043M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**CGT ;**

**SUD CRC ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Le protocole hospitalier du 19 octobre 2006 pour la période 2006/2009 met en place un ensemble de mesures sociales visant – entre autres – à améliorer la fluidité et l'attractivité des carrières hospitalières, parmi lesquelles des revalorisations de carrières.

Ce Protocole est transposable aux établissements PSPH – dont les CLCC – sachant que, comme pour le protocole hospitalier 2001/2002, cette transposition s'opère selon les règles conventionnelles relatives au déroulement de carrière dans les CLCC.

Suite à l'opposition majoritaire exprimée sur l'accord n° 2007-01 du 30 mars 2007 qui visait à transposer aux CLCC le protocole, une nouvelle négociation a été menée en commission nationale paritaire convoquée selon les règles conventionnelles en 2 séances plénières les 28 novembre 2007 et 15 janvier 2008.

À l'issue de cette nouvelle négociation, il a été convenu – pour répondre à un des motifs de l'opposition – de présenter à la signature deux accords distincts sur l'amélioration des carrières mais d'en rendre la signature synchrone.

Le présent accord a pour objet d'améliorer le début de carrière des salariés non médicaux des CLCC en revalorisant les 4 premiers seuils de la prime d'expérience professionnelle (PEP) pour tous les personnels non médicaux, non cadres et cadres.

Afin de permettre une large signature de cet accord, il a été convenu, à titre exceptionnel, que la signature de cet avenant n'entraînerait pas l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

## **Article 1<sup>er</sup> | Prime liée à l'expérience professionnelle**

### **1.1. Prime liée à l'expérience professionnelle du personnel non cadre**

L'article 2.5.2.4.1 de la CCN des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

#### **« 2.5.2.4.1. Principes**

Les salariés non-cadres relevant de la présente convention, bénéficient d'une prime liée à l'expérience professionnelle acquise au sein du centre ou des centres, s'ajoutant à leur rémunération mensuelle et calculée sur le douzième de la rémunération minimale annuelle garantie de l'emploi occupé au taux acquis dans chaque palier de validation dans le parcours, selon les taux suivants :

- 2 % après deux années complètes d'expérience ;
- 4 % après quatre années complètes d'expérience ;
- 7 % après sept années complètes d'expérience ;
- 10 % après neuf années complètes d'expérience ;
- 11 % après quinze années complètes d'expérience ;
- 13 % après dix-huit années complètes d'expérience ;
- 15 % après vingt années complètes d'expérience ;
- 18 % après vingt-trois années complètes d'expérience ;
- 20 % après vingt-cinq années complètes d'expérience.

Le montant ainsi déterminé reçoit application ou évolue dès le mois suivant au cours duquel les années d'expérience sont acquises et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Il varie avec l'horaire de travail dans les limites de l'horaire hebdomadaire et ne supporte donc pas de majoration en cas de dépassement de ce dernier. »

### **1.2. Prime liée à l'expérience professionnelle du personnel cadre**

L'article 2.5.3.4 de la CCN des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est modifié comme suit :

#### **« 2.5.3.4.1. Principe**

Les salariés cadres relevant de la présente convention, bénéficient d'une prime liée à l'expérience professionnelle acquise au sein du centre ou des centres, s'ajoutant à leur rémunération mensuelle et calculée sur le douzième de la rémunération minimale annuelle garantie de l'emploi occupé au taux acquis dans chaque palier de validation dans le parcours, selon les taux suivants :

- 2 % après trois années complètes d'expérience ;
- 3 % après quatre années complètes d'expérience ;
- 6 % après sept années complètes d'expérience ;
- 9 % après neuf années complètes d'expérience ;
- 10 % après quinze années complètes d'expérience ;
- 12 % après dix-huit années complètes d'expérience.

Le montant ainsi déterminé reçoit application ou évolue dès le mois suivant au cours duquel les années d'expérience sont acquises et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Il varie avec l'horaire de travail dans les limites de l'horaire contractuel et ne supporte donc pas de majoration en cas de dépassement de ce dernier. »

## **Article 2 | Date d'application**

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (L. 132-5 et L. 135-2), et de l'article 1.1.1 de la CCN des CLCC définissant son champ d'application, s'appliquent directement.

Le présent accord entrera en vigueur dans tous les centres de lutte contre le cancer le 1<sup>er</sup> juillet 2008.

## **Article 3 | Adhésion**

La signature de cet avenant n'entraîne pas l'adhésion à l'ensemble du texte conventionnel signé le 29 juin 1998.

*Fait à Paris, le 21 février 2008.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2019-05 du 8 novembre 2019**  
relatif à la base de calcul de la part variable liée  
à la performance individuelle (PPI) des personnels cadres

NOR : ASET2353043M

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,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet la révision de l'article 2.5.3.1 du chapitre 5, titre 2 de la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1<sup>er</sup> janvier 1999 relative à la rémunération minimale annuelle garantie des personnels cadres.

Il permet de préciser la base de calcul pour le montant de la part variable liée à la performance individuelle (PPI) pouvant être octroyée aux salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 2.5.3.1 « Rémunération minimale annuelle garantie »**

L'article 2.5.3.1. « Rémunération minimale annuelle garantie » est désormais rédigé comme suit :

**« 2.5.3.1. Rémunération minimale annuelle garantie**

La rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour l'horaire hebdomadaire de travail de 35 heures et est versée mensuellement par douzième.

Suite à la validation des acquis professionnels du salarié, le montant de son RMAG est augmenté soit dans le groupe de rémunération dans lequel est classé son emploi, soit par évolution dans un groupe de rémunération supérieur dans les conditions à définir conventionnellement pour chaque emploi. Cette augmentation est définitivement acquise. Elle entre en conséquence dans le calcul de la prime d'expérience pro-

fessionnelle (PEP), de la bonification individuelle de carrière (BIC) et de la part variable liée à la performance individuelle (PPI), ainsi que des heures supplémentaires. Cette progression dans le RMAG de l'emploi ou dans le RMAG du groupe de rémunération supérieur ne fait pas fondre le DIT.

En tout état de cause, la rémunération totale d'un salarié qui progresse sur validation de ses acquis professionnels dans le groupe de rémunération supérieur ne peut être supérieure à celle des salariés du groupe d'accueil, hors effet DIT, et hors effet de la valorisation du RMAG prévue dans le cas de valorisation des compétences dans le même emploi.

Elle comprend tous les éléments de salaire versés en contrepartie du travail, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, des primes aléatoires ou temporaires, des remboursements de frais, des primes de transport, des primes de sujétions particulières, de la prime liée à l'expérience professionnelle, des compléments individuels de salaire de quelque nature que ce soit et des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et jours fériés ou des indemnités d'astreintes.

Une convention de forfait incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires peut être conclue entre le centre et un cadre à condition :

- d'être par écrit ;
- de préciser le nombre d'heures maximales ;
- que la rémunération forfaitaire soit au moins égale à la rémunération minimale annuelle garantie augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

La validité de cette convention est soumise au strict respect des conditions légales ou jurisprudentielles. »

## **Article 2 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

## **Article 3 | Adhésion**

Toute organisation syndicale de salariés représentative non signataire ni adhérente à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999, qui souhaiterait signer le présent avenant de révision, devra préalablement adhérer à la convention collective.

Cette adhésion s'effectue par simple déclaration déposée en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion doit également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires et adhérentes de la convention collective.

## **Article 4 | Révision**

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande.

Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

## Article 5 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 8 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 6 juillet 2023**

à l'accord du 26 mai 2021  
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2351056M

IDCC : 2335

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

**AGEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA banque assurance,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a eu et continue d'avoir un impact financier très important pour la branche du personnel des agences générales d'assurance : une nette diminution des fonds de la formation professionnelle, notamment s'agissant du plan de développement des compétences.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche souhaitent en vertu de l'article 16 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 mai 2021 pour la collecte 2024 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

L'article 16 sera donc modifié en conséquence :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 16**

« Article 16 | *Participation au financement de la formation professionnelle*

Toute agence générale d'assurance, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute



de l'année civile précédente et est versé à l'Urssaf pour la contribution légale et à l'OPCO ATLAS pour la contribution conventionnelle.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2024 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurance, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations...), hors actions de formation collectives mises en place par l'OPCO ATLAS qui entreraient en concurrence avec l'offre de formation de branche Cap Compétence ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

### **16.1. Agences générales d'assurance de moins de 11 salariés**

Pour la collecte 2024 (base masse salariale brute de 2023), la participation globale des agences générales d'assurance de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
  - 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire,
- dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

La contribution de 0,55 % est recouvrée mensuellement par l'Urssaf et la contribution conventionnelle de 0,65 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO ATLAS.

### **16.2. Agences générales d'assurance de 11 salariés et plus**

Pour la collecte 2024 (base masse salariale brute de 2023), la participation globale des agences générales d'assurance de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,2 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire

La contribution de 1 % est recouvrée mensuellement par l'Urssaf et la contribution conventionnelle de 0,2 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO ATLAS.

### **16.3. Cas particuliers**

#### **Les CDD**

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurance ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique sont recouvrées mensuellement par l'Urssaf.

#### **Paiement de la taxe d'apprentissage**

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises (entreprise individuelle ou société, entreprise commerciale, entrepreneur individuel, association...) soumises à :

- l'impôt sur les sociétés ;
- l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Les sociétés de personnes dont les activités relèvent des bénéfices non commerciaux (BNC) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

#### **16.4. Dispositions diverses**

Les fonds recueillis par l'OPCO ATLAS auprès de la profession sont "comptabilisés" à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche. »

### **Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

### **Article 3 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature, et jusqu'au 31 décembre 2024.

### **Article 4 | Publicité. Extension**

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 6 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

### **Protocole d'accord du 13 juillet 2023**

relatif au plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif interentreprises

NOR : ASET2351059M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGPCOSS CFE-CGC ;**

**SNPDOS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

Le présent accord a pour objet de permettre aux praticiens conseils du régime général de sécurité sociale de bénéficier du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOL-I) instauré par le protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime général ainsi que les salariés des ARS relevant de la convention collective nationale de travail citée à l'article 2 du présent accord.

Son champ d'application est national.

#### **Article 2 | Bénéficiaires du PERCOL-I**

Tout salarié relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils des organismes du régime général de sécurité sociale, comptant au moins deux mois d'ancienneté au sein du régime général, quelle que soit la nature de son contrat de travail, peut bénéficier du PERCOL-I instauré par le protocole d'accord du 13 juillet 2023, dans les termes et conditions fixées par le dit accord, y compris dans les évolutions des dits termes et conditions qui pourraient être adoptées par avenant.

### Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entre en application le 13 octobre 2023 sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

De façon transitoire, entre le 13 octobre 2023 et le 31 décembre 2023, le montant de l'abondement visé à l'article 6.2 du présent accord est fixé à 30 € bruts par jour transféré depuis le CET vers le PERCOL-I, dans la limite de 300 € annuels.

L'indexation visée à l'article 6.2 du présent accord prend effet, pour la première fois, au 1<sup>er</sup> janvier 2024 sur la base de 35 € bruts par jour transféré depuis le CET vers le PERCOL-I, dans la limite de 350 € annuels.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

*Fait à Montreuil, le 13 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355 | Convention collective nationale

IDCC : 2717 | **ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÈNEMENT**

**Avenant n° 18 du 23 août 2023**  
relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

NOR : ASET2351061M

IDCC : 2717

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

**SYNPASE ;**

**FICAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires, les partenaires sociaux de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement ont négocié et conclu le 29 mars 2023 un accord relatif à la revalorisation des rémunérations. Cet accord a été étendu par arrêté du ministre chargé du travail daté du 12 juin 2023 sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

À la suite de l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic) le 1<sup>er</sup> mai 2023, et conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement se sont réunies à nouveau pour négocier sur les salaires. Il a été convenu de revaloriser le salaire minimal applicable aux salariés de catégorie 1 afin que celui-ci ne soit plus inférieur au Smic.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du tableau des salaires minimaux applicables à chaque niveau de classification**

Au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement du 21 février 2008, le tableau déterminant le salaire minimal brut

mensuel correspondant à chaque niveau de classification conventionnelle pour les salariés permanents est remplacé par le tableau suivant :

Niveau	Définition	Salaire minimal brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 748 €
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 763 €
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 939 €
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	2 168 €
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 372 €
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 485 €
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 659 €
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 879 €
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 101 €
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 311 €
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ.	3 311 €

## **Article 2 | Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions communes**

En conséquence de l'article 1<sup>er</sup>, au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 le tableau relatif aux fonctions communes des entreprises de la branche (« Filière générale ») précisant le salaire minimal brut mensuel applicable à chacune desdites fonctions est remplacé par le tableau suivant :

*(Voir page suivante.)*

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Gardien	Est chargé de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité.	1	X		1 748 €
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.	2	X		1 763 €
Employé d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien.	1	X		1 748 €
Technicien d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	3	X		1 939 €
Chef de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution.	7	X		2 659 €
Coursier	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Il veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition.	1	X		1 748 €
Chauffeur	Assure le déplacement de matériel et de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien du véhicule mis à sa disposition. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.	2	X		1 763 €
Chauffeur poids-lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il est responsable de l'entretien.	3	X		1 939 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Magasinier Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur	Réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	1	X		1 748 €
Magasinier cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	2	X		1 763 €
Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretien, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services en lien avec les magasiniers.	3	X		1 939 €
Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock.	7	X		2 659 €
Agent de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels et/ou films. Tient à jour les registres correspondants.	2	X		1 763 €
Logisticien	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.	3	X		1 939 €



Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Chargé de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants.	5	X		2 372 €
Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des logisticiens et assurer des missions de responsable de service.	7	X		2 659 €
Assistant d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments simples.	1	X		1 748 €
Employé d'atelier de maintenance	Vérifie et entretien tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants.	2	X		1 763 €
Technicien d'atelier de maintenance	Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.	4	X		2 168 €
Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier.	7	X		2 659 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Contrôleur qualité	Est responsable de la qualité et de la conformité des services et des produits commercialisés. Dans cette perspective, travaille à la définition et/ou à l'optimisation des processus de travail. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger.	4	X		2 168 €
Chargé d'accueil, standardiste fonction associée : hôte d'accueil	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples.	1	X		1 748 €
Chargé d'accueil, standardiste bilingue	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples. Utilise de façon régulière dans le cadre de son travail au moins une deuxième langue en plus de sa langue maternelle.	3	X		1 939 €
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires.	1	X		1 748 €
Employé administratif spécialisé Fonctions associées : aide comptable, assistant administratif, employé de recouvrement, employé de facturation, employé de service paie...	Réalise les opérations administratives spécialisées du service dont il dépend.	2	X		1 763 €
Technicien administratif spécialisé	Assure des travaux administratifs et peut assumer des opérations de manière autonome dans le service auquel il appartient.	3	X		1 939 €
Gestionnaire administratif Fonction associée : gestionnaire RH, gestionnaire paie, assistant juridique, gestionnaire des services généraux	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	X		2 168 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Secrétaire Fonctions associées : attaché, assistant	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des missions de secrétariat de manière autonome.	3	X		1 939 €
Secrétaire de direction	Assiste le chef d'entreprise, le directeur ou le responsable de service auquel il est directement attaché dans son travail. Assure différents travaux administratifs et/ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome.	6	X		2 485 €
Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales.	3	X		1 939 €
Chef comptable	Est responsable du service comptable. Veille à la bonne tenue de la comptabilité, à l'établissement des comptes de résultat et bilans et aux déclarations sociales et fiscales.	7	X		2 659 €
Contrôleur de gestion	Contrôle et analyse les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la construction budgétaire et à son suivi.	7	X		2 659 €
Attaché commercial Fonctions associées : assistant commercial, chargé d'adm. commerciale, empl. qualifié serv. comcial	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client.	3	X		1 939 €
Technico-commercial	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation.	5	X		2 372 €
Chargé d'affaires Fonctions associées : resp. de clientèle, chargé de clientèle	Collaborateur commercial ayant la responsabilité d'encadrement et/ou la gestion d'un portefeuille de clients.	7	X		2 659 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Responsable de site ou d'agence	Responsable d'un site géographique dont il assure l'organisation et la bonne marche.	7	X		2 659 €
Responsable services généraux Fonction associée : responsable bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à leur utilisation à travers l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Assure les relations avec les fournisseurs associés. Veille au respect de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules.	7	X		2 659 €
Responsable des achats	Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les relations fournisseurs en collaboration avec les services intéressés.	7	X		2 659 €
Technicien informatique Fonctions associées : techn. réseaux, techn. maintenance inform, techn. données informatiques	Assure la mise en œuvre des équipements informatiques et le soutien utilisateur. Diagnostique les dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut assister le développeur informatique.	4	X		2 168 €
Administrateur réseau et/ou système	Assure l'installation, la configuration et le suivi des réseaux et/ou systèmes informatiques. Il optimise leurs performances et assure un support utilisateur.	6	X		2 485 €
Développeur informatique	Est chargé d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en concertation avec les experts métiers.	6	X		2 485 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Responsable des systèmes d'information	En charge de la cohérence et du développement du système d'information selon les orientations stratégiques de l'entreprise et les processus définis par les experts métiers. Il est amené à participer et à conduire la mise en place d'applications spécifiques qu'il développe et/ou coordonne avec les experts métiers.	7	X		2 659 €
Superviseur informatique Fonctions associées : ingénieur R&D, architectes logiciels, expert informatique	Conçoit et coordonne le développement de nouveaux systèmes informatiques et réseaux.	9	X		3 101 €
Chargé de planning	Chargé de la mise en œuvre des plannings des personnels et/ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification.	3	X		1 939 €
Responsable planning Fonctions associées : resp. ordonnancement/planning	Responsable de l'élaboration des différents plannings et de l'encadrement de l'équipe planning. Il veille à une gestion optimisée des moyens humains et techniques.	6	X		2 485 €
Assistant chef de projet	Assiste le chef de projet dans sa fonction.	3	X		1 939 €
Chargé de projet	Prévoit, met en œuvre et optimise les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget.	5	X		2 372 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Chef de projet	Prévoit et met en œuvre les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget. Supervise et optimise l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Planifie et encadre le personnel dédié au projet.	6	X		2 485 €
Superviseur de projet	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Évalue les risques financiers et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	8	X		2 879 €
Chargé de prévention des risques	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs selon la réglementation en vigueur.	6	X		2 485 €
Préventeur	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, avec délégation de pouvoir.	8	X		2 879 €
Responsable d'une fonction spécialisée Fonction associées : RH, paie, juridique, formation, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous travaux de différente nature liés à sa fonction dans le service auquel il appartient. Il peut le cas échéant assister le responsable de service et assurer la réalisation des travaux que celui-ci lui déléguerait.	7	X		2 659 €
Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique.	Responsable d'un service administratif particulier dont il assure l'organisation et la bonne marche.	8	X		2 879 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Responsable service technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Assure la gestion globale des moyens techniques et des ressources humaines du domaine dont il a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.	8	X		2 879 €
Directeur	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Conseille et formule des propositions à la direction générale. Organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département ou de sa direction.	10	X		3 311 €

### **Article 3 | *Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions spécifiques aux entreprises techniques de l'audiovisuel***

En conséquence de l'article 1<sup>er</sup>, au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 les grilles des fonctions et salaires minima de la filière « audiovisuelle » sont remplacées par les grilles suivantes :

*(Voir page suivante.)*



Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Image							
Assistant de tournage	Assiste le personnel d'exploitation à l'installation de tout matériel image, son et lumière dans le cadre de prestation faisant intervenir des moyens légers. Peut assurer l'entretien courant des matériels exploités.	2	X	X	1 763 €	15,32 €	122,55 €
Cadreur AV	Effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur (réseau d'ordres). Installe et configure sa caméra.	6	X	X	2 485 €	23,32 €	186,54 €
Opérateur de prises de vues	Assure dans un programme l'enregistrement et le cadrage des images suivant, le cas échéant, les directives d'un responsable (journaliste ou réalisateur). Dans les cas simples, choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire.	7	X	X	2 659 €	26,53 €	212,26 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Chef opérateur prises de vues AV	Responsable de la qualité technique et artistique de l'image suivant, le cas échéant, les directives du responsable (réalisateur). Détermine, en accord avec le responsable de production et dans le cadre d'un budget, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue. Dirige le travail des équipes lumière et image et peut être amené à suivre la conformation ou le transfert éventuel sur le support de diffusion.	9	X	X	3 101 €	46,99 €	375,88 €
Son							
Assistant son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.	2	X	X	1 763 €	16,61 €	132,87 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Opérateur du son	Réalise des opérations simples de préparation, de prise, de montage et du traitement du son. Assiste l'ingénieur du son ou le chef opérateur du son dans l'installation et la mise en œuvre du dispositif technique.	3	X	X	1 939 €	23,55 €	188,37 €
Chef opérateur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Peut encadrer une équipe.	6	X	X	2 485 €	29,50 €	235,99 €
Ingénieur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des compétences en acoustique et musique.	7	X	X	2 659 €	33,76 €	270,11 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Créateur d'effets sonores	Crée, en partant ou non de sons existants et à l'aide d'outils de traitement et de synthèse du signal sonore, un « effet sonore » destiné à la bande son d'une œuvre. Peut être amené à pratiquer des enregistrements de sons naturels.	3	X	X	1 939 €	17,82 €	142,55 €
Technicien rénovation son	Assure les prestations de restauration sonore (nettoyage du son de tous les bruits parasites pour retrouver le son original) dans le respect des règles des procédures établies dans l'entreprise.	3	X		1 939 €		
Plateaux							
Assistant de plateau AV	Participe aux activités courantes de manutention, dont le montage et le démontage, des divers éléments du plateau et assiste les autres personnels d'exploitation.	2	X	X	1 763 €	14,70 €	117,56 €
Accrocheur-Riggers	Chargé de l'installation en hauteur du matériel audiovisuel, de l'accroche des poutres dans le respect du calcul de charges correspondants.	4	X	X	2 168 €	23,34 €	186,72 €
Machiniste AV	Chargé de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à l'enregistrement.	2	X	X	1 763 €	17,87 €	142,94 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Chef machiniste AV	Assure la préparation, l'assemblage, la mise en place, les déplacements, les rangements de tous les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et moyens techniques.	6	X	X	2 485 €	21,51 €	172,10 €
Électricien AV	Chargé de la mise en œuvre de tout dispositif d'énergie et d'éclairage. Peut aider, dans les cas simples, à la mise en place des moyens techniques.	2	X	X	1 763 €	17,87 €	142,94 €
Électricien pupitreur	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière.	4	X	X	2 168 €	21,72 €	173,78 €
Poursuiteur	Assure le manègement du projecteur de poursuite.	2	X	X	1 763 €	17,87 €	142,94 €
Groupiste flux AV	Chargé d'exploiter un ou plusieurs groupes électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Garantit une continuité de la production et de la distribution d'énergie. Est responsable de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, acheminer le matériel.	4	X	X	2 168 €	28,72 €	229,73 €
Chef électricien AV	Assure la mise en œuvre de tout le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fonctionnement en phase d'exploitation.	6	X	X	2 485 €	21,51 €	172,10 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Chef d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En assure l'entretien et le dépannage. Peut intervenir sur les prestations.	6	X		2 485 €		
Chef de plateau AV	Assure la mise en œuvre des moyens techniques des plateaux et coordonne les personnels nécessaires à leur fonctionnement.	7	X	X	2 659 €	21,85 €	174,83 €
Coiffeur	Réalise les coiffures, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	4	X	X	2 168 €	18,61 €	148,90 €
Maquilleur	Réalise les maquillages de base et assure les raccords pendant le programme.	4	X	X	2 168 €	18,61 €	148,90 €
Chef maquilleur	Est responsable de la création des maquillages, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	6	X	X	2 485 €	20,89 €	167,12 €
Habilleur	Assure les habillages selon les choix du réalisateur. Est responsable du rangement et de l'entretien des costumes.	4	X	X	2 168 €	18,61 €	148,90 €
Réalisation							
Directeur casting	Recherche et propose au réalisateur les acteurs et les acteurs de complément.	6	X	X	2 485 €	22,31 €	178,46 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
1 <sup>er</sup> assistant de réalisation AV	Établit le plan de travail du programme et coordonne sa réalisation à tous les stades.	6	X	X	2 485 €	24,55 €	196,41 €
Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans les différentes séquences d'un programme.	7	X	X	2 659 €	25,30 €	202,40 €
Réalisateur AV	Assure la responsabilité de l'exécution d'un tournage, notamment dans sa dimension artistique, depuis sa préparation jusqu'à sa parfaite réalisation. Il est responsable des aspects créatifs du programme ainsi que de la gestion de l'équipe qu'il va diriger	HC	X	X	X	46,99 €	375,88 €
Exploitation, régie et maintenance							
Agent de maintenance	Assure l'entretien courant des équipements audiovisuels, informatiques, et/ou mécaniques.	2	X		1 763 €		
Technicien de maintenance	Assure l'entretien et le dépannage de tout matériel vidéo audio et informatique et/ou mécaniques existant ou à venir.	4	X		2 168 €		

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Chef de maintenance	Assure l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques. Il peut être amené à superviser le travail de techniciens et d'agents de maintenance.	6	X		2 485 €		
Responsable de maintenance	Garantit l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques. Supervise et organise le cas échéant le travail d'une équipe de techniciens de maintenance.	8	X		2 879 €		
Opérateur synthétiseur	Prépare, compose et incruste dans une image vidéo tout texte et/ou signe pour des programmes enregistrés ou en direct.	2	X	X	1 763 €	19,16 €	153,25 €
Infographiste AV	Exécute des dessins ou graphismes à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	3	X	X	1 939 €	22,53 €	180,21 €
Infographiste supérieur AV	Exécute des dessins ou graphismes et est amené à créer des motifs à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	5	X	X	2 372 €	23,32 €	186,54 €



Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Chef graphiste AV	Crée les motifs et graphismes nécessaires à un programme à l'aide d'ordinateur et éditeur. Encadre une équipe.	8	X		2 879 €		
Truquiste AV	Prépare et configure les éléments et équipements techniques en lien direct avec la réalisation des émissions. Au cours d'un programme, il prépare les effets, les habillages et trucages demandés, affecte les sources vers les différents départs d'un mélangeur. Il affecte les divers éléments sur les consignes d'un réalisateur.	8	X	X	2 879 €	32,57 €	260,58 €
Opérateur « ralenti »	Maîtrise en direct la fonction ralentie des serveurs sous les directives du réalisateur.	3	X	X	1 939 €	21,10 €	168,76 €
Technicien supérieur serveur vidéo	Installe, configure et exploite des serveurs vidéos multicanaux, isolés ou en réseau, aux fins de fabrication et diffusion d'éléments en direct ou en enregistrement.	5	X	X	2 372 €	33,22 €	265,77 €
Assistant d'exploitation AV et/ou numérique	Assiste le personnel d'exploitation dans la préparation, l'installation et le réglage de tout matériel et support servant au transfert, à l'enregistrement, à la transmission, à la captation et à la lecture d'images et de sons.	2	X	X	1 763 €	14,04 €	112,32 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Technicien d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau.	3	X	X	1 939 €	21,10 €	168,76 €
Technicien supérieur d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support, servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		2 168 €		
Chargé d'exploitation AV et/ou numérique	Assure l'interface opérationnelle avec le client en complément de sa mission technique liée à l'exploitation audiovisuelle. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées. Encadre le travail d'une équipe d'exploitation.	6	X		2 485 €		
Ingénieur de la vision	Spécialiste des équipements de prises de vues, en optique et colorimétrie, il assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et équipements associés. Il est capable de diagnostiquer des anomalies de fonctionnement et d'assurer une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau.	7	X	X	2 659 €	31,36 €	250,88 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Chef d'équipement AV	Garantit la mise en œuvre et l'exploitation des régies et équipements de tournage. Diagnostique les anomalies de fonctionnement et réalise des interventions de maintenance.	7	X	X	2 659 €	33,76 €	270,11 €
Conducteur de moyens mobiles	Conduit les moyens mobiles, prend part aux opérations de déploiement et d'installation des moyens techniques nécessaires au bon déroulement de la prestation.	3	X	X	1 939 €	15,11 €	120,88 €
Coordinateur d'antenne	Contrôle et adapte les listes de diffusion et veille à leur bonne exécution.	3	X		1 939 €		
Technicien de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist.	3	X		1 939 €		
Technicien supérieur de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		2 168 €		

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Chef d'antenne	Garantit la continuité de la diffusion en relation avec un service de programme.	8	X		2 879 €		
Technicien image numérique (DIT)	Collabore avec le chef opérateur pour mettre en place et gérer le workflow des fichiers numériques du tournage à la postproduction. Peut assurer la sécurisation des données sur le tournage.	6	X	X	2 485 €	24,55 €	196,41 €
Opérateur de sauvegarde de données (Data Wrangler)	Assure la sauvegarde et la sécurisation des données sur le tournage	3	X	X	1 939 €	17,36 €	138,84 €
Data manager	Effectue quotidiennement la surveillance des ressources de stockage sur les serveurs de production, et émet des alertes lorsque l'espace de stockage disponible et/ou les performances peuvent affecter l'exploitation	3	X	X	1 939 €	17,82 €	142,55 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Gestion de production							
Assistant de production AV	Réserve les moyens logistiques et humains attachés aux productions sous les directives des chargés de production.	2	X	X	1 763 €	17,25 €	138,03 €
Chargé de production AV	Organise le déroulement des opérations en relation avec les clients. Évalue les besoins en matériel, personnel et logistique. Assure la validation des dépenses et le suivi du plan de production.	6	X	X	2 485 €	25,81 €	206,45 €
Directeur de production AV	En relation avec les clients, assure la direction et l'organisation du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Supervise et optimise l'affectation des ressources. Contrôle les engagements de dépenses. Dirige ou coordonne des chargés de production et/ou des assistants de production. Peut prendre part à la gestion des productions.	8	X	X	2 879 €	32,29 €	258,32 €
Administrateur de production	Fournit les éléments de situation financière et suit l'application et l'exécution des contrats de toute nature.	7	X		2 659 €		
Régisseur	Gère les aspects logistiques du plan de production : transport, accueil, logement, restauration et accès aux infrastructures.	6	X	X	2 485 €	20,89 €	167,12 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Décoration et accessoires							
Les emplois de la présente section sont applicables aux seules prestations de flux et ne peuvent être prise en compte pour les prestations relatives aux activités de production de films cinématographiques et de télévision.							
Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors.	1	X	X	1 748 €	14,35 €	114,78 €
Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors.	2	X	X	1 763 €	17,72 €	141,77 €
Serrurier métallier	Réalise et construit les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	3	X	X	1 939 €	19,46 €	155,65 €
Peintre	Chargé de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds).	2	X	X	1 763 €	17,72 €	141,77 €
Menuisier décors	Trace et conçoit les décors sur bois.	3	X	X	1 939 €	17,22 €	137,77 €
Chef constructeur décors	Dans le cadre de prestations de décors, exécute ou fait exécuter le travail de menuiserie. Garantit le budget et la bonne fin des opérations.	6	X	X	2 485 €	22,23 €	177,81 €
1 <sup>er</sup> assistant décors	Assiste le chef décorateur dans la gestion du projet de décoration.	5	X	X	2 372 €	22,23 €	177,81 €
Chef décorateur	Assure la gestion et l'encadrement d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	7	X	X	2 659 €	32,71 €	261,71 €

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Chef d'atelier décors	Gère et supervise un ou plusieurs ateliers Décoration. Exécute ou fait exécuter tous travaux se rapportant aux ateliers dont il a la responsabilité. Veille au bon état des ateliers et des machines, ainsi qu'au respect des normes de sécurité dans leur utilisation.	8	X		2 879 €		
Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à disposition les accessoires de décoration nécessaires à la confection d'un programme.	2	X	X	1 763 €	1769 €	141,52 €
Filière post-production, doublage et sous-titrage							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Technicien authoring	Gère l'environnement et la normalisation des signaux dans le cadre de transferts en DVD/Blu-ray.	4	X		2 168 €		
Opérateur de PAD/ bandes antenne	Fabrique et vérifie les bandes et/ou fichiers livrés aux diffuseurs selon les spécifications techniques fournies par ces derniers.	4	X		2 168 €		
Opérateur imageur	Assure la qualité des sorties sur pellicule, notamment vis à vis du client avec lequel il peut avoir un contact direct.	3	X		1 939 €		

Filière post-production, doublage et sous-titrage							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Opérateur en restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique.	3	X		1 939 €		
Technicien restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique. Collabore au suivi du projet de restauration	4	X		2 168 €		
Releveur de dialogue	À partir de l'écoute, effectue le relevé et la frappe des dialogues originaux sur tous supports.	2	X	X	1 763 €	15,55 €	124,38 €
Repéreur	En visionnant une image time codée, découpe le dialogue écrit en séquences pour donner l'emplacement et la longueur du sous-titre selon les contraintes de temps de lecture et de rythme du film ou le programme.	2	X		1 763 €		
Détecteur	À partir de l'image, du son et d'une liste des dialogues, retranscrit sur un élément synchrone à l'image une détection des mouvements labiaux et les dialogues originaux du programme en respectant le synchronisme, le rythme et le montage.	3	X	X	1 939 €	16,94 €	135,55 €
Traducteur-adaptateur	Traduit d'une langue à une autre un dialogue en l'adaptant de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme.	4	X		2 168 €		



Filière post-production, doublage et sous-titrage							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Traducteur	Traduit d'une langue à l'autre, sans les adapter.	3	X		1 939 €		
Adaptateur	Adapte un dialogue de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme.	3	X		1 939 €		
Sous-titreur SME	Découpe le dialogue original en point de time code, et l'adapte de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronie, d'un programme enregistré ou d'un programme diffusé en direct	4	X	X	2 168 €	18,61 €	148,90 €
Opérateur de repérage/simulation	Après repérage, vérifie avant la gravure finale ou l'incrustation, le sens, l'orthographe et le positionnement des sous-titres. Assiste le traducteur ou l'adaptateur.	3	X	X	1 939 €	15,71 €	125,66 €
Audio-descripteur	À l'attention des aveugles et malvoyants, écrit, à partir du scénario, une description leur permettant de suivre le film. Repère les plages de silence dans lesquelles il place le texte.	3	X	X	1 939 €	15,71 €	125,66 €
Directeur artistique	Assume la direction artistique du doublage d'une œuvre audiovisuelle. Choisit, gère et dirige les comédiens.	8	X	X Cf. annexe doublage	2 879 €		
Monteur synchro	Assure le montage et la synchronisation du doublage en veillant au parfait calage de la voix sur l'image.	6	X	X	2 485 €	29,48 €	235,82 €

Filière post-production, doublage et sous-titrage							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Responsable artistique	Organise et gère la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires des travaux demandés. Oriente les choix artistiques, recrute les artistes et directeurs artistiques, organise les castings et gère la base de comédiens.	8	X		2 879 €		
Chargé artistique	Assiste le responsable artistique dans la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires, l'orientation des choix artistiques et la gestion des planings de la base de comédiens.	5	X		2 372 €		
Assistant artistique	Assiste le responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio.	2	X		1 763 €		
Coordinateur linguistique	Organise et gère la partie linguistique des localisations françaises. Identifie et mobilise les ressources les mieux adaptées. Peut superviser les travaux de traduction.	6	X		2 485 €		

Filière post-production, doublage et sous-titrage							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Chargé de coordination linguistique	Assiste le coordinateur linguistique dans la gestion linguistique des projets, la mobilisation des ressources externes. Peut être amené à réaliser les travaux de traductions	5	X		2 372 €		
Assistant coordinateur linguistique	Assiste les coordinateurs linguistiques dans leurs tâches administratives et leurs relations avec les traducteurs-adaptateurs.	3	X		1 939 €		
Montage							
Assistant monteur AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.	2	X	X	1 763 €	15,31 €	122,47 €
Monteur AV	Assure le montage des images et/ou des sons à partir de tous supports. Peut programmer ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	4	X	X	2 168 €	22,53 €	180,21 €
Chef monteur av	En collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ou sons) dans ses dimensions techniques et artistiques.	7	X	X	2 659 €	30,14 €	241,11 €
Monteur truquiste AV	Réalise des effets spéciaux et truquages complexes en parfaite autonomie sur tous programmes	8	X	X	2 879 €	33,76 €	270,11 €

Filière post-production, doublage et sous-titrage							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Opérateur scanner	Assure la préparation et le transfert des films photochimiques sur supports vidéo et/ou informatique. Assure des opérations d'étalonnage simple.	3	X	X Hors labo	1 939 €	18,61 €	148,90 €
Assistant étalonneur	Vérifie et prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage	2	X	X Hors labo	1 763 €	15,31 €	122,47 €
Étalonneur	Assure la préparation, la conformation et l'étalonnage de l'image.	5	X	X Hors labo	2 372 €	30,71 €	245,70 €
Chef opérateur-étalonneur	Collabore à la création artistique. Assure l'étalonnage et le réglage de l'image.	8	X	X Hors labo	2 879 €	32,13 €	257,02 €
Bruiteur de complément	Complète dans les cas simples les bruits et effets sonores manquants.	4	X	X	2 168 €	19,65 €	157,22 €
Assistant de post production	Assiste les chargés de post production dans leurs tâches administratives et leurs relations clients. Peut assurer quelques travaux techniques simples.	2	X	X	1 763 €	17,25 €	138,03 €

Filière post-production, doublage et sous-titrage							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Chargé de post production	Étudie et chiffre les projets, élabore, contrôle et suit les différentes phases de fabrication en relation avec les clients. Veille à la réalisation des travaux et à leur facturation.	6	X	X	2 485 €	25,81 €	206,45 €
Directeur de post-production	Assure la liaison entre le réalisateur, le producteur et les équipes techniques en charge de la post-production etc.). Suit les aspects financier, humain et technique du projet	8	X	X	2 879 €	30,14 €	241,11 €

Filière animation et effets visuels numériques							
À l'exception des fonctions qui suivent, et conformément à l'article 1.3.2 de la présente convention, la classification, les définitions et les salaires de la filière « Animation et effets visuels numériques » relèvent de la convention collective de la production de films d'animation.							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Gestionnaire des rendus d'images de synthèse	Assure le suivi de calcul et l'affectation des ressources de calculs ; gère les priorités de calculs liées aux productions.	2	X		1 763 €		
Superviseur des effets spéciaux	Gère et anime la fabrication des effets spéciaux dès le story-board, jusqu'à la post-production finale ; supervise les effets spéciaux sur les tournages ainsi que les équipes d'effets spéciaux sur le projet.	7	X		2 659 €		

## Article 4 | *Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement*

En conséquence de l'article 1<sup>er</sup>, au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement du 21 février 2008 les tableaux relatifs aux fonctions de la filière « Spectacle vivant et évènement » précisant le salaire minimal brut applicable à chacune desdites fonctions sont remplacés par les tableaux suivants :

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
<b>Régie générale</b>				
Directeur technique	Définit et conçoit les process techniques, coordonne la mise en place, et encadre le personnel nécessaire à la création et la réalisation d'un évènement	7	2 659 €	18,25 €
Régisseur général	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'un projet	7	2 659 €	18,25 €
Directeur logistique	Recense les moyens nécessaires à l'organisation d'un évènement et planifie leur mise à disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants	7	2 659 €	18,25 €
Logisticien	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats	4	2 168 €	14,88 €
Technicien réseaux	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement	4	2 168 €	14,88 €
Logisticien adjoint	Seconde le Logisticien dans ses fonctions	3	1 939 €	13,30 €
Technicien de scène/plateau	Assure la mise en œuvre des moyens techniques sur scène	3	1 939 €	13,30 €
Assistant technicien de scène/plateau	Participe aux actions courantes de manutention des éléments scéniques	2	1 763 €	12,21 €
<b>Plateau</b>				
Superviseur de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens affectés au projet artistique et/ou évènementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	6	2 485 €	17,10 €
Superviseur de chantier adjoint	Seconde le superviseur de chantier dans ses fonctions	4	2 168 €	14,88 €
Régisseur/régisseur de scène/de salle	Coordonne et met en œuvre les actions des différents intervenants techniques	4	2 168 €	14,88 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Chef instrument de musique/backliner	Assure, coordonne et met en œuvre l'installation des instruments de musique sur le lieu de l'évènement	4	2 168 €	14,88 €
Technicien instrument de musique backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des instruments de musique sur le lieu de l'évènement	3	1 939 €	13,30 €
Road/aide de scène	Exécute les actions courantes de manutention d'un évènement	1	1 748 €	11,99 €
<b>Son</b>				
Designer son	Conçoit le design sonore d'un évènement et peut participer à son exploitation	6	2 485 €	17,10 €
Régisseur son	Coordonne et met en œuvre un plan de sonorisation donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs	4	2 168 €	14,88 €
Chef sonorisateur	En charge de la mise en œuvre, du mixage et des réglages des appareils électroacoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore	4	2 168 €	14,88 €
Technicien système	En charge de la mise en œuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception	4	2 168 €	14,88 €
Technicien son	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de son	3	1 939 €	13,30 €
Assistant sonorisateur	En charge de la préparation, du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut participer à l'exploitation	2	1 763 €	12,21 €
Aide son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son	1	1 748 €	11,99 €
<b>Lumière</b>				
Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un évènement et peut participer à l'exploitation	6	2 485 €	17,10 €
Éclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un évènement et peut participer à son exploitation	5	2 372 €	16,27 €
Régisseur lumière	Coordonne et met en œuvre un plan d'éclairage donné et l'exploite	4	2 168 €	14,88 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Chef poursuiteur	Coordonne les poursuiviteurs et met en œuvre une conduite de poursuite et participe à l'exploitation	4	2 168 €	14,88 €
Pupitreux lumière	En charge de l'exécution de la conduite lumière élaborée par l'éclairagiste	4	2 168 €	14,88 €
Technicien lumière	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de la lumière	3	1 882 €	13,30 €
Programmeur/encodeur lumière	Prépare les encodages des effets lumières et les réalise	3	1 882 €	13,30 €
Assistant lumière	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation	2	1 763 €	12,21 €
Poursuiteur	Met en œuvre et exploite les projecteurs de poursuite	2	1 763 €	12,21 €
Aide lumière	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la lumière	1	1 748 €	11,99 €
<b>Structure. Accroche/Levage. Échafaudage</b>				
Directeur structure	Conçoit le design des structures et leur cahier des charges. Il peut participer à l'exploitation, et coordonner l'équipe de montage et de démontage	7	2 632 €	18,25 €
Superviseur rigger accrocheur	Collecte les informations du son, de la lumière, de la vidéo et du décor, met en forme et prépare les plans, prépare les tableaux de charges, veille et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les adaptations éventuelles, sous la responsabilité du directeur structure	6	2 436 €	17,10 €
Concepteur motorisation asservie	Conçoit le plan de la motorisation asservie et peut participer à son exploitation	5	2 325 €	16,27 €
Régisseur structure	Met en œuvre un plan de structures donné, et participe à l'exploitation selon le plan d'exécution	4	2 168 €	14,88 €
Chef/régisseur motorisation asservie	Coordonne et met en œuvre un plan de motorisation asservie et l'exploite	4	2 168 €	14,88 €
Pupitreux motorisation asservie	En charge de la conduite motorisation asservie élaborée par le concepteur motorisation	4	2 168 €	14,88 €
Technicien scaffholder/échafauteur	Met en œuvre règle et exploite les structures échafaudage	3	1 939 €	13,30 €



Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Rigger/accrocheur	En charge de l'accroche du matériel de scène, de sa mise en sécurité et participe à l'exploitation	3	1 939 €	13,30 €
Technicien motorisation asservie	En charge de la mise en œuvre d'un système de motorisation asservie et peut participer à son exploitation	3	1 939 €	13,30 €
Technicien de structure	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de structures	3	1 939 €	13,30 €
Assistant rigger/accrocheur	Assiste le rigger dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Assistant pupitreur motorisation asservie	Assiste le pupitreur ou le technicien dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Monteur de structures	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation au sol des moyens techniques liés aux structures	1	1 748 €	11,99 €
<b>Vidéo. Image</b>				
Réalisateur SV	Est responsable de la captation d'un événement, de sa conception à sa réalisation	7	2 659 €	18,25 €
Directeur de production SV	Définit les moyens techniques nécessaires, constitue et coordonne les équipes techniques	7	2 659 €	18,25 €
Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ou exécute des infographies DAO avec les logiciels dédiés	5	2 372 €	16,27 €
Programmeur/encodeur multimédia	Prépare et réalise les encodages des effets vidéo	4	2 168 €	14,88 €
Technicien diffusion d'images	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de diffusion d'images	4	2 168 €	14,88 €
Technicien de la vision SV	Assure la mise en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie	4	2 168 €	14,88 €
Technicien média serveur	Maîtrise et exploite des serveurs multimédia pour la diffusion d'un projet artistique et/ou événementiel	4	2 168 €	14,88 €
Technicien vidéo SV	Met en œuvre, règle et exploite les équipements vidéo	3	1 939 €	13,30 €
Cadreur SV	Règle la caméra et réalise les cadrages selon les consignes du Réalisateur SV	3	1 939 €	13,30 €
Toppeur	Assure le suivi et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans un événement	3	1 939 €	13,30 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Assistant vidéo	En charge du montage et de démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation	2	1 763 €	12,21 €
Opérateur d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo	2	1 763 €	12,21 €
Assistant média serveur	Assiste le technicien média serveur dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Aide vidéo	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la vidéo	1	1 748 €	11,99 €
<b>Pyrotechnie</b>				
Pyrotechnicien	Réalise des spectacles et design pyrotechniques avec scénographie pouvant associer d'autres techniques audiovisuelles	5	2 372 €	16,27 €
Chef de tir	Gère la mise en œuvre des opérations de montage et de tir d'une production pyrotechnique (certificat F4-T2 de niv. 2)	4	2 168 €	14,88 €
Technicien de pyrotechnie	Gère la mise en œuvre et le tir d'un spectacle pyrotechnique (certificat F4-T2 de niv. 1)	3	1 939 €	13,30 €
Artificier	Met en œuvre des spectacles de pyrotechnie sous la responsabilité directe d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un technicien de pyrotechnie	2	1 763 €	12,21 €
<b>Électricité</b>				
Chef électricien de chantier	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet artistique et/ou événementiel, et coordonne les équipes sur les chantiers	4	2 168 €	14,88 €
Mécanicien groupman	En charge de l'exploitation des groupes électrogènes, participe au câblage des installations, garantit la continuité de la production et de la distribution d'énergie, et achemine le matériel	4	2 168 €	14,88 €
Électricien de chantier	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage sur les chantiers	3	1 939 €	13,30 €
Assistant électricien de chantier	Assiste l'électricien de chantier dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
<b>Décors</b>				
Directeur décorateur	Assure la création d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation	7	2 659 €	18,25 €
Superviseur constructeur de décors/machinerie	Supervise et fait exécuter le travail des différents corps de métier	6	2 485 €	17,10 €
Concepteur technique décors/machinerie	En charge des aspects de motorisation, de mécanique, d'hydraulique et de pneumatique des parties mobiles d'un décor	5	2 372 €	16,27 €
Assistant directeur décorateur	Assiste le directeur décorateur dans ses fonctions	4	2 168 €	14,88 €
Chef menuisier de décors	Conçoit et trace les décors sur bois et matériaux composites	4	2 168 €	14,88 €
Chef peintre décorateur	Conçoit et réalise les peintures nécessaires aux décors	4	2 168 €	14,88 €
Chef serrurier/serrurier métallier	Conçoit et trace les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	4	2 168 €	14,88 €
Chef sculpteur	Conçoit et réalise les sculptures et moulages	4	2 168 €	14,88 €
Chef tapissier	Exécute et fais exécuter les travaux de tapisserie en lien avec le chef décorateur	4	2 168 €	14,88 €
Chef staffeur	Conçoit et réalise tous types de moulage	4	2 168 €	14,88 €
Constructeur de décors/de machinerie	En charge de la construction de machineries/de décors	3	1 939 €	13,30 €
Menuisier de décors	Réalise les décors sur bois et matériaux composites	3	1 939 €	13,30 €
Peintre décorateur	En charge de la réalisation de tous travaux artistiques de peinture nécessaires aux décors	3	1 939 €	13,30 €
Peintre patineur	En charge de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds)	3	1 939 €	13,30 €
Serrurier/serrurier métallier de décors	Réalise les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	3	1 939 €	13,30 €
Sculpteur	Réalise les sculptures et moulages	3	1 939 €	13,30 €
Tapissier	Réalise les ouvrages de tapisserie	3	1 939 €	13,30 €
Staffeur	Réalise tous types de moulage	3	1 939 €	13,30 €
Assistant constructeur de décors/machinerie	Assiste le constructeur de machinerie/de décors dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Assistant menuisier de décors	Assiste le menuisier de décors dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Assistant peintre décorateur	Assiste le peintre décorateur dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Assistant serrurier/métallier	Assiste le serrurier/métallier de théâtre dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Assistant sculpteur	Assiste le sculpteur dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Assistant tapissier	Assiste le tapissier dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Assistant staffeur	Assiste le staffeur dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Aide décors	Aide et participe à tous travaux liés à la fabrication d'un décor	1	1 748 €	11,99 €
<b>Costumes. Accessoires. Maquillage. Coiffure</b>				
Directeur costumier	Est responsable de la conception des costumes pour un spectacle et/ou événement, et de l'encadrement des équipes dédiées	7	2 659 €	18,25 €
Directeur coiffeur/maquilleur	Est responsable de la conception des coiffures/maquillages pour un spectacle et/ou événement, et de l'encadrement des équipes dédiées	7	2 659 €	18,25 €
Chef costumier/chapelier modiste	En charge de la réalisation des costumes/de la fabrication des chapeaux	4	2 168 €	14,88 €
Chef coiffeur/maquilleur	En charge de la réalisation des coiffures et/ou maquillages	4	2 168 €	14,88 €
Chef accessoiriste	En charge de la recherche et/ou de la fabrication des accessoires de costumes, ainsi que de leur emplacement sur scène	4	2 168 €	14,88 €
Costumier/chapelier modiste	Réalise des pièces/chapeaux sur mesure	3	1 939 €	13,30 €
Coiffeur/maquilleur	Réalise les coiffures et/ou maquillages et assure les raccords pendant le spectacle	3	1 939 €	13,30 €
Accessoiriste	Fabrique et/ou installe sur le plateau des accessoires de costumes	3	1 939 €	13,30 €
Assistant costumier chapelier modiste	Assiste le costumier/chapelier modiste dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Assistant coiffeur/maquilleur	Assiste le coiffeur/maquilleur dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Assistant accessoiriste	Assiste l'accessoiriste dans ses fonctions	2	1 763 €	12,21 €
Aide costumier	Prépare et aide à la mise en œuvre des costumes et accessoires	1	1 748 €	11,99 €

#### Article 5 | *Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés*

Considérant notamment que le champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

#### Article 6 | *Durée, entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 23 août 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362 | Convention collective

IDCC : 2755 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Belfort-Montbéliard)**

### **Avenant du 8 septembre 2023**

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives pour l'année 2023

NOR : ASET2351032M

IDCC : 2755

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

**UIMM Belfort ;**

**UIMM Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 6 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales annuelles effectives**

L'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 6 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2023, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de 2023.

Ces modifications font l'objet du tableau 1 du présent avenant ».

### **Article 2 | Autres dispositions**

Les autres dispositions de l'avenant du 6 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

### **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minimales annuelles effectives sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

### **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant s'appliquera à compter du 8 septembre 2023.

### **Article 5 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

### **Article 6 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

*Fait à Exincourt, le 8 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2023

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles Base 35 heures normales/semaine
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	36 108
15		3	365	32 701
14		2	335	29 917
13		1	305	27 499
12	IV	3	285	25 877
11		2	270	24 704
10		1	255	23 786
9	III	3	240	22 970
8		2	225	22 185
7		1	215	21 675
6	II	3	190	21 287
5		2	180	21 134
4		1	170	21 022
3	I	3	155	20 961
2		2	145	20 951
1		1	140	20 915



**Accord du 21 septembre 2023**

relatif à la collecte des fonds conventionnels de branche  
pour le financement de la formation professionnelle

NOR : ASET2351053M

IDCC : 3016

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

**SYNESI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 a modifié l'article L. 6332-1-2 du code du travail en laissant dorénavant le choix aux branches professionnelles quant au collecteur des contributions supplémentaires en matière de formation professionnelle. Il sera en effet possible, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, de choisir entre l'opérateur de compétence habilité et les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime.

Après négociations au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation intervenues le 31 mai 2023, les partenaires sociaux ont fait le choix de continuer à confier la collecte de cette contribution à Uniformalion, l'OPCO de la cohésion sociale, dont le champ d'intervention défini par arrêté inclut la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Conformément au titre 1<sup>er</sup> de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

## **Article 2 | *Choix du collecteur de la contribution supplémentaire à la formation professionnelle***

Les partenaires sociaux font le choix de confier à Uniformation, l'OPCO agréé par l'État pour la branche, la collecte de la contribution supplémentaire conventionnelle mentionnée à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, mise en œuvre par la branche professionnelle des ateliers et chantiers d'insertion et dont le taux est fixé, en complément de la contribution prévue aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail, à 1,05 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 0,60 % du montant précité pour les entreprises d'au moins 11 salariés correspondant ainsi, pour toutes les structures, à une contribution totale à la formation professionnelle égale à 1,60 %.

Uniformation en assume la gestion conformément à l'article R. 6332-15 du code du travail et aux orientations et décisions prises par les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche.

## **Article 3 | *Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés***

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à déterminer l'organisme collecteur de la contribution supplémentaire en matière de formation professionnelle et à rappeler les taux de contribution, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés en-dehors du montant du taux de contribution supplémentaire pour les moins de 11 salariés tel que prévu à l'article précédent.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité dans les conditions prévues au présent avenant.

## **Article 4 | *Dispositions finales***

### **4.1. Durée de l'avenant**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **4.2. Entrée en vigueur de l'avenant**

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **4.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous**

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

#### 4.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 21 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3053 | **MÉTALLURGIE**

**(Haute-Saône)**

**(26 septembre 2011)**

(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,

*Journal officiel* du 3 janvier 2013)

## **Avenant du 8 septembre 2023**

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives

NOR : ASET2351054M

IDCC : 3053

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

**UIMM Haute-Saône ;**

**UIMM Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 3 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales annuelles effectives**

L'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 3 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2023, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de 2023.

Ces modifications font l'objet du tableau 1 du présent avenant ».

## **Article 2 | Autres dispositions**

Les autres dispositions de l'avenant du 3 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

## **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minimales annuelles effectives sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant s'appliquera à compter du 8 septembre 2023.

## **Article 5 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

## **Article 6 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

*Fait à Vesoul, le 8 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2023

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles Base 35 heures normales/semaine
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	36 108
15		3	365	32 701
14		2	335	29 917
13		1	305	27 499
12	IV	3	285	25 877
11		2	270	24 704
10		1	255	23 786
9	III	3	240	22 970
8		2	225	22 185
7		1	215	21 675
6	II	3	190	21 287
5		2	180	21 134
4		1	170	21 022
3	I	3	155	20 961
2		2	145	20 951
1		1	140	20 915

Convention collective

IDCC : **3209** | **INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES  
ET CONNEXES**

**(Doubs)**

**(27 avril 2015)**

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,  
*Journal officiel* du 28 janvier 2017)

**Avenant du 8 septembre 2023**  
relatif aux rémunérations annuelles garanties

NOR : ASET2351031M

IDCC : 3209

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

**UIMM Doubs ;**

**UIMM Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

**Article 1<sup>er</sup> | Garantie annuelle de rémunération effective**

L'article 2 de l'avenant du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2023, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations annuelles garanties.

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent avenant institue une garantie annuelle de rémunération effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 de l'avenant "Mensuels" à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème de garantie annuelle de rémunération effective :

Coef. 140	20 915 €
Coef. 145	20 951 €
Coef. 155	20 961 €
Coef. 170	21 022 €
Coef. 180	21 134 €
Coef. 190	21 287 €
Coef. 215	21 675 €
Coef. 225	22 185 €
Coef. 240	22 970 €
Coef. 255	23 786 €
Coef. 270	24 704 €
Coef. 285	25 877 €
Coef. 305	27 499 €
Coef. 335	29 917 €
Coef. 365	32 701 €
Coef. 395	36 108 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

#### b) Détermination de la RAG

Pour la détermination de la RAG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant mensuels de la convention collective ;



- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 11 de l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus. »

## **Article 2 | Autres dispositions**

Les autres dispositions de l'avenant du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

## **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations annuelles garanties sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant s'appliquera à compter du 8 septembre 2023.

## **Article 5 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

## **Article 6 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

*Fait à Besançon, le 8 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

### **Protocole d'accord du 13 juillet 2023**

relatif au plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif interentreprises

NOR : ASET2351058M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPDOSS CFE-CGC ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**UNSA ADOSS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord a pour objet de permettre aux agents de direction du régime général de sécurité sociale de bénéficier du plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERCOL-I) instauré par le protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime général ainsi qu'aux salariés des ARS relevant de la convention collective nationale de travail citées à l'article 2 du présent accord.

Son champ d'application est national.

### **Article 2 | Bénéficiaires du PERCOL-I**

Tout salarié relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale, comptant au moins deux mois d'ancienneté au sein du régime général, quelle que soit la nature de son contrat de travail, peut bénéficier du PERCOL-I instauré par le protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif interentreprises dans le régime général de

sécurité sociale, dans les termes et conditions fixées par le dit accord, y compris dans les évolutions des dits termes et conditions qui pourraient être adoptées par avenant.

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entre en application le 13 octobre 2023 sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

De façon transitoire, entre le 13 octobre 2023 et le 31 décembre 2023, le montant de l'abondement visé à l'article 6.2 du présent accord est fixé à 30 € bruts par jour transféré depuis le CET vers le PERCOL-I, dans la limite de 300 € annuels.

L'indexation visée à l'article 6.2 du présent accord prend effet, pour la première fois, au 1<sup>er</sup> janvier 2024 sur la base de 35 € bruts par jour transféré depuis le CET vers le PERCOL-I, dans la limite de 350 € annuels.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

*Fait à Montreuil, le 13 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accords nationaux

**MÉTALLURGIE**

**Avenant du 22 septembre 2023**  
à l'accord national du 16 janvier 1979  
relatif au champ d'application des accords nationaux

NOR : ASET2351019M

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

**UIMM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCMTM CFE-CGC ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié la nécessité de préciser et, le cas échéant, de faire évoluer son champ d'application professionnel.

Le présent avenant modifie en ce sens le texte de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application »**

À l'article premier, après le groupe d'activités 77.03, et avant le groupe d'activités 82.01, il est inséré un groupe d'activités supplémentaire intitulé et rédigé de la façon suivante :

« 77.15. Ordres et syndicats professionnels :

Dans ce groupe, sont visées les organisations syndicales d'employeurs, mentionnées à l'article L. 2131-1 du code du travail et à l'article L. 2133-1 du code du travail, ainsi que les associations d'employeurs, mentionnées à l'article L. 2231-1 du code du travail, qu'elles soient locales ou nationales, et quelle que soit leur forme juridique, dès lors que les membres adhérents de l'organisation professionnelle considérée, tels que définis par les statuts de celle-ci, sont majoritairement des entreprises incluses dans le présent champ d'application.

Pour l'appréciation de l'alinéa précédent, sont visées les organisations professionnelles de branche et les organisations professionnelles représentant les intérêts des entreprises d'un secteur d'activité déterminé.

Pour l'appréciation du caractère majoritaire des adhésions visé au premier alinéa, sont prises en compte les entreprises adhérentes de l'organisation professionnelle ou de l'une des structures adhérentes de cette organisation. »

À l'article premier, les groupes d'activités 82.01 à 82.03 puis les groupes 92.21 à 97.23 sont rédigés de la façon suivante :

« 82.01. Enseignement général primaire et secondaire (services marchands) :

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.02. Formation des adultes et formation continue (services marchands) :

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.03. Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands) :

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

92.21. Enseignement (services non marchands à caractère privé) :

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

97.23. Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé) :

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III. »

Au même article premier, le contenu de la clause de rattachement prévue au paragraphe III est rédigé comme suit :

« Les organismes privés de formation continue et les organismes privés de formation par apprentissage pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement seront les suivants :

1. Les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord ;

2. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord ;
3. Les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord. »

## **Article 2 | Dispositions finales**

### **Article 2.1 | Extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il entre en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant, sans exclusion, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

### **Article 2.2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 2.3 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Paris, le 22 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord national

**PROFESSIONS LIBÉRALES**  
**(Multi-professionnel)**

**Avenant n° 2 du 17 juillet 2023**

à l'accord national interprofessionnel du 28 septembre 2012  
relatif au développement du dialogue social et du paritarisme

NOR : ASET2351060M

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

**UNAPL ;**

**CNPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

ont adopté le présent avenant de révision à l' « accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme au niveau multi-professionnel des professions libérales » du 28 septembre 2012.

**Préambule**

Le préambule de l'accord du 28 septembre 2012 est remplacé par :

« Soucieux de développer le dialogue social, aussi bien national que territorial dans le secteur des professions libérales, les partenaires sociaux réaffirment par le présent accord leur volonté commune de se doter des moyens, tant politique que financier, de cette ambition.

Le développement de ce dialogue, au travers des instances nationales et territoriales – via les commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL) – permet de mieux prendre en compte les spécificités des entreprises libérales, des emplois et des compétences de leurs salariés.

Prenant en considération l'historique exposé en annexe III, les partenaires sociaux ont souhaité se rencontrer pour que le dialogue social trouve son expression dans le secteur des professions libérales.

À l'issue des négociations engagées, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le périmètre utile à la négociation des professions libérales (ci-après « périmètre – PL »), ont établi le présent avenant n° 2 qui, sous la forme d'une version révisée et consolidée de l'accord du 28 septembre 2012 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 31 janvier 2017 (ci-après « accord modifié en 2017 »), prend en compte non seulement les modifications introduites par l'avenant du 31 janvier 2017 mais aussi les modifications sur lesquelles elles se sont accordées dans le cadre de la révision. »

## **Article liminaire | *Modification du titre de l'accord du 28 septembre 2012***

Le titre « Accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme au niveau multi-professionnel des professions libérales » du 28 septembre 2012, est remplacé par :

« Accord national pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales du 28 septembre 2012 »

## **Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application géographique et professionnel***

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

### **« Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application géographique et professionnel***

Le présent accord collectif (ci-après l'accord) concerne l'ensemble des professions et des entreprises libérales, réglementées ou non réglementées qui répondent aux critères fondamentaux suivants :

1. La compétence garantie par une formation conférant un diplôme, un titre ou une certification ;
2. Le secret professionnel pour maintenir le climat de confiance indispensable à tout exercice libéral ;
3. Le respect d'une éthique et d'une déontologie professionnelle ;
4. L'indépendance du professionnel libéral dans son exercice et la réalisation de ses actes, hors de toute exigence de rentabilité financière étrangère à l'exercice libéral ;
5. La responsabilité civile professionnelle pour la garantie du client et du patient ;
6. Le libre choix réciproque du client ou du patient du professionnel libéral, quelle que soit la structure dans laquelle il exerce ;
7. L'exercice de proximité au service du public, des entreprises et des collectivités locales, dont la définition légale issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 est la suivante :

“Les professions libérales groupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant”

Le champ territorial de l'accord est national, en ce compris les départements et régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM).



L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises libérales dont l'activité figure dans la liste donnée à l'annexe I "Liste codes NAF", également visée à l'annexe II de l'avis "relatif à la publication d'un arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le secteur des professions libérales" publié au *Journal officiel* du 5 février 2022.

L'annexe II reproduit la liste des organisations adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le périmètre-PL. »

## Article 2 | *Objet*

L'article 2 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

### « Article 2 | *Objet*

L'accord a pour objet de développer le dialogue social dans le secteur des professions libérales, tant au plan national que territorial, tout en réaffirmant la place, le rôle et les prérogatives des branches professionnelles constituées, en tant que lieu de négociation sociale.

Il vise à organiser les moyens de développement du dialogue social dans le secteur des professions libérales, sans préjudice des dispositifs qui ont pu être mis en place au niveau des branches, que les parties signataires entendent préserver.

Dans ce but, les parties signataires entendent :

- faciliter la présence des représentants employeurs et salariés dans toutes les instances de dialogue social national et territorial dans le secteur des professions libérales ;
- faciliter leur participation à toutes les manifestations de promotion du secteur et de ses emplois, pour en accroître la connaissance et celle de ses spécificités, par l'ensemble des acteurs économiques et sociaux ;
- suivre et développer les thèmes et les accords signés dans le secteur des professions libérales (qualité de l'emploi dans les professions libérales, épargne salariale-professions libérales, accord formation professionnelle...) ;
- utiliser les données fournies par les études des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dédiés aux professions libérales pour développer les connaissances, les compétences et des outils à destination du secteur des professions libérales et des branches qui le composent ;
- faciliter l'accès à la formation des salariés et employeurs mandatés, dans toutes les instances prévues par l'accord et par la législation ;
- développer le dialogue social au niveau territorial notamment par la création des CPR-PL, en application de l'article 4 de l'accord, en les dotant de moyens leur permettant d'exercer leurs attributions ;
- communiquer sur les travaux réalisés par les CPR-PL auprès notamment des entreprises libérales et de leurs salariés et des branches professionnelles du périmètre-PL ;
- développer des synergies, dans le respect de leurs compétences et attributions respectives, entre les CPR-PL, les territoires et les branches professionnelles relevant du secteur des professions libérales.

Il est rappelé que l'accord n'a pas vocation à se substituer aux accords de développement du dialogue social et du paritarisme existant dans les branches constituées dans le périmètre-PL, ni à suppléer l'absence d'accord ayant le même objet dans les autres branches constituées dans le périmètre-PL. »

L'article 3 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

**« Article 3 | Développement des moyens du dialogue social au niveau des professions libérales**

Afin de dégager les ressources nécessaires au développement de moyens du dialogue social dans le périmètre-PL, les parties signataires décident de mettre en place une cotisation conventionnelle spécifique, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Cette cotisation conventionnelle est fixée à 0,04 % de la masse salariale brute. Elle est indépendante des cotisations de même nature que les branches auraient pu instaurer et dont elles conservent l'usage. Elle est exigible à partir du premier jour calendaire du premier mois calendaire entier suivant la publication de l'arrêté d'extension. Elle est acquise et exigible mois par mois et recouvrée annuellement. Elle est destinée à assurer le financement du dialogue social dans le secteur des professions libérales. Elle est recouvrée dans les conditions définies par l'association paritaire ci-après dénommée l' "association", prévue à l'article 5 de l'accord suivant les modalités et conditions qu'elle définit.

L'association pourra, sur décision de son conseil d'administration, déléguer le recouvrement de la collecte de la cotisation conventionnelle et/ou sa répartition à tout organisme de son choix, sous réserve de signer avec l'organisme concerné une convention qui devra entre autres, selon son objet :

- définir notamment les frais de collecte et les obligations des parties ;
- respecter les clés de répartition définies ci-dessous ;
- garantir le cas échéant le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

Les organisations signataires souhaitent que la collecte de la contribution prévue ci-dessus soit confiée, dès que possible, aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) mentionnées à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale.

Les montants collectés sont répartis par ou pour le compte de l'association, à part égale entre le collège des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le périmètre-PL et le collège des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le périmètre-PL, après déduction des frais de fonctionnement de l'association, dans la limite de 15 % du montant de la collecte annuelle, et des autres frais généraux, déterminés pour chaque exercice par l'association, pour des actions paritaires permettant le fonctionnement et le développement du dialogue social (ci-après les frais).

Il est précisé que les montants collectés après prise en compte des frais seront répartis pour la quote-part revenant à chaque collège :

■ Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

Entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le périmètre-PL, à part égale.

■ Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

Entre les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le périmètre-PL, proportionnellement à leur audience telle que déterminée dans l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs

représentatives dans le périmètre-PL pour l'application de l'article L. 2261-19 du code du travail. »

## **Article 4 | Missions et affectation des moyens du dialogue social**

L'article 4 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

### **« Article 4 | Missions et affectation des moyens du dialogue social**

#### **4.1. Commissions paritaires régionales**

Au niveau territorial, les moyens dégagés devront notamment permettre la mise en place de commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL) prévues par l'article L. 23-111-1 du code du travail, ayant pour vocation de représenter les salariés et les employeurs du secteur des professions libérales.

À la date de l'avenant n° 2 révisant l'accord, 10 CPR-PL ont été installées et l'objectif est de terminer de mettre en place dans chaque région (administrative), une CPR-PL.

Il est précisé que les branches professionnelles du secteur des professions libérales conservent toutes leurs prérogatives dans la définition des politiques qui leur sont propres, sans préjudice du développement du dialogue social au niveau national et territorial dans le secteur des professions libérales.

##### **4.1.1. Composition des commissions paritaires régionales**

Elles sont ainsi composées :

■ Pour le collège des organisations syndicales de salariés représentatives dans le périmètre-PL :

De deux représentants titulaires et deux suppléants désignés par chaque organisation. Chaque organisation désigne au moins un représentant titulaire, issu d'entreprises de moins de onze salariés, afin qu'au total, cinq représentants titulaires au minimum du collège soient issus de cette catégorie d'entreprise.

■ Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre-PL :

Le nombre de représentants titulaires et suppléants est égal au nombre de représentants titulaires et suppléants du collège des organisations syndicales de salariés, et chaque organisation professionnelle d'employeurs désigne un nombre de représentants titulaire ou suppléant conformément à la clé de répartition définie à l'article 3 de l'accord. Au moins cinq représentants, titulaires, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont issus d'entreprises de moins de onze salariés.

Lorsque l'application de cette clé de répartition aboutit à un nombre avec des décimales, il est fait application de la règle d'arrondi suivante :

- si le premier chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, l'arrondi se fait au chiffre supérieur ;
- si le premier chiffre après la virgule est inférieur à 5, l'arrondi se fait au chiffre inférieur.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant le principe de parité entre les femmes et les hommes.

Les suppléants pourront assister aux réunions.

Les membres des CPR-PL sont désignés pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

#### 4.1.2. Attributions des CPR-PL

Les CPR-PL, au titre de leur vocation générale, sont destinées à traiter des problématiques des professions libérales et de leurs salariés.

Elles ont notamment pour compétence :

- 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés du périmètre-PL et à leurs salariés, notamment en matière :
  - d'emploi et de formation, notamment à propos de la problématique liée aux départs en formation ;
  - de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
  - de conditions de travail ;
  - de santé au travail et de prévention des risques professionnels ;
  - d'égalité professionnelle et de mixité des emplois ;
  - de travail à temps partiel et plus généralement de durée du travail ;
  - de transition écologique et sociale ;
  - de lutte contre le harcèlement entre autre sexuel et les agissements sexistes ;
  - d'organisation du travail.
- 3° De contribuer à la prévention des conflits et de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La CPR-PL ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- 4° D'informer des conventions ou accords qui ont été conclus, ou pourront être conclus, dans le secteur des professions libérales, pour faciliter la connaissance et la croissance des emplois des entreprises libérales ;
- 5° De valoriser le secteur des professions libérales, ses métiers et les opportunités qu'il recèle (organisation de rencontres, visites d'entreprises, participation à des forums...) ;
- 6° D'informer et de communiquer sur l'aide au dialogue social pour les entreprises et les salariés relevant du périmètre-PL ;
- 7° De faire des propositions opérationnelles en matière d'activités sociales, culturelles et sportives.

Les parties signataires reconnaissent et acceptent que les CPR-PL sont un lieu d'échange et de dialogue et pas un lieu de négociation d'accords collectifs. Elles pourront cependant émettre des propositions aux membres de la sous-commission paritaire de suivi, visée à l'article 13.1 de l'accord.

Chaque CPR-PL rédigera chaque année un rapport d'activité qui sera transmis à la sous-commission paritaire de suivi de l'accord visée à l'article 13.1.

#### 4.2. Affectation des moyens

Les moyens dégagés sont destinés notamment à faciliter :

- d'une part l'installation, le fonctionnement et le développement des CPR-PL, permettant l'organisation et la préparation de réunions, la prise en charge des frais divers liés à leur tenue, l'organisation de sessions de formation et d'information des représentants ;
- d'autre part le soutien à leurs attributions et à leurs actions.

Enfin, les moyens dégagés doivent également permettre le développement de synergies entre les actions menées par les CPR-PL, les territoires et branches professionnelles. »

## **Article 5 | Mandat à l'association paritaire de gestion**

L'article 5 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

### **« Article 5 | Mandat à l'association paritaire de gestion**

Pour répondre aux objectifs définis par l'accord, une association paritaire de gestion dans le secteur des professions libérales, dénommée « Association pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales » (« l'association »), a été constituée. L'association est régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association et ses décrets d'application, par les stipulations des articles 5.1 et 5.2 ci-dessous et par ses statuts.

#### **5.1. Missions de l'association**

L'association est chargée, sous le contrôle de la sous-commission paritaire de suivi de l'accord, de :

##### **I. Premièrement :**

- assurer ou faire assurer sous son contrôle la collecte de la cotisation conventionnelle définie à l'article 3 ci-dessus, la relance et engager et conduire les contentieux éventuels liés au recouvrement ;
- assurer ou faire assurer, conformément aux stipulations de l'accord, la répartition de la collecte ;
- veiller à la mise en œuvre des obligations définies par l'article 6 de l'accord ;
- suivre et contrôler l'utilisation des fonds issus de la collecte.

Conformément aux stipulations de l'article 3 de l'accord, elle peut, sur décision de son conseil d'administration, déléguer sous son contrôle le recouvrement de la collecte de la cotisation conventionnelle et/ou sa répartition à tout organisme de son choix.

##### **II. Deuxièmement :**

Assurer la gestion administrative, juridique, comptable et financière, la formation et la communication commune, la logistique générale des CPR-PL et leur financement, et toutes les autres actions visant à faciliter l'organisation et le développement du dialogue social dans le respect de l'accord.

#### **5.2. Principe d'organisation de l'association**

Le conseil d'administration de l'association est composé :

- d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre-PL, signataire de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- d'un nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre-PL, signataires de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Les organisations désignent également un nombre de représentant(s) suppléant(s) égal au nombre de représentant(s) titulaire(s).

Les suppléants peuvent assister aux réunions.

Pour le collège employeur, les sièges sont répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives proportionnellement à leur audience, conformément à la clé de répartition définie à l'article 3 de l'accord.

Lorsque l'application de cette règle aboutit à un nombre avec des décimales, il est fait application de la règle d'arrondi suivante :

- si le premier chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, l'arrondi se fait au chiffre supérieur ;
- si le premier chiffre après la virgule est inférieur à 5, l'arrondi se fait au chiffre inférieur.

La présidence de l'association est paritaire. Elle est présidée par une organisation syndicale de salariés ou professionnelle d'employeurs représentative signataire ou ayant adhéré à l'accord, représentant alternativement le collège des employeurs et celui des salariés.

Les statuts et le règlement intérieur de l'association précisent ses règles de fonctionnement, dans le respect des stipulations de l'accord. »

## **Article 6 | *Représentation dans les instances paritaires nationales et territoriales de dialogue social dans le secteur des professions libérales***

L'article 6 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

### **« Article 6 | *Représentation dans les instances paritaires nationales et territoriales de dialogue social dans le secteur des professions libérales***

Pour faire vivre le dialogue social dans le secteur des professions libérales, les parties signataires conviennent de faciliter l'accès des représentants issus des entreprises libérales, tant employeurs que salariés, à toutes les instances nationales et/ou territoriales.

Conformément aux dispositions de l'article L. 23-113-2 du code du travail, les membres des CPR-PL ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

En outre, pour faciliter l'organisation des réunions des instances prévues par l'accord, il est préconisé qu'un calendrier prévisionnel des réunions soit établi paritairement chaque année.

#### **6.1. Participation des représentants des salariés d'entreprises aux réunions**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les parties signataires déterminent pour les salariés d'entreprises dûment mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs admise à participer aux négociations et/ou aux réunions des instances paritaires définies par l'accord :

1. Les modalités d'exercice du droit de s'absenter ;
2. Les conditions de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci ;
3. Les conditions d'indemnisation des frais de déplacement.

Il est en conséquence convenu qu'est assuré(e) :

- le droit de s'absenter pour participer aux négociations et/ou aux réunions des instances instituées par l'accord. L'employeur est informé de la date sur présentation de la convocation, dès réception de celle-ci et au plus tard 15 jours ouvrables avant la date prévue pour la réunion ;
- le maintien du salaire et de ses accessoires comme si le salarié mandaté avait travaillé pendant le temps consacré aux réunions de négociation et/ou à celles des

instances précitées. L'employeur pourra en demander le remboursement auprès de l'organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ayant mandaté le salarié, sur présentation de justificatifs ;

- l'indemnisation des frais de déplacement, à la charge de l'organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ayant mandaté le salarié sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et sous réserve de la production des justificatifs.

## **6.2. Protection des salariés mandatés**

Les parties signataires de l'accord rappellent leur volonté commune de lutter contre toute forme de discrimination. Elles rappellent par ailleurs, qu'aucun salarié muni d'un mandat d'une organisation syndicale ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et exerce.

En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent se fonder sur le fait qu'un salarié appartient, ou n'appartient pas, à un syndicat, exerce, ou n'exerce pas, un mandat syndical.

La sous-commission paritaire instituée par l'article 13.2 peut être saisie à l'initiative de l'employeur ou du salarié mandaté qui participe aux instances paritaires :

- en cas de différend sur l'exercice du mandat du salarié ;
- en cas de procédure concernant un salarié mandaté portant sur le lien éventuel entre le mandat exercé et la mesure envisagée.

Les membres des CPR-PL comme ceux énoncés au 20° de l'article L. 2411-1 bénéficient des dispositions des articles L. 2412-16, L. 2421-2, et L. 2422-1 du code du travail.

À l'issue de son mandat, le salarié ayant assuré un mandat pour une organisation syndicale doit pouvoir valoriser les compétences acquises dans l'exercice dudit mandat, notamment dans le cadre de la VAE.

## **6.3. Exercice du mandat des membres des CPR-PL**

### **6.3.1. Crédit d'heures**

L'employeur laisse au salarié membre d'une CPR-PL, le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 (dix) heures par mois. Il est toutefois convenu que :

- le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la CPR-PL n'est pas imputé sur ce crédit d'heures ;
- le temps passé en réunions paritaires n'est pas déduit du crédit d'heures ;
- le crédit d'heures mensuel ci-dessus défini peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela ne conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie.

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tôt, dès qu'il a l'information et au plus tard 15 jours ouvrables avant la date prévue pour leur utilisation, sauf circonstances exceptionnelles, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

Dans les limites énoncées précédemment, le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la CPR-PL, est de plein droit



considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

### 6.3.2. Maintien de salaire et indemnisation

Les représentants des salariés mandatés par une organisation syndicale bénéficient d'une autorisation d'absence avec maintien de leur salaire et de ses accessoires comme s'ils avaient travaillé (notamment la prise en compte du travail de nuit) pour l'exercice de leur mandat. Ils doivent informer leur employeur de la tenue de ces réunions en leur présentant la convocation dès réception de celle-ci.

L'employeur pourra en demander le remboursement auprès de l'organisation syndicale ayant mandaté le salarié, sur présentation de justificatifs.

Le surcoût du remplacement éventuel du salarié siégeant dans ces instances peut faire l'objet d'une prise en charge sur les fonds de la collecte selon des modalités qui seront fixées par l'association.

Les représentants des employeurs, non-salariés, bénéficient d'une indemnisation pour compenser la perte de revenus liée à l'absence dans les conditions définies par chaque organisation professionnelle d'employeurs représentatives dans le périmètre-PL. »

## Article 7 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Est introduit dans l'accord modifié en 2017 un nouvel article 7 rédigé comme suit :

« Pour l'application des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les entreprises relevant du champ de l'accord sont en très grande majorité des entreprises de moins de 50 salariés et que leur situation a nécessairement été prise en compte.

Il n'est donc pas nécessaire d'introduire les stipulations spécifiques mentionnées à l'article susvisé du code du travail. »

## Article 8 | *Durée*

L'article 7 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

### « Article 8 | *Durée*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute modification peut être demandée en fonction des termes de l'article 10 ci-dessous. »

## Article 9 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

L'article 8 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

### « Article 9 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

#### 9.1. Notification et dépôt

La notification et le dépôt de l'accord seront réalisés à l'initiative de la partie signataire la plus diligente et en concertation avec les autres parties signataires, dans le respect de la réglementation en vigueur.



## 9.2. Extension

La partie la plus diligente demandera l'extension de l'accord selon les voies réglementaires applicables en la matière. »

### Article 10 | Révision

L'article 9 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

#### « Article 10 | Révision

Sont habilitées à engager la procédure de révision de l'accord les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le périmètre-PL, et ce dans le cadre défini à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision informe chacune des organisations habilitées à procéder à la révision, par lettre recommandée avec avis de réception. Celle-ci précise le ou les articles concernés et est accompagnée d'un projet de texte.

Les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives devront alors engager des négociations au plus tard dans les 6 mois qui suivent la réception de la demande de révision. »

### Article 11 | Dénonciation

L'article 10 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

#### « Article 11 | Dénonciation

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois.

Les règles régissant la dénonciation sont celles définies aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. »

### Article 12 | Entrée en application

L'article 11 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

#### « Article 12 | Entrée en application

L'accord tel que révisé par l'avenant n° 2 entre en application à partir du jour qui suit son dépôt et se substitue dans toutes ses stipulations à l'accord modifié en 2017.

Par dérogation à l'alinéa ci-dessus, les stipulations de l'article 3 entreront en vigueur le premier jour du premier mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

### Article 13 | Commission paritaire nationale de l'accord

L'article 12 de l'accord modifié en 2017 est remplacé par :

#### « Article 13 | Commission paritaire nationale de l'accord

Les parties signataires décident de mettre en place une commission paritaire nationale dédiée à l'accord. Les missions dévolues à cette commission sont exercées par deux sous-commissions :

1. La sous-commission paritaire de suivi de l'accord ;
2. La sous-commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Chacune des sous-commissions peut créer en son sein des groupes de travail, dont les règles de composition sont identiques à celle de la sous-commission l'ayant créée.

### 13.1. Sous-commission paritaire de suivi de l'accord

La sous-commission paritaire de suivi de l'accord a pour missions d'assurer notamment :

- le suivi de l'application de l'accord et de l'activité des CPR-PL ;
- le suivi de l'utilisation des fonds collectés.

Ces deux points peuvent être traités lors de la même réunion.

#### 13.1.1. Composition

Cette sous-commission est composée :

■ Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre-PL signataire de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

■ Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

D'un nombre de représentants d'employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre-PL signataires de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement, égal à celui des représentants du collège salarié.

Les sièges du collège employeur sont répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives proportionnellement à leur audience, conformément à la clé de répartition définie à l'article 3 de l'accord. Lorsque l'application de cette règle aboutit à un nombre avec des décimales, il est fait application de la règle d'arrondi suivante :

- si le premier chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, l'arrondi se fait au chiffre supérieur ;
- si le premier chiffre après la virgule est inférieur à 5, l'arrondi se fait au chiffre inférieur.

#### 13.1.2. Réunions

La sous-commission se réunit au moins une fois par an, de préférence dans le mois correspondant à la date anniversaire du dépôt de l'accord, sur convocation de l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative dans le périmètre-PL qui en assure le secrétariat.

Elle peut se réunir, à la demande motivée de l'une des organisations signataires ou ayant adhéré à l'accord notifié à chacun des signataires et aux organisations ayant adhéré à l'accord. Cette demande sera accompagnée de l'exposé des motifs et le cas échéant d'une proposition de solution à la question, objet de la demande. Dans ce cas, la sous-commission sera convoquée dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

#### 13.1.3. Suivi de l'application de l'accord

La sous-commission est chargée de toute mission de suivi, d'organisation et de développement du dialogue social selon les termes de l'accord.

Les représentants des parties signataires devront notamment :

- faire le point sur l'application de l'accord, tant au niveau national que territorial ;
- tirer les conséquences au niveau de l'applicabilité du contenu de l'accord ;
- prendre en compte les remontées des CPR-PL et des branches et leurs données fournies, notamment, par leur rapport socio-économique ;
- prendre les décisions, dans la limite des stipulations de l'article 5 de l'accord, nécessaires à la bonne marche de l'association ;

- prendre les décisions nécessaires permettant une bonne articulation entre les instances nationales et territoriales prévues par l'accord.

La sous-commission pourra proposer l'ouverture de négociations tendant à la modification de l'accord.

Chaque année, la sous-commission de suivi établira un rapport de synthèse des rapports d'activité reçus des CPR-PL et adressera aux branches professionnelles relevant du périmètre-PL un exemplaire de ce rapport de synthèse.

#### **13.1.4. Suivi de l'utilisation des fonds collectés**

Les parties signataires prennent connaissance, sur présentation de la présidence paritaire de l'association, accompagnée de l'expert-comptable :

- du compte-rendu d'activité ;
- des comptes annuels certifiés ;
- du bilan financier ;
- et du budget prévisionnel de l'exercice suivant.

À partir de l'analyse du suivi de la collecte, des éventuelles difficultés rencontrées dans son recouvrement et de l'utilisation des fonds, la sous-commission de suivi, au plus tôt 18 mois après le lancement du recouvrement de la collecte de la cotisation conventionnelle prévue à l'article 3, étudiera l'opportunité de modifier son taux.

### **13.2. Sous-commission paritaire de conciliation et d'interprétation**

Tous litiges, individuels ou collectifs, nés de l'interprétation de l'accord peuvent être portés devant la sous-commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation, composée :

#### ■ Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre-PL signataire de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

#### ■ Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

D'un nombre de représentants d'employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre-PL signataires de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement, égal au nombre des représentants du collège salariés. Les sièges du collège employeur sont répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives proportionnellement à leur audience, conformément à la clé de répartition, définie à l'article 3 de l'accord.

Lorsque l'application de cette règle aboutit à un nombre avec des décimales, il est fait application de la règle d'arrondi suivante :

- si le premier chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, l'arrondi se fait au chiffre supérieur ;
- si le premier chiffre après la virgule est inférieur à 5, l'arrondi se fait au chiffre inférieur.

La saisine de cette sous-commission est sans préjudice de la faculté pour les parties de saisir les tribunaux. La sous-commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception exposant de manière motivée la cause de la saisine, adressée à chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs siégeant dans cette sous-commission. La sous-commission est présidée alternativement par un représentant d'une des organisations professionnelles d'employeurs signataires et un représentant d'une des organisations syndicales de salariés signataires.

Le secrétariat est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative dans le périmètre-PL. Cette sous-commission devra veiller au respect du contradictoire et statuer dans le délai maximum de 5 semaines à compter de la réception des éléments lui permettant de rendre un avis. Les avis rendus ne sont pas de nature à engager la responsabilité des membres de la sous-commission.

Cette sous-commission a les attributions suivantes : l'interprétation de l'accord, la conciliation à l'occasion des litiges nés de l'interprétation de l'accord, et celle prévue à l'article 6.2 de l'accord.

Lorsque l'avis porte sur l'interprétation d'une stipulation de l'accord, cet avis peut le cas échéant, faire l'objet d'une proposition d'avenant dans le respect des stipulations de l'article 10 de l'accord.

Lorsque la sous-commission siège en vue de la conciliation dans le cadre d'un litige, les membres de la sous-commission tentent, dans la mesure du possible, de rechercher la résolution amiable du litige en proposant une solution qui doit recueillir l'accord des parties concernées.

Si l'une ou l'autre des parties concernées par le litige est membre de la sous-commission ou si l'un des membres est directement ou indirectement intéressé, il ne participe pas aux délibérations de la sous-commission. »

#### **Article 14 | *Suppression de la mise en place d'un groupe de travail paritaire***

L'article 14 de l'accord modifié en 2017 est supprimé et remplacé par le nouvel article 14 rédigé comme suit :

##### **« Article 14 | *Portée de la signature de l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 28 septembre 2012***

L'avenant n° 2 reprenant les stipulations de l'accord du 28 septembre 2012 dans sa rédaction résultant de l'avenant n° 1 du 31 janvier 2017, sa signature par les parties non signataires de l'accord du 28 septembre 2012 et de l'avenant n° 1 du 31 janvier 2017 vaut adhésion auxdits accords et à l'ensemble des stipulations résultant des présentes, et en conséquence l'accord, dans sa rédaction résultant des stipulations du présent avenant n° 2 de révision se substituera aux stipulations de l'accord du 28 septembre 2012 et de l'avenant n° 1 du 31 janvier 2017 et les stipulations de l'accord résultant de l'avenant n° 2 prévaudront sur toutes autres stipulations antérieures ayant même objet. Les annexes de l'avenant n° 2 de révision se substituent également à celles de l'accord du 28 septembre 2012 et de l'avenant du 31 janvier 2017 ».

*Fait à Paris, le 17 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

L'annexe I de l'accord modifié en 2017 est remplacée comme suit :

Code NAF	Libellé de l'activité professionnelle
02.40Z	Services de soutien à l'exploitation forestière (conseil en gestion et administration de la forêt)
46.11Z	Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles, animaux vivants, matières premières textiles et produits semi-finis
46.12B	Autres intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques
46.13Z	Intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction
46.14Z	Intermédiaires du commerce en machines, équipements industriels, navires et avions
46.15Z	Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie
46.16Z	Intermédiaires du commerce en textiles, habillement, fourrures, chaussures et articles en cuir
46.17B	Autres intermédiaires du commerce en denrées, boissons et tabac
46.18Z	Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
46.19B	Autres intermédiaires du commerce en produits divers
47.73Z	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
62.01Z	Programmation informatique
62.02A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques
63.99Z	Autres services d'information NCA (services de recherche d'information, pour le compte de tiers, services de constitution de dossiers rassemblant des éléments factuels et des informations)
66.21Z	Évaluation des risques et dommages
66.22Z	Activités des agents et courtiers d'assurances
69.10Z	Activités juridiques
69.20Z	Activités comptables
70.21Z	Conseil en relations publiques et communication
70.22Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
71.11Z	Activités d'architecture
71.12A	Activité des géomètres
71.12B	Ingénierie, études techniques
74.10Z	Activités spécialisées de design (création de modèles, design industriel, conception graphique, décoration d'intérieur)
74.30Z	Traduction et interprétation
74.90A	Activité des économistes de la construction
74.90B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses (intermédiation en fonds de commerce, expertises diverses, services de conseil en sécurité, agronomie, environnement, conseil technique et activités de consultants)
75.00Z	Activités vétérinaires

Code NAF	Libellé de l'activité professionnelle
80.30Z	Activités d'enquêtes (services d'enquêtes et de détectives, activités de tous les enquêteurs privés)
82.19Z	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau (préparation de documents, la révision ou la correction de documents, la transcription de documents, la rédaction de lettres et de curriculum vitae)
82.91Z	Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle (les activités consistant à rassembler des renseignements, tels que les antécédents de crédit et d'emploi de particuliers ou les antécédents de crédit d'entreprises, et à fournir ces informations aux institutions financières, aux détaillants et à des tiers qui doivent évaluer la solvabilité de ces personnes ou entreprises)
82.99Z	Autres activités de soutien aux entreprises NCA (production de comptes rendus textuels ou d'enregistrements sténographiques des délibérations des tribunaux et la transcription ultérieure du matériel enregistré, activités des commissaires-priseurs indépendants)
85.32Z	Enseignement secondaire technique ou professionnel
85.51Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
85.52Z	Enseignement culturel
85.59A	Formation continue d'adultes
85.59B	Autres enseignements
85.60Z	Activités de soutien à l'enseignement
86.21Z	Activité des médecins généralistes
86.22A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie
86.22B	Activités chirurgicales
86.22C	Autres activités des médecins spécialistes
86.23Z	Pratique dentaire
86.90B	Laboratoires d'analyses médicales
86.90D	Activités des infirmiers et des sage-femmes
86.90E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues
86.90F	Activités de santé humaine NCA (activités des praticiens exerçant dans les domaines de la psychothérapie et de la psychanalyse, activités des psychologues à vocation thérapeutique, activités des sophrologues à vocation thérapeutique)
90.01Z	Arts du spectacle vivant (activités exercées par des artistes indépendants tels que des acteurs, danseurs, musiciens, conteurs, l'organisation de tournées et la diffusion de spectacles lorsqu'elles comprennent la responsabilité artistique du spectacle)
90.02Z	Activités de soutien au spectacle vivant
90.03A	Création artistique relevant des arts plastiques (activités exercées par des artistes indépendants, restauration d'œuvres d'art telles que les peintures, etc.)
90.03B	Autre création artistique (activités des écrivains indépendants, pour tous les sujets, y compris la fiction, les ouvrages techniques, etc., activités des compositeurs de musique, les activités des journalistes indépendants)
96.09Z	Autres services personnels NCA (activités des psychologues auprès des particuliers, hors conseil à vocation thérapeutique, les activités des sophrologues auprès des particuliers, hors conseil à vocation thérapeutique, les services de recherche généalogique)
NCA : non classé ailleurs.	

Précisions :

- la liste des codes NAF est également reprise à l'annexe II de l'avis « relatif à la publication d'un arrêté fixant la liste des organisations d'employeurs représentatives dans le secteur des professions libérales », publié au *Journal officiel* du 5 février 2022 ;
- bien que relevant du code NAF 6910Z de cette annexe, l'accord ne s'applique pas aux employeurs se situant dans le champ d'application de la convention collective nationale du notariat ;
- bien que relevant de codes NAF de cette annexe, l'accord ne s'applique pas aux employeurs se situant dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. »

## **Annexe II Organisations adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre-PL**

Le titre de l'annexe II est remplacé par :

« Organisations adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre-PL »

L'annexe II de l'accord modifié en 2017 est remplacée comme suit :

« Liste des organisations adhérentes à l'UNAPL

■ Professions techniques et cadre de vie :

(FNAC) Fédération nationale des agents commerciaux et mandataires.

(AGEA) Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurance.

(UNSFA) Union nationale des syndicats français d'architectes.

(CFAI) Conseil français des architectes d'intérieur.

(AFC) Association française de chiropraxie.

(SNGC) Syndicat national des guides conférenciers.

(FFCR) Fédération des conservateurs restaurateurs.

(CSFC) Chambre syndicale des formateurs consultants.

(CNDEP) Confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels.

(UNTEC) Union nationale des économistes de la construction.

(FNEP) Fédération nationale de l'enseignement privé.

(FFEA) Fédération française de l'expertise en automobile.

(ECF) Experts comptables et commissaires aux comptes de France.

(CCEF) Compagnie des conseils et experts financiers.

(UNGE) Union nationale des géomètres experts.

(SGPF) Syndicat des graphologues professionnels de France.

(CNASIM) Chambre nationale des agents commerciaux immobilier.

(SFDO) Syndicat français des ostéopathes.

(PSY'G) Groupement syndical des praticiens de la psychologie-psychanalyse-psychothérapie, psychanalyse en libéral.

(SNP) Syndicat national des psychologues.

(SPP) Syndicat des sophrologues professionnels.

(SFT) Société française des traducteurs.

(SYNAMONE) Syndicat architecture et maîtrise d'œuvre.

(SNH) Syndicat national des hypnothérapeutes.

(CINOV) Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle du conseil, de l'ingénierie et du numérique.

(CNCEF) Chambre nationale des conseils experts financiers.

(FNCPC) Fédération nationale des chambres professionnelles du conseil.

(SNAM) Syndicat national des accompagnateurs en montagne.

(SNEI) Syndicat national des experts immobiliers.



(SNGM) Syndicat national des guides de montagne.  
(SNMSF) Syndicat national des moniteurs du ski français.

■ Professions du droit :

(ASPAJ) Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires.  
(ACE) Association française des avocats conseils d'entreprises.  
(CNA) Confédération nationale des avocats.  
(FNUJA) Fédération nationale des unions de jeunes avocats.  
(ACPI) Association nationale des conseils en propriété industrielle.  
(AEF) Avocats employeurs de France.  
(CNADA) chambre nationale des avocats en droit des affaires.  
(UNCJ) Union nationale des commissaires de justice.  
(IFPPC) Institut français des praticiens des procédures collectives.  
(FNMJI) Fédération nationale des mandataires judiciaires indépendants à la protection des majeurs.

■ Professions de la santé :

(SDA) Syndicat des audioprothésistes.  
(SDBIO) Syndicat des biologistes.  
(UD) Union dentaire.  
(AFDN) Association françaises des diététiciens nutritionnistes.  
(FNI) Fédération nationale des infirmiers.  
(ONSIL) Organisation nationale des syndicats d'infirmiers libéraux.  
(SNMKR) Syndicat national des masseurs kinésithérapeutes rééducateurs.  
(FFMKR) Fédération française des masseurs kinésithérapeutes rééducateurs.  
(FFAMCE) Fédération française des associations de médecins conseils experts.  
(CSMF) Confédération des syndicats médicaux français.  
(SML) Syndicat des médecins libéraux.  
(FNO) Fédération nationale des orthophonistes.  
(FSPF) Fédération des syndicats pharmaceutiques de France.  
(UNPF) Union nationale des pharmacies de France.  
(FNP) Fédération nationale des podologues.  
(ONSSF) Organisation nationale des syndicats de sage-femmes.  
(UNSSF) Union nationale des syndicats de sages-femmes françaises.  
(SNVEL) Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.  
(SYNFEL-ERGOLIB) Réseau français des ergothérapeutes libéraux.  
(BIO MED) Les biologistes médicaux.  
(CDF) Chirurgien-dentiste de France.  
(AFPL) Association française des psychomotriciens libéraux.

**Liste des organisations adhérentes à la CNPL**

■ Professions techniques :

(SYNDARCH) Syndicat de l'architecture.  
Vision d'experts (experts-comptables).  
(SYCFI) Syndicat des consultants formateurs indépendants.  
(UNAID) Union nationale des architectes d'intérieur et décorateur.

■ Professions cadre de vie :

(ODF) Ostéopathes de France.

(SNK) Syndicat national des kinésologues.

(SPS) Syndicat professionnel du shiatsu.

(CSS) Chambre syndicale de la sophrologie.

(SPN) Syndicat des professionnels de la naturopathie.

(CPHN) Syndicats des consultants des patrimoines historiques et naturels.

(FFMBE) Fédération française du massage de bien-être.

(SPR) Syndicat professionnel des reflexologues.

(CSR) Chambre syndicale des reflexologues.

(SSI) Syndicat sophrologue indépendants.

(ARRNCP) Association des reflexologues répertoire national des certifications professionnelles ;-

(SNPER) Syndicat national des praticiens et enseignants du reiki.

(SUPH) Syndicat unitaire des professionnels de l'hypnose.

(FFMTR) Fédération française du massage traditionnel de relaxation.

(AFRI) Association française des reflexologues indépendants.

(FFR) Fédération française des reflexologues.

■ Professions du droit :

(ABF) Avenir des barreaux de France.

Avenir & liberté (avocats).

(ANGTC) Association nationale des greffiers des tribunaux de commerce.

(SOPVEM) Syndicat des officiers priseurs vendeurs aux enchères de meubles.

(SAF) Syndicat des avocats de France.

(HJF) Syndicat des huissiers de justice de France.

(SYMEV) Syndicat national des ventes de maisons volontaires.

■ Professions de la santé :

(MG France) Fédération française des médecins généralistes.

(FSDL) Fédération des syndicats dentaires libéraux.

(USPO) Union syndicale des pharmaciens d'officine.

(SNIIL) Syndicat national des infirmières et infirmiers libéraux.

(FMF) Fédération des médecins de France.

(UNAP-SNP) Podologues. »

## Annexe III Historique

L'annexe III de l'accord modifié en 2017 est supprimée et remplacée par la nouvelle annexe III rédigée comme suit :

### « Annexe III Historique

Le 28 septembre 2012, la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC d'une part et l'UNAPL d'autre part ont signé un accord collectif intitulé "Accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales".

Par cet accord qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 22 novembre 2013, les signataires ont entendu affirmer leur attachement au dialogue social aussi bien national que territorial dans l'interprofession des professions libérales.

Cet accord a fait l'objet à l'initiative d'organisations professionnelles d'une action en nullité devant le tribunal de grande instance de Paris qui, par jugement du 7 avril 2015, a débouté de leur action, l'ensemble des organisations demanderesse à la nullité.

L'appel interjeté ayant été déclaré caduc, le jugement du 7 avril 2015 ayant validé l'accord est définitif.

L'arrêté d'extension du 22 novembre 2013 contesté devant le Conseil d'État a, par une décision rendue le 10 juillet 2015, été annulé au motif que la cotisation instaurée étant à la charge de l'ensemble des employeurs professionnels libéraux, elle ne pouvait être réservée à la seule organisation professionnelle signataire de l'accord en considération du principe d'égalité.

Le 31 janvier 2017, les organisations syndicales et professionnelles signataires de cet accord ont signé un avenant n° 1 afin de tirer les conséquences du motif d'annulation retenu par le Conseil d'État pour annuler l'arrêté d'extension et d'user de la faculté ouverte aux partenaires sociaux par les articles L. 23-111-1 et suivants du code du travail pour instaurer des commissions paritaires régionales pour les salariés et employeurs du secteur des professions libérales.

La cotisation instaurée par cet accord a été ramenée de 0,05 % à 0,04 % de la masse salariale brute.

L'accord modifié en 2017 a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 28 décembre 2017 et d'un arrêté modificatif le 5 janvier 2018, ce qui a permis à l'association paritaire créée en application de l'accord du 28 septembre 2012, de procéder à la mise en œuvre des stipulations de l'accord modifié en 2017 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, et de réaliser sa première collecte au titre de la masse salariale 2018.

Les arrêtés d'extension des 28 décembre 2017 et 5 janvier 2018 ont fait l'objet d'un recours en annulation devant le Conseil d'État qui, par décision du 21 janvier 2021, a annulé pour l'avenir, soit, à compter du 21 janvier 2021, les arrêtés d'extension.

Les signataires de l'accord modifié en 2017 ont, compte tenu de la décision du conseil d'État du 21 janvier 2021 et de l'évolution des règles notamment sur la représentativité des organisations professionnelles et syndicales ainsi que de la jurisprudence, demandé au ministre du travail l'édiction d'arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et des organisations professionnelles représentatives dans le secteur des professions libérales.

Par deux arrêtés des 7 octobre et 28 octobre 2022, le ministre en charge du travail a établi la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives et la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans le périmètre-PL.

Pour la définition du secteur des professions libérales dans lequel la représentativité a été appréciée, les arrêtés se réfèrent à l'annexe I de l'accord modifié en 2017.

C'est dans ces circonstances que les partenaires sociaux représentatifs dans le périmètre-PL ont décidé, à l'occasion d'une réunion tenue le 7 décembre 2022, d'engager des négociations pour réviser l'accord modifié en 2017. À cette occasion, ils ont réitéré leur attachement et leur volonté pour un dialogue social de qualité aussi bien au niveau national que territorial dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises libérales. »

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230410-001023

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---