

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^{er} 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^{er} janvier 1999 (partie I) ;
- d'acter les travaux de la CNOCC 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord sous réserve de son agrément.

Date d'application des mesures salariales : 1^{er} 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^{er} 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^e 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^e 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^e 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^e 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^e année et jusqu'au dernier jour de la 9^e 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^e 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^e année et jusqu'au dernier jour de la 9^e 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^e 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.)