

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^{er} 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^{er} | 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^{er} 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^{er} 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.)