

Avenant n° 2024-02 du 9 juillet 2024
relatif à la révision du système de classification
du personnel praticien et non praticien
et de la grille de rémunération du personnel non praticien

NOR : ASET2451029M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 3 novembre 2022, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la rénovation de la grille de classification des emplois du personnel non praticien et praticien de la convention collective nationale (CCN) et de leurs systèmes de rémunération.

La classification, dans sa structure, a désormais 25 ans. Elle a fait l'objet de plusieurs aménagements mais le contexte actuel, le classement des emplois entre eux, l'apparition de nouveaux métiers, les évolutions des formations initiales en cursus universitaires LMD ont rendu nécessaire une révision complète de la grille de classification et de la rémunération pour les personnels praticiens et non praticiens.

Deux accords de méthode ont ainsi été signés :

- un premier accord le 31 janvier 2023 afin de définir les objectifs, le calendrier et les modalités de fonctionnement d'un groupe de travail paritaire associant les organisations syndicales représentatives et la FNCLCC, dans le but de rénover la grille de classification du personnel non praticien ;

- un deuxième accord le 5 avril 2024 afin de poursuivre ces travaux en les appliquant au personnel praticien, puis pour ouvrir les négociations relatives à la rémunération du personnel praticien et non praticien.

Ces groupes de travail paritaires avaient pour mission de :

- définir les choix de grille de classification ;
- construire la méthode de classification du personnel praticien et non praticien à partir d'une révision des critères classants et du système de pondération ;
- définir la liste des emplois repères de la CCN en cohérence les uns par rapport aux autres ;
- coter les emplois ;
- réviser les rémunérations.

Ces groupes de travail paritaire se sont réunis à plusieurs reprises entre janvier 2023 et juin 2024, afin de mener une réflexion commune. À ce titre, des points d'étapes réguliers des travaux du GTP ont été présentés et négociés en CPPNI, qui demeure la seule instance décisionnaire.

La méthode de classification retenue par le groupe de travail paritaire a consisté à redéfinir les critères classants afin de les rendre plus lisibles, plus actuels, et s'appliquant aussi bien au personnel non praticien que praticien. Cinq critères classants, déclinés en huit paliers chacun (à l'exception de deux critères qui sont sur sept paliers), ont ainsi permis de repositionner les emplois repères de la CCN les uns par rapport aux autres, pour ensuite donner lieu à leur rattachement par groupes.

Les travaux de ces groupes de travail paritaires présentés et négociés en CPPNI ont permis de produire les documents suivants :

- le tableau des nouveaux critères classants retenus pour la cotation des emplois ;
- le tableau du système de pondération retenu pour chaque critère ;
- un lexique/guide méthodologique visant à expliciter les attendus dans les paliers des 5 critères classants ;
- la base commune des attendus de la fonction cadre ;
- la base commune des attendus de management de la fonction cadre ;
- les fiches emplois des 6 niveaux de cadres ainsi qu'une liste des activités pouvant être exercées par ces personnels ;
- la fiche emploi nouvellement créée d'infirmier en pratique avancée ;
- la mise à jour de plusieurs fiches emploi au regard de l'évolution du diplôme ou des missions (masseur kinésithérapeute, technicien de laboratoire, diététicien, IBODE, technicien hautement qualifié, coordonnateur technique...) ;
- la base commune des engagements du personnel praticien ;
- les fiches emplois d'assistant spécialiste des CLCC, praticien des CLCC, praticien spécialiste des CLCC et consultant des CLCC.

Annexes jointes au présent avenant

Le lexique commun/guide méthodologique des critères classants.

Les tableaux récapitulant le nombre de points attribués pour chaque palier des cinq critères classants.

Le tableau récapitulant la cotation de chacun des 49 emplois repères CCN ainsi que ceux du personnel praticien.

La base commune des attendus de la fonction cadre, la base commune des attendus de management de la fonction cadre, ainsi que les six fiches emploi cadre et les deux fiches listant les activités des cadres et cadres supérieurs.

Les fiches emploi modifiées des emplois de diététicien, technicien de laboratoire, technicien hautement qualifié, IBODE, masseur-kinésithérapeute, coordonnateur technique, ainsi que la fiche emploi nouvellement créée de l'emploi d'infirmier en pratique avancée.

La base commune des engagements du personnel praticien.

Les fiches emploi nouvellement créées d'assistant spécialiste des CLCC, praticien des CLCC, praticien spécialiste des CLCC et consultant des CLCC.

À l'issue de la CPPNI du 2 juillet 2024, les partenaires sociaux ont fait part de leur volonté de voir ces travaux concrétisés au sein de plusieurs avenants distincts, à savoir :

- un avenant relatif à la révision du système de classification du personnel non praticien et praticien ainsi que la grille de rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant relatif à la rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant créant un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel ;
- un avenant relatif à la révision de certains éléments de la rémunération du personnel praticien.

Le présent avenant porte sur la révision du système de classification du personnel non praticien et praticien ainsi que la grille de rémunération du personnel non praticien.

Chapitre 1^{er} Dispositions communes au personnel praticien et non praticien

Article 1.1 | Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés non praticiens, cadres et non cadres ainsi que les personnels praticiens. Il a pour objet de réviser le système et les grilles de classification du personnel non praticien et du personnel praticien, et de prévoir l'évolution de certains éléments de la rémunération ainsi que sa structure.

Le présent avenant modifie également d'autres dispositions de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1.2 | Méthode et contenu de la classification

1.2.1. La démarche mise en œuvre

a) Définition des filières

Le choix d'une répartition des emplois repères par filière a été acté au début des travaux. Cinq filières ont été retenues, regroupant les emplois du personnel non praticien et praticien dont les activités sont complémentaires, ont des points ou techniques communs pour concourir à la réalisation d'un même objectif. Au sein des centres de lutte contre le cancer, les emplois repères répertoriés à l'annexe 2 de la convention collective sont répartis en 5 filières avec la définition suivante :

- filière technique : ensemble des activités de logistique et d'hôtellerie, de programmation, conception, maintenance (préventive, curative et corrective) et d'exploitation des équipements techniques, biomédicaux et du patrimoine immobilier concourant à l'atteinte d'objectifs en matière de fiabilité, de qualité et de sécurité ;
- filière administrative : ensemble des activités d'accueil, de recueil, planification, traitement, gestion et coordination de l'information et des données ;

- filière recherche : ensemble des activités ayant pour finalité la recherche fondamentale, translationnelle et clinique, en vue du développement des connaissances en santé ;
- filière soins/médecoteknique/rééducation :
 - ensemble des activités de soins/fonctions s’exerçant au contact direct du patient ;
 - et/ou
 - ensemble des activités/fonctions faisant appel à un plateau technique visant au dépistage, diagnostic et/ou thérapeutique concourant à la prise en charge du patient ;
 - et/ou
 - ensemble des activités/fonctions de rééducation et ou d’éducation thérapeutique concourant à la prise en charge du patient ;
- Filière médicale : ensemble des activités de prévention, de soins, de recherche, de santé publique et d’enseignement exercées par le personnel praticien visé par le chapitre 4 de l’annexe 2.

b) Le descriptif des emplois repères CCN

La définition des emplois repères CCN s’appuie sur des critères identiques d’identification et de description pour chacun des emplois.

Les fiches descriptives des emplois repères CCN sont établies sur le même modèle, se basant sur :

- pour les personnels non cadres :
 - le diplôme requis, quand l’emploi vise une profession réglementée par le code de la santé publique ;
 - les missions principales et les activités s’y rattachant ;
 - les connaissances demandées ;
 - la formation ou les expériences/habilitations mentionnées avec valeur indicative, précisant le niveau de qualification attendu, l’expérience jugée équivalente devant être appréciée au sens large ;
- pour les personnels cadres :
 - la base commune des attendus de la fonction cadre ;
 - la base commune des attendus de management de la fonction cadre ;
 - les missions principales ;
 - les activités des cadres et cadres supérieurs ;
- pour les personnels praticiens :
 - la base commune des engagements du personnel praticien des CLCC ;
 - les missions principales des assistants spécialistes des CLCC, praticiens des CLCC, praticiens spécialistes des CLCC et consultants des CLCC.

49 emplois repères CCN, ont été répertoriés et identifiés pour le personnel non praticien ainsi que 4 emplois pour le personnel praticien. Ils figurent dans le répertoire national des emplois repères CCN (annexe 2, chapitres 2, 3 et 4), dans lequel ils sont présentés dans l’ordre des grilles de classification nouvellement établies. On dénombre ainsi :

- les emplois réglementés par le code de la santé publique, au nombre de 19 ;
- les emplois non réglementés, au nombre de 24 ;
- les emplois de cadres, au nombre de 6 ;
- les emplois des personnels praticiens des CLCC, au nombre de 4.

c) Les critères classants

Une fois identifiés et décrits, les emplois repères CCN sont cotés sur la base d'une méthode élaborée en groupe de travail paritaire, reposant sur cinq critères classants identiques pour tous les emplois, définissant pour chacun d'entre eux :

- le diplôme/niveau d'études : critère qui évalue le diplôme (et/ou expérience équivalente) requis par l'emploi (obligatoire pour les emplois réglementés) ;
- la technicité : critère qui évalue la diversité et la complexité des activités attendues dans l'emploi (en termes de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail ;
- les relations : critère qui évalue la nature et le degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation) ;
- le management/coopération : critère qui évalue l'encadrement avec lien de subordination (comprenant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation), ou l'encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet ;
- l'autonomie/responsabilité : critère qui évalue la latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé.

d) Les critères déclinés en paliers

Ces cinq critères sont déclinés en huit paliers (à l'exception des critères management/coopération et autonomie/responsabilité qui sont sur sept paliers) avec une définition qui explicite chaque palier :

(Voir page suivante.)

Critères	Diplôme/niveau d'études	Technicité	Relations	Management/coopération	Autonomie/responsabilité
Palier 8	Correspondant à : – un diplôme d'études spécialisées (DES) et une thèse d'exercice en médecine/pharmacie/odontologie ; – une habilitation à diriger des recherches (HDR).	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions institutionnelles	Représentation de l'établissement avec prises de position de portée institutionnelle	Pilotage stratégique et/ou responsabilité sur des projets stratégiques	Contribuer à la définition des orientations stratégiques et à leurs mises en œuvre
Palier 7	Correspondant à : – un doctorat ; – un diplôme de qualification en physique radiologique et médicale.	Conception et développement des solutions innovantes et élaboration de plans d'actions	Développement de réseaux professionnels et mobilisation de ressources internes et externes au service de l'établissement	Management hiérarchique de direction et/ou responsabilité sur des projets transverses	Déclinaison des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens
Palier 6	Correspondant à : – un master 2 ; – un diplôme d'études approfondies ; – un diplôme d'études supérieures spécialisées ; – un diplôme d'ingénieur.	Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle	Communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents	Management hiérarchique de plusieurs équipes et/ou responsabilité sur un projet	Autonomie d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints
Palier 5	Correspondant à : – une licence ; – une licence professionnelle ; – un bachelor universitaire technologique ; – une maîtrise ou un master 1 (bac + 4).	Actions impliquant une analyse globale de situations et la mobilisation de multiples savoir-faire	Communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées	Management hiérarchique d'une équipe et/ou responsabilité d'une partie d'un projet	Autonomie d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution régulière
Palier 4	Correspondant à : – un niveau 2 ans après le bac ; – un brevet de technicien supérieur ; – un diplôme universitaire de technologie ; – un titre ou une certification d'assistant médical.	Actions impliquant une analyse technique spécifique	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'aboutir à des solutions	Animation/coordination/supervision d'équipes et activités en l'absence de lien hiérarchique	Autonomie d'action dans le cadre de situations variées, contrôle <i>a posteriori</i> des actions et des choix opérés
Palier 3	Correspondant au baccalauréat	Actions impliquant la mise en œuvre de techniques appropriées	Écoute, compréhension, adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés	Contrôle et autorité technique	Application de processus avec possibilité d'adaptation pour obtenir le résultat attendu. Contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail

Critères	Diplôme/niveau d'études	Technicité	Relations	Management/coopération	Autonomie/responsabilité
Palier 2	Correspondant à un BEP et CAP	Travaux variés impliquant un choix parmi des outils et/ou des méthodes référencés	Échange d'informations avec explications	Partage d'expériences et connaissances	Application sans possibilité d'adaptation de process sous contrôle régulier
Palier 1	Pas de diplôme nécessaire	Travaux répétitifs encadrés par des process précis	Transmission/réception d'informations		

Dans un souci de compréhension et de partage d'une terminologie commune employée dans le cadre de la classification, un lexique commun/guide méthodologique définissant les notions essentielles des nouveaux critères classants a été élaboré. Ce lexique figure en annexe 1 du présent avenant.

e) La pondération

Un système de pondération attribue un nombre de points spécifiques à chaque critère. Puis, pour s'assurer du respect du principe d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes (ainsi que l'exige l'article 2.8.2.1 de la convention collective), les paliers au sein de chaque critère se voient attribuer un nombre de points différent selon leur progression, tout en respectant une évolution identique entre chaque palier. Les tableaux récapitulant le nombre de points à retenir pour la cotation, au regard des paliers correspondant à l'emploi, figurent à l'annexe 2 du présent avenant.

Le tableau récapitulant le nombre de points attribués à chaque palier est le suivant :

Critères	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité
Palier 8	320	280	240	140	175
Palier 7	280	245	210	120	150
Palier 6	240	210	180	100	125
Palier 5	200	175	150	80	100
Palier 4	160	140	120	60	75
Palier 3	120	105	90	40	50
Palier 2	80	70	60	20	25
Palier 1	40	35	30	–	–

f) La cotation des emplois repères CCN et leur regroupement par groupes de rémunération

À titre liminaire, il est rappelé que seuls les emplois repères de la convention collective font l'objet d'une cotation. Au sein de chaque CLCC, chaque poste est ensuite rattaché à l'emploi repère correspondant.

La cotation des 49 emplois repères pour le personnel non praticien et des 4 emplois repères pour le personnel praticien identifiés s'effectue en positionnant l'emploi CCN évalué dans un des paliers pour chacun des 5 critères, puis en additionnant les points obtenus tels que prévus dans le tableau dont il est fait référence au précédent article.

Pour le personnel non praticien, un tableau récapitulant la cotation de chacun des 49 emplois repères CCN, rattachés par groupes de rémunération assortis d'une rémunération minimale annuelle garantie (RMAG), figure en annexe 3 du présent avenant, ainsi qu'à l'annexe 1, chapitre 3 (art. A-1.3.1) de la convention collective.

Les emplois du personnel praticien ont également été cotés sur la base des mêmes critères classants, assortis de la même pondération. Le tableau récapitulant leur cotation figure à l'article 2.1.2 du présent avenant ainsi que dans un nouvel article A-1.4.1.1 de la convention collective.

(Voir page suivante.)

Première partie Classification et rémunération du personnel non praticien

Chapitre 1.1 Dispositions relatives à l'évolution de la classification du personnel non praticien

Article 1.1.1 | *Positionnement du personnel non praticien au regard de la nouvelle classification*

Les personnels non praticiens des centres sont positionnés sur l'un des 49 emplois repères CCN les concernant.

Pour les salariés qui seraient rattachés à un emploi repère différent de celui occupé jusqu'à présent, un avenant individuel de repositionnement leur sera proposé. Il s'agit notamment des emplois suivants :

- l'emploi de principalat disparaît et les postes concernés sont rattachés, selon les situations, sur les emplois de coordonnateur technique, chef d'équipe ou infirmier en pratique avancée ;
- les postes rattachés à l'emploi de chef d'équipe peuvent être repositionnés, selon les situations, sur l'emploi de coordonnateur technique.

Article 1.1.2 | *Modification de l'annexe 1, article A-1.1.1 « Principes »*

Le chapitre 1^{er} de l'annexe 1 s'intitule désormais « Classification – définition des emplois du personnel praticien et non praticien »

L'article A-1.1.1 de la CCN est désormais rédigé comme suit :

« La nouvelle grille de classification, qui se substitue aux anciennes grilles des classifications et des salaires, a pour objectif principal de positionner de façon claire et précise les emplois caractéristiques de la profession, les uns par rapport aux autres. Cette grille adopte une méthode de classement simple du personnel non praticien et personnel praticien se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé. Elle regroupe le personnel non praticien au sein de 7 positions professionnelles, chaque emploi faisant l'objet d'une définition synthétique exposant les différentes missions lui étant attribuées. Le répertoire des emplois repères figure à l'annexe 2 de la CCN. Les définitions de cette classification, tant pour les différentes positions que pour les emplois, ont été élaborées à partir des 5 critères classants suivants :

(Voir page suivante.)

Critères	Diplôme/niveau d'études	Technicité	Relations	Management/coopération	Autonomie/responsabilité
Définition	Diplôme (et/ou expérience équivalente) requis par l'emploi (le diplôme est obligatoire pour les emplois réglementés).	Diversité et complexité des activités attendues dans l'emploi (en termes de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail.	Nature et degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation)	Encadrement avec lien de subordination (comprenant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.	Latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé.

Article 1.1.3 | *Modification de l'annexe 1, article A-1.1.2 « Méthode de classement »*

L'article A-1.1.2 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Le classement définitif de chaque salarié dans la nouvelle grille nécessite, préalablement, l'élaboration des opérations suivantes au sein de chaque centre :

- 1° Recensement et description de chaque poste ;
- 2° Rattachement du poste à l'emploi repère correspondant. »

Le deuxième alinéa de l'article A-1.1.2.1 « Recensement et description des postes » est désormais rédigé ainsi : « La situation de l'emploi occupé résulte des missions et activités, ou travaux réellement effectués et ce, par référence aux définitions d'emplois ci-après, étant précisé que [...] ».

Article 1.1.4 | *Modification de l'annexe 1, article A-1.1.3 « Date de prise d'effet. Conditions de mise en place »*

L'article A-1.1.3 est désormais rédigé comme suit :

« La date de prise d'effet de la nouvelle grille de classification avec la fixation des RMAG est fixée au 1^{er} septembre 2024 ».

Article 1.1.5 | *Modification de l'annexe 1, nouvel article A-1.1.4 « Définitions des filières professionnelles »*

Un nouvel article A-1.1.4 « Définition des filières professionnelles » est inséré dans l'annexe 1 de la convention collective, et est rédigé comme suit :

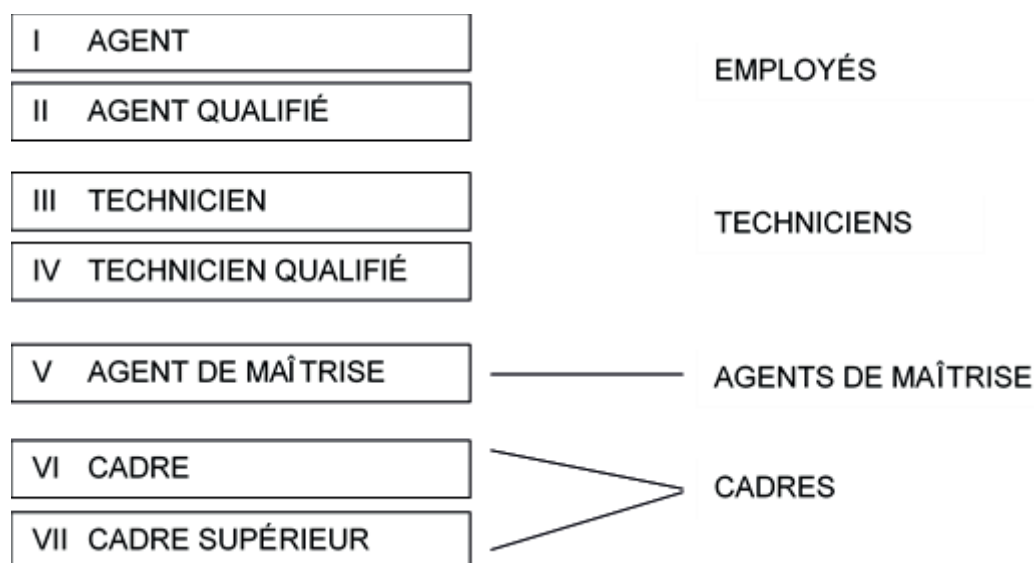
« La filière professionnelle regroupe les emplois dont les activités sont complémentaires, ont des points ou techniques communs pour concourir à la réalisation d'un même objectif. Au sein des centres de lutte contre le cancer, les emplois repères répertoriés à l'annexe 2 de la présente convention collective sont répartis en 5 filières :

- filière technique : ensemble des activités de logistique et d'hôtellerie, de programmation, conception, maintenance (préventive, curative et corrective) et d'exploitation des équipements techniques, biomédicaux et du patrimoine immobilier concourant à l'atteinte d'objectifs en matière de fiabilité, de qualité et de sécurité.
- filière administrative : ensemble des activités d'accueil, de recueil, planification, traitement, gestion et coordination de l'information et des données.
- filière recherche : ensemble des activités ayant pour finalité la recherche fondamentale, translationnelle et clinique, en vue du développement des connaissances en santé.
- filière soins/médecotechnique/rééducation :
 - ensemble des activités de soins/fonctions s'exerçant au contact direct du patient.
 - et/ou :
 - ensemble des activités/fonctions faisant appel à un plateau technique visant au dépistage, diagnostic et/ou thérapeutique concourant à la prise en charge du patient.
 - et/ou :
 - ensemble des activités/fonctions de rééducation et/ou d'éducation thérapeutique concourant à la prise en charge du patient ;
- filière médicale : ensemble des activités de prévention, de soins, de recherche, de santé publique et d'enseignement exercées par le personnel praticien visé par le chapitre 4 de l'annexe 2. »

La numérotation des articles suivants est ainsi décalée.

Article 1.1.6 | *Modification de l'annexe 1, article A-1.1.5 « Définition des positions professionnelles »*

À l'article A-1.1.5 de la convention collective, dans sa nouvelle numérotation, à la suite des définitions des positions professionnelles, il est inséré le graphique suivant, afin de corrélérer les positions professionnelles aux collèges électoraux :



Article 1.1.7 | *Modification de l'annexe 1, article A-1.1.6.2 « Définition des emplois du personnel cadre »*

Le travail réalisé sur les personnels cadres a permis de créer la base commune des attendus de la fonction cadre, ainsi que la base commune des attendus de management de la fonction cadre ; les six fiches emplois correspondant aux six niveaux de cadres, et les deux fiches des activités pouvant être exercées par les cadres 1,2, 3 et cadres supérieurs 1, 2 et 3. Ces documents figurent à l'annexe 4 du présent avenant.

L'article A-1.1.6.2, dans sa nouvelle numérotation, est désormais rédigé comme suit :

« Les définitions des emplois du personnel cadre sont répertoriées en annexe 2, chapitre 3.

Ces définitions pourront être revues en tant que de besoin en fonction de l'évolution des activités liées à l'emploi et/ou des dispositions législatives et réglementaires et/ou à la demande des partenaires sociaux.

Dans tous les cas, une mise à jour des fiches emplois qui le nécessitent sera réalisée *a minima* tous les 5 ans. Chaque poste est rattaché à un emploi. Ce rattachement devra tenir compte des évolutions éventuelles des emplois et des postes. »

Article 1.1.8 | *Suppression de l'ancien article A-1.1.6 « Durée d'adaptation »*

L'ancien article A-1.1.6 est supprimé.

Article 1.1.9 | *Modification de l'annexe 1, chapitre 2, article A-1.2.1 « Principe »*

L'article A-1.2.1 est désormais rédigé de la manière suivante :

« Pour permettre une analyse objective des emplois et leur cotation, la grille de classification a retenu un ensemble de critères classants communs à l'ensemble des

emplois de la branche et suffisamment discriminant. Les 5 critères retenus font l'objet d'une définition précise, comme il l'est rappelé à l'article A-1.1.1. »

Article 1.1.10 | Modification de l'annexe 1, chapitre 3, article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non cadres »

À l'article A-1.3.1.1, le tableau de classification des personnels non cadres est désormais le suivant :

Emplois	Position	Groupe
Agent de service	1	A
Employé administratif	2	
Ouvrier spécialisé	2	B
Agent d'accueil/standardiste	2	
Agent de service qualifié	2	
Employé administratif qualifié	2	
Brancardier	2	C
Technicien administratif	3	
Ouvrier qualifié	3	
Technicien	3	
Secrétaire	3	D
Ouvrier hautement qualifié	3	
Aide-soignant	3	
Auxiliaire de puériculture	3	
Assistant de gestion	4	E
Assistant médical	4	
Aide-soignant spécialisé	4	
Auxiliaire de puériculture spécialisé	4	
Technicien de recherche clinique	4	
Technicien de maintenance	4	
Préparateur qualifié en pharmacie	4	E1
Technicien de laboratoire	4	
Technicien qualifié	4	F
Assistant médical spécialisé	4	
Diététicien	4	
Assistant social	4	F1
Technicien de laboratoire confirmé	4	
Attaché de recherche clinique	4	
Infirmier DE	4	
Manipulateur d'électroradiologie médicale	4	

Emplois	Position	Groupe
Technicien hautement qualifié	4	G
Infirmier de puériculture DE	4	
Technicien de laboratoire spécialisé	4	
Attaché de recherche clinique spécialisé	4	
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	4	G1
Infirmier DE spécialisé	4	
Masseur-kinésithérapeute	4	
Orthophoniste	4	
Infirmier de bloc opératoire DE	5	H
Infirmier anesthésiste DE	5	
Infirmier en pratique avancée	5	
Coordonnateur technique	5	
Chef d'équipe	5	

Article 1.1.11 | Modification de l'annexe 1, chapitre 3, article A-1.3.1.2 « Classification des personnels cadres »

À l'article A-1.3.1.2, le tableau de classification des personnels cadres est désormais le suivant et l'article ne fait référence qu'au tableau :

Emplois	Position	Groupe
Cadre 1	6	I
Cadre 2	6	J
Cadre 3	6	K
Cadre supérieur 1	7	L
Cadre supérieur 2	7	M
Cadre supérieur 3	7	N

Article 1.1.12 | Modification de l'annexe 2, chapitre 2

Six fiches emploi ont été modifiées : diététicien, technicien hautement qualifié, technicien de laboratoire, masseur-kinésithérapeute, IBODE et principalat.

Une fiche emploi a été créée : infirmier en pratique avancée.

Ces 7 fiches figurent à l'annexe 5 du présent avenant, ainsi qu'au chapitre 2 de l'annexe 2 de la convention collective.

Un nouveau chapitre 3 intitulé « Définition des emplois du personnel cadre » est inséré à l'annexe 2 de la convention collective, et rédigé comme suit :

« Définition des emplois du personnel cadre

Les fiches emplois du personnel cadre sont présentées dans l'ordre de la grille de classification mentionnée à l'article A-1.3.1.1 de la présente convention collective. Par souci de simplicité, tous les intitulés d'emploi sont employés au masculin générique.

Il est également attendu de chaque personnel cadre, en sus de la maîtrise de la base commune à tous les emplois figurant au chapitre 1 de l'annexe 2 de la convention collective, la maîtrise de la base commune des attendus de la fonction cadre ci-dessous présentée :

Base commune des attendus de la fonction cadre

Maîtriser l'environnement interne des CLCC, son environnement professionnel et les grands principes du système de santé.

Transmettre les valeurs des CLCC.

Mettre en œuvre les principes et les méthodes d'organisation du travail et de gestion de projet.

Veiller à l'efficacité des ressources mobilisées pour la réalisation de son activité.

Décliner de manière opérationnelle les objectifs et décisions de la direction.

Proposer des actions permettant d'optimiser les recettes et dépenses dans le respect des budgets alloués.

Maîtriser les enjeux transversaux.

Mettre en œuvre les connaissances et compétences techniques approfondies dans son domaine.

Promouvoir et déployer une dynamique de démarche qualité et d'amélioration continue (pour les autres et pour soi-même).

Contribuer à la promotion/au développement de la qualité de vie et des conditions de travail.

Mettre en œuvre une communication ascendante et descendante adaptée.

Animer des groupes de travail.

(Voir page suivante.)

Pour les personnels cadres encadrant des salariés, il leur est également demandé la maîtrise de la base commune des attendus de management de la fonction de cadre ci-dessous présentée :

Base commune des attendus de management de la fonction cadre

Connaître et s'assurer de la bonne application des dispositions légales et conventionnelles dans les relations de travail.

Faire preuve d'une vision stratégique dans la prise de décision.

Mettre en œuvre les techniques et principes de management (fixation des objectifs, conduite d'entretiens, évaluation, organisation des réunions d'équipe/service, etc.) en favorisant les techniques du management participatif.

Déléguer et superviser les activités de ses collaborateurs.

Prévenir, analyser, traiter les dysfonctionnements, et apporter les solutions, en informant le cas échéant sa hiérarchie.

Prévenir et gérer les conflits.

Fédérer, développer et valoriser les compétences des équipes et encourager leur évolution professionnelle.

Proposer et argumenter sur les besoins en ressources et compétences nécessaires au bon fonctionnement de son activité.

Décliner la politique de qualité de vie et des conditions de travail de l'établissement au sein de son équipe.

Participer à la politique de recrutement du centre (définir le[s] profil[s] attendu[s] sur le[s] poste[s], mener les entretiens, participer à des salons...).

Identifier, prévenir les risques professionnels (RPS, TMS, risques chimiques, radioprotection, NRBC...) et s'assurer de la mise en œuvre des mesures et actions de prévention.

Les emplois de cadre 1, cadre 2, cadre 3, cadre supérieur 1, cadre supérieur 2 et cadre supérieur 3 disposent désormais des fiches emplois suivantes :

Cadre 1

Missions principales

Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle.

Mettre en œuvre une communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées.

Manager une équipe et/ou avoir la responsabilité d'une partie d'un projet (missions transverses dans son domaine de compétences avec mise en œuvre d'une démarche projet).

Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints.

Activités

Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.

Formation/expérience

Master 2

Diplôme d'études approfondies

Diplôme d'études supérieures spécialisées

Diplôme d'ingénieur

Et/ou expérience équivalente

Cadre 2
Missions principales
<p>Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle.</p> <p>Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents.</p> <p>Manager plusieurs équipes et/ou avoir la responsabilité d'un projet (missions transverses, conduite de projet impliquant différents acteurs [emplois/services]).</p> <p>Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>
Cadre 3
Missions principales
<p>Concevoir et développer des solutions innovantes et élaborer des plans d'actions.</p> <p>Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents.</p> <p>Manager plusieurs équipes (intégrant des cadres) et/ou avoir la responsabilité d'une mission transversale avec mise en œuvre de conduite de projets impliquant différents acteurs (emplois/services).</p> <p>Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>

Cadre supérieur 1
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Développer les réseaux professionnels et mobiliser les ressources internes et externes au service de l'établissement.</p> <p>Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses.</p> <p>Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>
Cadre supérieur 2
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Représenter l'établissement (en interne et en externe) avec prises de position de portée institutionnelle.</p> <p>Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses.</p> <p>Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>
Cadre supérieur 3
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Représenter l'établissement (en interne et en externe) avec prises de position de portée institutionnelle.</p> <p>Piloter les projets stratégiques d'une ou plusieurs directions.</p> <p>Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre.</p>

Cadre supérieur 3
Activités
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.
Formation/expérience
Master 2 Diplôme d'études approfondies Diplôme d'études supérieures spécialisées Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Activités des cadres 1, 2, 3
<p>En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).</p> <p>Effectuer le suivi, l'analyse et le reporting des résultats de ses activités/projets/de son-ses équipe(s), analyser les retombées (avec sa direction) et mettre en œuvre les actions correctives nécessaires.</p> <p>Rédiger des protocoles/procédures, veiller à leur mise en œuvre, leur respect et leur évolution.</p> <p>Évaluer et affecter les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par la direction.</p> <p>Apporter une expertise dans son domaine (conseil, assistance, formation).</p> <p>Préparer et présenter des dossiers approfondis sur des sujets ou parties de projets afin de permettre la prise de décision.</p> <p>Optimiser les organisations (capacitaire, activité, organisation du temps de travail...) dans son domaine.</p> <p>Animer un réseau de professionnels partageant la même expertise.</p> <p>Élaborer des budgets prévisionnels, tableaux d'activités, etc.</p> <p>...</p>

(Voir page suivante.)

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres supérieurs 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Activités des cadres supérieurs 1, 2, 3

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres supérieurs 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Représenter de manière régulière l'établissement (en interne et/ou externe).

Gérer et optimiser les ressources et activités d'une direction et/ou des projets transverses en lien avec le projet d'établissement.

Contribuer à l'élaboration du projet d'établissement.

Décliner la politique stratégique de l'établissement au sein de sa direction.

Intégrer les enjeux des autres directions dans la prise de décisions.

Piloter (de la mise en place à l'évaluation) ou apporter son expertise de haut niveau les/aux projets institutionnels/scientifiques/techniques et transverses, contribuant au projet d'établissement, en tenant compte des différentes directions impliquées.

Superviser des projets institutionnels, transverses et complexes.

Diriger par délégation permanente les activités de gestion du centre dans le cadre de la stratégie définie.

Assurer le pilotage de l'accompagnement au changement.

...

Article 1.1.14 | *Modification de l'annexe 3*

Du fait de la nouvelle cotation arrêtée au regard des nouveaux critères classants et du système de pondération, les emplois répertoriés dans l'annexe 3 de la convention collective « Parcours professionnels » voient leur cotation ainsi modifiée :

- pour l'emploi d'aide-soignant spécialisé (annexe 3, chapitre 1^{er}, article 7) : la nouvelle cotation est de 470 ;
- pour l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé (annexe 3, chapitre 2, article 8) : la nouvelle cotation est de 470 ;
- pour l'emploi d'attaché de recherche clinique (annexe 3, chapitre 3, article 3) : la nouvelle cotation est de 615 ;
- pour l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé (annexe 3, chapitre 3, article 4) : la nouvelle cotation est de 660 ;
- pour l'emploi d'IDE spécialisé (annexe 3, chapitre 4, article 1.1) : la nouvelle cotation est de 675 ;
- pour l'emploi de MER spécialisé (annexe 3, chapitre 4, article 2.1) : la nouvelle cotation est de 675 ;
- pour l'emploi d'assistant médical spécialisé (annexe 3, chapitre 5, article 2) : la nouvelle cotation est de 540 ;
- pour l'emploi de technicien de laboratoire (annexe 3, chapitre 6, article 2) : la nouvelle cotation est de 520 ;
- pour l'emploi de technicien de laboratoire confirmé (annexe 3, chapitre 6, article 3) : la nouvelle cotation est de 610 ;

- pour l’emploi de technicien de laboratoire spécialisé (annexe 3, chapitre 6, article 4) : la nouvelle cotation est de 645 ;
- pour le poste d’attaché de recherche coordonnateur (annexe 3, chapitre 3, article 1.3) : rattaché initialement à l’emploi de principalat, ce poste est désormais rattaché, selon les situations, à l’emploi de coordonnateur technique (avec une cotation de 780) ou chef d’équipe (avec une cotation de 795).

Article 1.1.15 | *Modification de l’annexe 4, chapitre 2, article 2-1*

L’article 2-1 de l’annexe 4, chapitre 2 est modifié comme suit :

« a) Précédents bénéficiaires

Les personnels déjà concernés par la prime de soins critiques (IDE, IDE spécialisé(e)s, coordonnateurs techniques, chefs d’équipe et cadres 1, 2, 3) en conservent le bénéfice, sous réserve du respect des conditions posées par le présent avenant. »

Article 1.1.16 | *Modification de l’annexe 5*

L’annexe 5 s’intitule désormais « Cotation des emplois repères ». Pour le personnel non praticien, le tableau des cotations qui y est inséré est le suivant :

(Voir page suivante.)

Cotation des emplois du personnel non praticien

Emploi	Diplôme/expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Employé administratif	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	A
Agent de service	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	
Ouvrier spécialisé	Palier 1	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	185	B
Agent d'accueil/standardiste	Palier 1	Palier 1	Palier 3	Palier 2	Palier 2	210	
Agent de service qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Employé administratif qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Brancardier	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	245	C
Technicien administratif	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	255	
Ouvrier qualifié	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Technicien	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Secrétaire	Palier 3	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 2	360	D
Ouvrier hautement qualifié	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 2	Palier 3	390	
Aide-soignant	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Auxiliaire de puériculture	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Assistant de gestion	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 3	425	E
Assistant médical	Palier 4	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	455	
Aide-soignant spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Auxiliaire de puériculture spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Technicien de recherche clinique	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	
Technicien de maintenance	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	
Préparateur qualifié en pharmacie	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 2	Palier 3	490	E1
Technicien de laboratoire	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	520	

Emploi	Diplôme/expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Technicien qualifié	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	535	F
Assistant médical spécialisé	Palier 4	Palier 4	Palier 5	Palier 3	Palier 3	540	
Diététicien	Palier 5	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	575	
Assistant social	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	F1
Technicien de laboratoire confirmé	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	
Attaché de recherche clinique	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Infirmier DE	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Manipulateur d'électroradiologie médicale	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	G
Technicien hautement qualifié	Palier 4	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	635	
IPUER	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 4	640	
Technicien de laboratoire spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 4	Palier 3	Palier 4	645	
Attaché de recherche clinique spécialisé	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 4	660	
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	G1
Infirmier DE spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	
Orthophoniste	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 5	740	
Masseur-kinésithérapeute	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 5	740	
IBODE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	H
IADE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
IPA	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
Coordonnateur technique	Palier 5	Palier 7	Palier 5	Palier 4	Palier 6	780	
Chef d'équipe	Palier 5	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 6	795	

Emploi	Diplôme/expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Cadre 1	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 6	835	I
Cadre 2	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	855	J
Cadre 3	Palier 6	Palier 7	Palier 6	Palier 6	Palier 7	915	K
Cadre supérieur 1	Palier 6	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1 000	L
Cadre supérieur 2	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 8	1 055	M
Cadre supérieur 3	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 8	Palier 8	1 075	N

A : administratif.

R : recherche.

T : technique.

SMR : soins/médecotechnique/rééducation.

Article 1.1.17 | **Suppression du chapitre 1^{er} de l'annexe 6**

Le chapitre 1^{er} « Dispositions communes » de l'annexe 6 est supprimé. Le chapitre 2 devient le nouveau chapitre 1^{er} et la numérotation est décalée en conséquence.

En outre, l'annexe 6 est désormais intitulée : « Méthodologie de classification des emplois » et la méthodologie qui y est ainsi détaillée s'applique aussi bien au personnel praticien qu'au personnel non praticien.

Article 1.1.18 | **Modification de l'annexe 6, nouveau chapitre 1^{er} « Critères classants »**

L'article A-3.2.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :

« Les critères classants sont applicables aux emplois CCN définis à l'annexe 2. Pour permettre une analyse objective des emplois et des postes et leur cotation, un ensemble de critères a été retenu. Ils sont communs à l'ensemble des emplois non médicaux et médicaux de la branche. Les 5 critères retenus sont les suivants :

Diplôme/niveau d'études

Diplôme (et/ou expérience équivalente) requis par l'emploi (le diplôme est obligatoire pour les emplois réglementés).

Technicité

Diversité et complexité des activités attendues dans l'emploi (en termes de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail.

Relations

Nature et degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation).

Management/coopération

Encadrement avec lien de subordination (comportant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.

Autonomie/responsabilité

Latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé. »

L'article A-3.2.2 est supprimé.

L'article A-3.2.3 « Pondération des critères » devient le nouvel article A-3.2.2 et est modifié comme suit :

« Chaque critère classant est affecté d'un coefficient de pondération défini comme suit :

	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité
Palier 8	320	280	240	140	175
Palier 7	280	245	210	120	150
Palier 6	240	210	180	100	125
Palier 5	200	175	150	80	100

	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité
Palier 4	160	140	120	60	75
Palier 3	120	105	90	40	50
Palier 2	80	70	60	20	25
Palier 1	40	35	30	–	–

Au sein de chaque critère, chacun des paliers se voit donc attribuer une valeur de points qui est fonction du degré d'importance attribué au critère et de la progression entre les paliers. Un système de pondération attribue un nombre de points spécifiques à chaque critère. Puis, pour s'assurer du respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes (ainsi que l'exige l'article 2.8.2.1 de la convention collective), les paliers au sein de chaque critère se voient attribuer un nombre de points différent selon leur progression, tout en respectant une évolution identique entre chaque palier. L'attribution de points permet la cotation des emplois et conduit à dégager une hiérarchie cohérente.

Les critères classants, une fois corrélés aux points de la pondération, donnent les valeurs suivantes :

Critères	Diplôme/niveau d'études	Valeur du palier
Palier 8	Correspondant à : – un diplôme d'études spécialisées (DES) et une thèse d'exercice en médecine/pharmacie/odontologie ; – une habilitation à diriger des recherches (HDR).	320
Palier 7	Correspondant à : – un doctorat ; – un diplôme de qualification en physique radiologique et médicale.	280
Palier 6	Correspondant à : – un master 2 ; – un diplôme d'études approfondies ; – un diplôme d'études supérieures spécialisées ; – un diplôme d'ingénieur.	240
Palier 5	Correspondant à : – une licence ; – une licence professionnelle ; – un bachelor universitaire technologique ; – une maîtrise ou un master 1 (bac + 4).	200
Palier 4	Correspondant à : – un diplôme d'études spécialisées (DES) et une thèse d'exercice en médecine/pharmacie/odontologie ; – une habilitation à diriger des recherches (HDR).	160
Palier 3	Correspondant au baccalauréat	120
Palier 2	Correspondant à un BEP et CAP	80
Palier 1	Pas de diplôme nécessaire	40

Critères	Technicité	Valeur du palier
Palier 8	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions institutionnelles	280
Palier 7	Conception et développement des solutions innovantes et élaboration de plans d'actions	245
Palier 6	Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle	210
Palier 5	Actions impliquant une analyse globale de situations et la mobilisation de multiples savoir-faire	175
Palier 4	Actions impliquant une analyse technique spécifique	140
Palier 3	Actions impliquant la mise en œuvre de techniques appropriées	105
Palier 2	Travaux variés impliquant un choix parmi des outils et/ou des méthodes référencés	70
Palier 1	Travaux répétitifs encadrés par des process précis	35

Critères	Relations	Valeur du palier
Palier 8	Représentation de l'établissement avec prises de position de portée institutionnelle	240
Palier 7	Développement de réseaux professionnels et mobilisation de ressources internes et externes au service de l'établissement	210
Palier 6	Communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents	180
Palier 5	Communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées	150
Palier 4	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'aboutir à des solutions	120
Palier 3	Écoute, compréhension, adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés	90
Palier 2	Échange d'informations avec explications	60
Palier 1	Transmission/réception d'informations	30

Critères	Management/coopération	Valeur du palier
Palier 8	Pilotage stratégique et/ou responsabilité sur des projets stratégiques	140
Palier 7	Management hiérarchique de direction et/ou responsabilité sur des projets transverses	120
Palier 6	Management hiérarchique de plusieurs équipes et/ou responsabilité sur un projet	100
Palier 5	Management hiérarchique d'une équipe et/ou responsabilité d'une partie d'un projet	80
Palier 4	Animation/coordination/supervision d'équipes et activités en l'absence de lien hiérarchique	60
Palier 3	Contrôle et autorité technique	40
Palier 2	Partage d'expériences et connaissances	20
Palier 1	–	–

Critères	Autonomie/responsabilité	Valeur du palier
Palier 8	Contribuer à la définition des orientations stratégiques et à leurs mises en œuvre	175
Palier 7	Déclinaison des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens	150
Palier 6	Autonomie d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints	125
Palier 5	Autonomie d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution régulière	100
Palier 4	Autonomie d'action dans le cadre de situations variées, contrôle <i>a posteriori</i> des actions et des choix opérés	75
Palier 3	Application de process avec possibilité d'adaptation pour obtenir le résultat attendu. Contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail	50
Palier 2	Application sans possibilité d'adaptation de process sous contrôle régulier	25
Palier 1	–	–

L'article A-3.2.4 « Cotation de l'emploi » devient le nouvel article A-3.2.3 et est modifié comme suit :

« L'emploi retenu fait tout d'abord l'objet d'une définition.
Il est ensuite classé dans l'une des 7 positions définies, à l'exception des praticiens.
Puis, pour chaque emploi, à partir de sa définition et des attendus en termes de connaissances, activités et missions, il est procédé à l'analyse du palier qui correspond le mieux au sein de chaque critère classant.
Les notes de chacun des paliers ainsi retenus sont ensuite additionnées pour aboutir à la cotation finale. »

Article 1.1.19 | **Suppression du chapitre 3 de l'annexe 6**

Le chapitre 3 « Dispositions spécifiques aux cadres » de l'annexe 6 « Méthodologie de classification du personnel non praticien » est supprimé.

Article 1.1.20 | **Nouveaux groupes de rémunérations**

À l'article A-1.3.2 de la convention collective, il est créé deux nouveaux groupes de rémunération figurant dans le tableau des RMAG :

- un groupe F1, positionné entre le groupe F et le groupe G ;
- un groupe G1, positionné entre le groupe G et le groupe H.

Article 1.1.21 | **Parcours professionnels**

Afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des salariés des CLCC, il a été décidé de négocier avec les partenaires sociaux à partir du 1^{er} trimestre 2025 plusieurs parcours professionnels visant les emplois suivants :

- parcours professionnels pour des emplois du groupe B vers le groupe C ;
- parcours professionnel pour les brancardiers vers le groupe D ;
- parcours professionnel d'infirmier diplômé d'État de bloc opératoire vers IBODE.

Chapitre 1.2 Dispositions relatives à la révision de la grille de rémunération associée à la grille de classification du personnel non praticien

Article 1.2.1 | Nouveaux groupes de rémunérations et montants de RMAG associés

Tel que mentionné à l'article 1.1.20 du présent avenant, le tableau des RMAG de l'article A-1.3.2 de la convention collective est modifié par l'ajout de deux nouveaux groupes de rémunération :

- un nouveau groupe F1 dont les montants bruts annuels des RMAG sont les suivants :
 - RMAG 0 : 29 110 € ;
 - RMAG 1 : 29 985 € ;
 - RMAG 2 : 30 880 € ;
- un nouveau groupe G1 dont les montants bruts annuels des RMAG sont les suivants :
 - RMAG 0 : 30 440 € ;
 - RMAG 1 : 31 335 € ;
 - RMAG 2 : 32 275 €.

Ces valeurs s'entendent au 1^{er} septembre 2024.

Deuxième partie Classification du personnel praticien

Chapitre 2.1 | Dispositions relatives à l'évolution de la classification du personnel praticien

Article 2.1.1 | Modification de l'annexe 1, chapitre 1^{er}, nouvel article A-1.1.6.3

Afin de tenir compte du fait que le personnel praticien dispose désormais de ses propres fiches emplois, un nouvel article A-1.1.6.3 « Définition des emplois du personnel praticien » est introduit dans le chapitre 1^{er} de l'annexe 1 de la convention collective et est rédigé comme suit :

« Les définitions des emplois du personnel praticien sont répertoriées en annexe 2, chapitre 4.

Ces définitions pourront être revues en tant que de besoin en fonction de l'évolution des activités liées à l'emploi et/ou des dispositions législatives et réglementaires et/ou à la demande des partenaires sociaux.

Dans tous les cas, une mise à jour des fiches emplois qui le nécessitent sera réalisée *a minima* tous les 5 ans. »

Article 2.1.2 | Modification de l'annexe 1, chapitre 6

Afin de tenir compte du fait que la cotation des emplois du personnel praticien s'est faite sur la base des mêmes critères classants que le personnel non praticien, le chapitre 6 de l'annexe 1 de la convention collective s'intitule désormais « Classification et grille de rémunération du personnel praticien relevant du champ de la CCN ».

■ Modification de l'article A-1.4.1 « Dispositions communes »

Un nouvel article A-1.4.1.1 « Classification du personnel praticien » est créé et rédigé comme suit :

« Pour réaliser la cotation des emplois du personnel praticien, les mêmes critères classants que ceux appliqués aux emplois du personnel non praticien ont été retenus. Les critères retenus sont, comme il l'est rappelé à l'article A-1.1.1, chapitre 1^{er} de

l'annexe 1, au nombre de 5. La grille de classification du personnel praticien des CLCC est la suivante :

Emplois	Cotation
Consultant des CLCC	795
Assistant spécialiste des CLCC	890
Praticien des CLCC	1 000
Praticien spécialiste des CLCC	1 080

Le reste de la numérotation de ce chapitre est décalé en conséquence.

Article 2.1.3 | *Modification de l'annexe 5*

Comme évoqué à l'article 1.1.17 du présent avenant, l'annexe 5 s'intitule désormais « Cotation des emplois repères ». Pour le personnel praticien, le tableau des cotations qui y est inséré est le suivant :

Cotation des emplois du personnel praticien

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation
Consultant des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	795
Assistant spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 5	890
Praticien des CLCC	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 6	Palier 6	1 000
Praticien spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1 080

Article 2.1.4 | *Création de l'annexe 2, chapitre 4 « Définition des emplois du personnel praticien »*

Un nouveau chapitre 4 intitulé « Définition des emplois du personnel praticien » est inséré à l'annexe 2 de la convention collective, et rédigé comme suit :

« Définition des emplois du personnel praticien

Les fiches emplois du personnel praticien sont présentées dans l'ordre de la grille de classification mentionnée à l'article A-1.4.1.1 de la présente convention collective. Par souci de simplicité, tous les intitulés d'emploi sont employés au masculin générique.

Il est également attendu de chaque personnel praticien, en sus de la maîtrise de la base commune à tous les emplois figurant au chapitre 1^{er} de l'annexe 2 de la convention collective, l'exercice de tout ou partie des activités listées dans la base commune des engagements du personnel praticien ci-dessous présentée :

(Voir page suivante.)

Base commune des engagements du personnel praticien

Garantir une prise en charge de qualité pour le patient.

Agir dans le domaine d'activité en prenant des initiatives et en effectuant des préconisations.

Répondre à l'obligation de permanence et de continuité des soins.

Participer à la gestion de l'assurance qualité de son activité et à la prévention des risques, incluant le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Veiller au respect de l'organisation des conditions de travail.

Gérer les flux d'information et relayer la communication horizontale et verticale (recueillir, vérifier, analyser et transmettre).

Assurer une veille dans son domaine d'activité et/ou thématique.

Produire et veiller à la qualité des comptes rendus, analyses, synthèses et rapports pour favoriser la juste valorisation de l'activité, la qualité et l'efficacité de la prise en charge.

Appliquer et/ou relayer la stratégie du CLCC.

Contribuer aux activités d'enseignement et/ou de formations professionnelles liées à l'activité.

Les emplois de consultant des CLCC, assistant spécialiste des CLCC, praticien des CLCC et praticien spécialiste des CLCC disposent désormais des fiches emplois suivantes :

Consultant des CLCC

Missions principales

N'exerçant pas au titre de leur activité principale dans le centre, les consultants des CLCC ne contribuent pas aux missions d'enseignement et de recherche, énoncées au titre 1^{er}, chapitre 2 de la CCN (les consultants interviennent à temps très partiel dans les centres [article 2.2.1.4]).

En matière de soins et de prévention :

- réaliser des consultations ;
- effectuer des actes médicaux nécessaires à la prise en charge du patient selon sa spécialité médicale ;
- apporter son expertise dans le cadre de sa spécialité.

Assistant spécialiste des CLCC

Missions principales

En sus des activités de la « base commune des engagements du personnel praticien », il est notamment attendu des assistants spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Occupation du poste pour une durée maximale de 4 ans.

■ En matière de soins et de prévention :

- développer son autonomie dans l'exercice des activités de soins en lien avec les autres professionnels de santé ;
- participer à des fonctions de diagnostic, de soins et de prévention ou assurer des actes pharmaceutiques ou biologiques.

■ En matière de recherche et innovation :

Participer aux activités de recherche (clinique et/ou fondamentale).

■ En matière d'enseignement et/ou de formation :

Participer aux activités d'enseignement et/ou de formation (étudiants hospitaliers, internes).

Praticien des CLCC

Missions principales

En sus des activités de la « base commune des engagements du personnel praticien », il est notamment attendu des praticiens des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

En matière de soins et de prévention :

- s'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques/médicaux ;
- mobiliser un réseau de compétences au bénéfice de sa spécialité.

En matière de recherche et innovation :

- développer une activité médico-scientifique dans son domaine d'exercice ;
- contribuer à des activités de recherche ;
- participer à la rédaction de publications.

En matière d'enseignement et/ou de formation :

- assurer des activités liées à la formation professionnelle continue (rédaction de programme de formation, intervenant pédagogique, etc.) ;
- assurer des activités d'enseignement.

Praticien spécialiste des CLCC

Missions principales

En sus des activités de la « base commune des engagements du personnel praticien » il est notamment attendu des praticiens spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

■ En matière de soins et de prévention :

- aider et conseiller les autres praticiens dans le cadre de leur activité (rendre un 2^e avis dans sa sphère de compétences) ;
- contribuer/coordonner et/ou diriger des groupes d'organes et RCP ;
- développer et mettre en valeur l'activité dans sa spécialité (référént régional d'organe/de pathologie(s)/de technique(s)/de thérapeutique(s) ;
- développer et renforcer le réseau de correspondants et de partenaires institutionnels ;
- développer et faire connaître son expertise dans son domaine d'activité ;
- participer à la rédaction du projet médical de son unité ;
- développer et mettre en œuvre les actions du projet médical ;
- s'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques/médicaux et de prévention ;
- développer des actions de prévention/communication/éducation thérapeutique... mises en place par les centres.

■ En matière de recherche et innovation :

Développer des activités/projets de recherche (inclusion, participation à la rédaction de protocoles, participation aux groupes collaboratifs, publications internationales, direction de thèse de médecine, etc.)

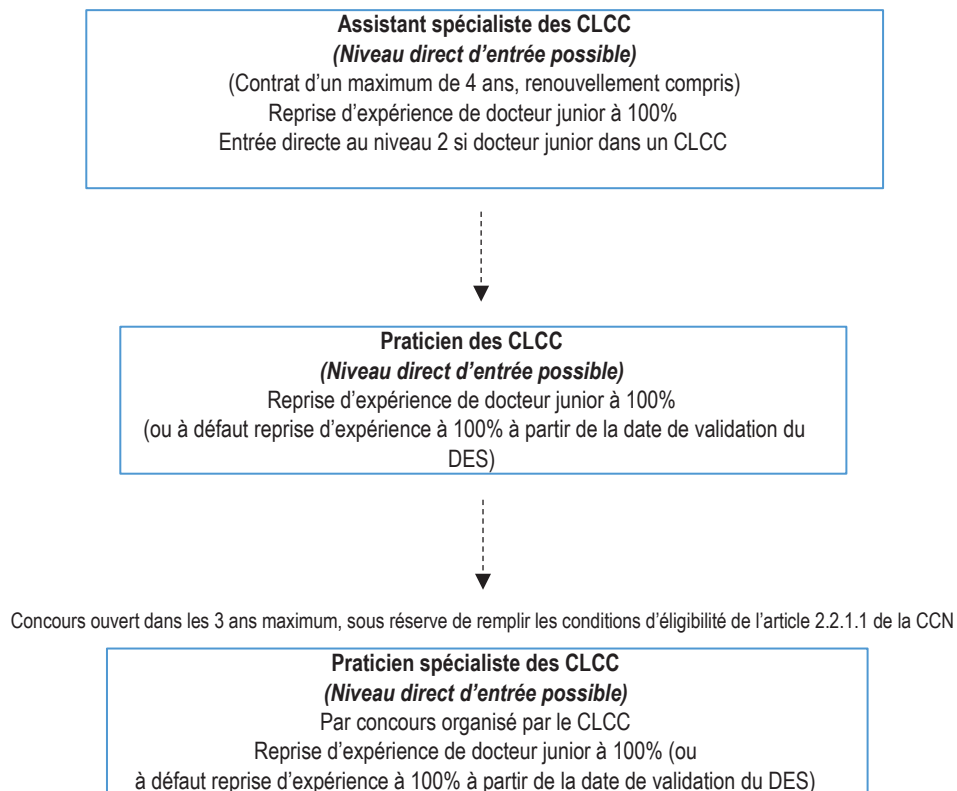
■ En matière d'enseignement et/ou de formation :

- diffuser des savoirs : encadrement des internes, enseignement post universitaire ;
- prendre en charge des responsabilités déléguées par la hiérarchie ;
- accompagner les praticiens dans leur préparation au concours de praticien spécialiste des CLCC.

Article 2.1.5 | *Parcours professionnel du personnel praticien*

Un nouvel article 2.2.2.3 est inséré dans la convention collective et rédigé comme suit :

« Il est désormais intégré un parcours professionnel à destination du personnel praticien des CLCC, dont le schéma est le suivant :



Article 2.1.6 | *Modification de l'article 2.6.2.2 « Reprise d'ancienneté »*

L'article 2.6.2.2 est modifié comme suit :

- « Les praticiens visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2 font l'objet d'une reprise d'expérience dans les conditions suivantes :
- à hauteur de 100 % à compter de la date de validation du diplôme d'études spécialisées ;
 - ou des années passées en tant que docteur junior dans ou à l'extérieur d'un CLCC. »

Article 2.1.7 | *Modification de l'article 2.2.1.3 « Recrutement des assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC »*

L'article 2.2.1.3 est désormais intitulé « Recrutement des assistants spécialistes des CLCC » et toute mention aux assistants généralistes des CLCC est supprimée.

Troisième partie Dispositions finales

Article 3.1 | *Date d'application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} septembre 2024 et s'appliquera à l'ensemble des personnels visés par l'avenant et présents à la date de son entrée en vigueur.

Par exception aux dispositions du précédent alinéa, les autres parcours professionnels du personnel non praticien mentionnés à l'article 1.1.20 du présent avenant seront négociés avec les partenaires sociaux à partir du dernier trimestre 2024.

Article 3.2 | Mesures transitoires

Les repositionnements nécessaires sur les emplois, notamment ceux de coordonnateur technique, chef d'équipe, infirmier en pratique avancée, ainsi que ceux des différents emplois de cadres interviendront au plus tard le 31 décembre 2024, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2024.

Un avenant de repositionnement sera rédigé pour chaque salarié concerné.

Article 3.3 | Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires du présent avenant.

Article 3.4 | Révision et dénonciation

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 trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 3.5 | 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 deux 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 également 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.

En outre un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Lexique commun/guide méthodologique des critères classants

Critère « Technicité »

Critère	Technicité	Diversité et complexité des activités attendues dans l'emploi (en termes de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail.
Palier 8	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions institutionnelles	Solution institutionnelle : réponse apportée à une ou des problématique(s) et/ou enjeux concernant l'établissement et/ou les perspectives stratégiques de celui-ci. Contribuer au développement de l'activité dans le cadre de sa spécialité médicale et au projet médical de son unité.
Palier 7	Conception et développement des solutions innovantes et élaboration de plans d'actions	Ce critère ne s'apprécie pas de manière ponctuelle (ex : un projet). La recherche de solutions innovantes fait partie intégrante de l'exercice normal des activités du salarié. Solution innovante : réponse qui introduit de nouveaux procédés/nouvelles méthodologies, etc.
Palier 6	Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle	Palier valorisant des compétences pointues dans un domaine. Spécialité professionnelle : ensemble de compétences approfondies dans un domaine particulier (domaine = ensemble de thématiques sur un champ professionnel).
Palier 5	Actions impliquant une analyse globale de situations et la mobilisation de multiples savoir-faire	Palier valorisant des compétences multiples. Raisonnement formalisé sur plusieurs thématiques, nécessitant des compétences issues de divers domaines.
Palier 4	Actions impliquant une analyse technique spécifique	Raisonnement formalisé nécessitant la maîtrise d'une technique et/ou thématiques particulières dans le cadre de situations diverses.
Palier 3	Actions impliquant la mise en œuvre de techniques appropriées	Raisonnement formalisé nécessitant la mise en œuvre d'une compétence adaptée à la situation.
Palier 2	Travaux variés impliquant un choix parmi des outils et/ou des méthodes référencés	
Palier 1	Travaux répétitifs encadrés par des procédures précises	

Critère « Relations »

Critère	Relations	Nature et degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation)
Palier 8	Représentation de l'établissement avec prise de position de portée institutionnelle	Dont la portée est institutionnelle : qui répond à une ou des problématique(s) et/ou enjeux concernant l'établissement et/ou les perspectives stratégiques de celui-ci.
Palier 7	Développement de réseaux professionnels et mobilisation de ressources internes et externes au service de l'établissement	Réseau professionnel : le développement de réseaux professionnels s'entend comme le développement de groupes et interactions professionnels au service de l'établissement.
Palier 6	Communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents	Communication complexe/transversale : échange d'informations variées et nécessitant le sens de la négociation pour pouvoir interagir avec des personnes dans des situations très différentes. Solutions concertées : solutions qui ont fait l'objet d'une discussion/concertation afin de prendre une décision en commun.
Palier 5	Communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées	Informations complexes : informations variées nécessitant un effort particulier de distinction et une capacité de traitement appropriée.
Palier 4	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'aboutir à des solutions	Dialogue argumenté : communication verbale qui se caractérise par la discussion et l'échange d'idées entre deux ou plusieurs personnes pouvant avoir des opinions différentes sur un sujet donné.
Palier 3	Écoute, compréhension, adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés	Ajustement des informations transmises et reçues selon les interlocuteurs internes et externes à partir de techniques de communication (ex. : filtrage des appels téléphoniques comme l'agent d'accueil standardiste).
Palier 2	Échange d'informations avec explications	Échange par écrit ou oral destiné à expliciter des informations simples entre deux ou plusieurs personnes.
Palier 1	Transmission/réception d'informations	Échange écrit ou verbal permettant la diffusion d'informations simples entre deux ou plusieurs personnes.

Critère « Management/coopération »

Critère	Management et coopération	Encadrement avec lien de subordination (comprenant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.
Palier 8	Pilotage stratégique et/ou responsabilité sur des projets stratégiques	Ce critère s'entend comme l'activité définissant et déclinant la stratégie de l'établissement à court, moyen ou long terme.
Palier 7	Management hiérarchique de direction et/ou responsabilité sur des projets transverses	Projets transverses : projets impliquant plusieurs départements/équipes/domaines de compétences de l'établissement, concourant ensemble pour la réalisation d'un objectif précis et en l'absence de lien hiérarchique.

Critère	Management et coopération	Encadrement avec lien de subordination (comprenant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.
Palier 6	Management hiérarchique de plusieurs équipes/emplois et/ou responsabilité sur un projet	Responsabilité d'un projet : être responsable de l'ensemble des étapes successives d'un projet, notamment médical, des délais, des budgets, de l'organisation, des ressources et des résultats. Plusieurs équipes peut s'entendre comme : – plusieurs équipes de travail dans des services différents ; – un cadre encadrant plusieurs emplois (par ex. AS, IDE et ASH).
Palier 5	Management hiérarchique d'une équipe et/ou responsabilité d'une partie d'un projet	Responsabilité d'une partie d'un projet, notamment médical : être responsable des étapes successives, des délais, des budgets, de l'organisation, des ressources et des résultats d'une ou plusieurs partie(s) d'un projet.
Palier 4	Animation/coordination/supervision d'équipes et activités en l'absence de lien hiérarchique	En l'absence de lien hiérarchique, répartir le travail à effectuer auprès des différents membres d'une équipe, en suivre la bonne exécution, et corriger les dysfonctionnements éventuels.
Palier 3	Contrôle et autorité technique	Autorité technique : emploi faisant référence dans un domaine, ayant une autorité sur l'ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier. Cela s'entend dans le cadre normal de l'exercice de l'emploi.
Palier 2	Partage d'expériences et connaissances	Coopération permettant un partage d'expériences et connaissances.
Palier 1	/	–

Critère « Autonomie/responsabilité »

Critère	Autonomie/responsabilité	Latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé.
Palier 8	Définition des orientations et de l'organisation au regard des objectifs stratégiques et du budget	Fixation des orientations et lignes directrices (techniques, organisationnelles, financières, administratives...) qui conditionnent l'évolution de l'organisation et qui engagent sa pérennité. Organisation s'entend au sens d'une direction/d'un service.
Palier 7	Déclinaison des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens	Convertir les orientations et lignes directrices fixées en élaborant des outils de pilotage avec ajustement possible des ressources accordées.
Palier 6	Autonomie d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints	Autonomie d'organisation : capacité d'agir selon sa propre décision pour structurer une équipe ou un groupe de salariés pour atteindre un objectif fixé et avec les ressources accordées. Information au responsable à l'issue de l'accomplissement de l'activité.
Palier 5	Autonomie d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution régulière	Autonomie d'action : capacité d'agir selon sa propre décision pour atteindre un objectif fixé avec les ressources accordées. Information périodique au responsable sur le déroulement de l'activité.

Critère	Autonomie/responsabilité	Latitudes d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé.
Palier 4	Autonomie d'action dans le cadre de situations variées, contrôle <i>a posteriori</i> des actions et des choix opérés	Autonomie d'action : capacité d'agir selon sa propre décision dans le cadre d'activités multiples (prévues dans le cadre de l'emploi) et vérification par un responsable, ou un système, à l'issue de l'accomplissement de l'activité.
Palier 3	Adaptation de procédures et contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail	Adaptation de procédures : modification possible de la procédure afin d'obtenir le résultat attendu et vérification par un responsable, ou un système, à l'issue de l'accomplissement de l'activité.
Palier 2	Application sans possibilité d'adaptation de process sous contrôle occasionnel	—
Palier 1	/	—

Annexe 2 Tableaux récapitulant le nombre de points attribués pour chaque palier au sein des cinq critères classants

Critère	Diplôme/niveau d'études	Valeur du palier
Palier 8	Correspondant à : – un diplôme d'études spécialisées (DES) et une thèse d'exercice en médecine/pharmacie/odontologie ; – une habilitation à diriger des recherches (HDR).	320
Palier 7	Correspondant à : – un doctorat ; – un diplôme de qualification en physique radiologique et médicale.	280
Palier 6	Correspondant à : – un master 2 ; – un diplôme d'études approfondies ; – un diplôme d'études supérieures spécialisées ; – un diplôme d'ingénieur.	240
Palier 5	Correspondant à : – une licence ; – une licence professionnelle ; – un bachelor universitaire technologique ; – une maîtrise ou un master 1 (Bac + 4).	200
Palier 4	Correspondant à : – un niveau 2 ans après le bac ; – un brevet de technicien supérieur ; – un diplôme universitaire de technologie ; – un titre ou une certification d'assistant médical.	160
Palier 3	Correspondant au baccalauréat	120
Palier 2	Correspondant à un BEP et CAP	80
Palier 1	Pas de diplôme nécessaire	40

Critère	Technicité	Valeur du palier
Palier 8	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions institutionnelles	280
Palier 7	Conception et développement des solutions innovantes et élaboration de plans d'actions	245
Palier 6	Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle	210
Palier 5	Actions impliquant une analyse globale de situations et la mobilisation de multiples savoir-faire	175
Palier 4	Actions impliquant une analyse technique spécifique	140
Palier 3	Actions impliquant la mise en œuvre de techniques appropriées	105
Palier 2	Travaux variés impliquant un choix parmi des outils et/ou des méthodes référencés	70
Palier 1	Travaux répétitifs encadrés par des process précis	35

Critère	Relations	Valeur du palier
Palier 8	Représentation de l'établissement avec prises de position de portée institutionnelle	240
Palier 7	Développement de réseaux professionnels et mobilisation de ressources internes et externes au service de l'établissement	210
Palier 6	Communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents	180
Palier 5	Communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées	150
Palier 4	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'aboutir à des solutions	120
Palier 3	Écoute, compréhension, adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés	90
Palier 2	Échange d'informations avec explications	60
Palier 1	Transmission/réception d'informations	30

Critère	Management/coopération	Valeur du palier
Palier 8	Pilotage stratégique et/ou responsabilité sur des projets stratégiques	140
Palier 7	Management hiérarchique de direction et/ou responsabilité sur des projets transverses	120
Palier 6	Management hiérarchique de plusieurs équipes et/ou responsabilité sur un projet	100
Palier 5	Management hiérarchique d'une équipe et/ou responsabilité d'une partie d'un projet	80
Palier 4	Animation/coordination/supervision d'équipes et activités en l'absence de liens hiérarchiques	60
Palier 3	Contrôle et autorité technique	40
Palier 2	Partage d'expériences et connaissances	20
Palier 1	–	–

Critère	Autonomie/responsabilité	Valeur du palier
Palier 8	Contribuer à la définition des orientations stratégiques et à leurs mises en œuvre	175
Palier 7	Déclinaison des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens	150
Palier 6	Autonomie d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints	125
Palier 5	Autonomie d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution régulière	100
Palier 4	Autonomie d'action dans le cadre de situations variées, contrôle <i>a posteriori</i> des actions et des choix opérés	75
Palier 3	Application de process avec possibilité d'adaptation pour obtenir le résultat attendu. Contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail	50
Palier 2	Application sans possibilité d'adaptation de process sous contrôle régulier	25
Palier 1	–	–

Annexe 3 Tableau récapitulant la cotation des 53 emplois repères CCN

Personnel non cadre

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Employé administratif	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	A
Agent de service	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	
Ouvrier spécialisé	Palier 1	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	185	B
Agent d'accueil/standardiste	Palier 1	Palier 1	Palier 3	Palier 2	Palier 2	210	
Agent de service qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Employé administratif qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Brancardier	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	245	C
Technicien administratif	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	255	
Ouvrier qualifié	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Technicien	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Secrétaire	Palier 3	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 2	360	D
Ouvrier hautement qualifié	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 2	Palier 3	390	
Aide-soignant	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Auxiliaire de puériculture	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Assistant de gestion	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 3	425	E
Assistant médical	Palier 4	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	455	
Aide-soignant spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Auxiliaire de puériculture spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Technicien de recherche clinique	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	
Technicien de maintenance	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Préparateur qualifié en pharmacie	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 2	Palier 3	490	E1
Technicien de laboratoire	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	520	
Technicien qualifié	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	535	F
Assistant médical spécialisé	Palier 4	Palier 4	Palier 5	Palier 3	Palier 3	540	
Dietéticien	Palier 5	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	575	
Assistant social	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	F1
Technicien de laboratoire confirmé	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	
Attaché de recherche clinique	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Infirmier DE	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Manipulateur d'électroradiologie médicale	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Technicien hautement qualifié	Palier 4	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	635	G
IPUER	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 4	640	
Technicien de laboratoire spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 4	Palier 3	Palier 4	645	
Attaché de recherche clinique spécialisé	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 4	660	
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	G1
Infirmier DE spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	
Orthophoniste	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 5	740	
Masseur-kinésithérapeute	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 5	740	
IBODE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	H
IADE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
IPA	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
Coordonnateur technique	Palier 5	Palier 7	Palier 5	Palier 4	Palier 6	780	
Chef d'équipe	Palier 5	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 6	795	

Personnel cadre

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Cadre 1	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 6	835	I
Cadre 2	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	855	J
Cadre 3	Palier 6	Palier 7	Palier 6	Palier 6	Palier 7	915	K
Cadre supérieur 1	Palier 6	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1 000	L
Cadre supérieur 2	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 8	1 055	M
Cadre supérieur 3	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 8	Palier 8	1 075	N

Personnel praticien

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation
Consultant des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	795
Assistant spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 5	890
Praticien des CLCC	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 6	Palier 6	1 000
Praticien spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1 080

Annexe 4 Base commune des attendus de la fonction cadre, base commune des attendus de management de la fonction cadre, fiches emploi cadre, fiches des activités des cadres et cadres supérieurs

Base commune des attendus de la fonction cadre

Maîtriser l'environnement interne des CLCC, son environnement professionnel et les grands principes du système de santé.

Transmettre les valeurs des CLCC.

Mettre en œuvre les principes et les méthodes d'organisation du travail et de gestion de projet.

Veiller à l'efficacité des ressources mobilisées pour la réalisation de son activité.

Décliner de manière opérationnelle les objectifs et décisions de la direction.

Proposer des actions permettant d'optimiser les recettes et dépenses dans le respect des budgets alloués.

Maîtriser les enjeux transversaux.

Mettre en œuvre les connaissances et compétences techniques approfondies dans son domaine.

Promouvoir et déployer une dynamique de démarche qualité et d'amélioration continue (pour les autres et pour soi-même).

Contribuer à la promotion/au développement de la qualité de vie et des conditions de travail.

Mettre en œuvre une communication ascendante et descendante adaptée.

Animer des groupes de travail.

Base commune des attendus de management de la fonction cadre

Connaître et s'assurer de la bonne application des dispositions légales et conventionnelles dans les relations de travail.

Faire preuve d'une vision stratégique dans la prise de décision.

Mettre en œuvre les techniques et principes de management (fixation des objectifs, conduite d'entretiens, évaluation, organisation des réunions d'équipe/service, etc.) en favorisant les techniques du management participatif.

Déléguer et superviser les activités de ses collaborateurs.

Prévenir, analyser, traiter les dysfonctionnements, et apporter les solutions, en informant le cas échéant sa hiérarchie.

Prévenir et gérer les conflits.

Fédérer, développer et valoriser les compétences des équipes et encourager leur évolution professionnelle.

Proposer et argumenter sur les besoins en ressources et compétences nécessaires au bon fonctionnement de son activité.

Décliner la politique de qualité de vie et des conditions de travail de l'établissement au sein de son équipe.

Participer à la politique de recrutement du centre (définir le[s] profil[s] attendu[s] sur le[s] poste[s], mener les entretiens, participer à des salons...).

Identifier, prévenir les risques professionnels (RPS, TMS, risques chimiques, radioprotection, NRBC...) et s'assurer de la mise en œuvre des mesures et actions de prévention.

Cadre 1
Missions principales
<p>Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle.</p> <p>Mettre en œuvre une communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées.</p> <p>Manager une équipe et/ou avoir la responsabilité d'une partie d'un projet (missions transverses dans son domaine de compétences avec mise en œuvre d'une démarche projet).</p> <p>Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>
Cadre 2
Missions principales
<p>Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle.</p> <p>Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents.</p> <p>Manager plusieurs équipes et/ou avoir la responsabilité d'un projet (missions transverses, conduite de projet impliquant différents acteurs [emplois/services]).</p> <p>Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>

Cadre 3
Missions principales
<p>Concevoir et développer des solutions innovantes et élaborer des plans d'actions.</p> <p>Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents.</p> <p>Manager plusieurs équipes (intégrant des cadres) et/ou avoir la responsabilité d'une mission transversale avec mise en œuvre de conduite de projets impliquant différents acteurs (emplois/services).</p> <p>Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>

Cadre supérieur 1
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Développer les réseaux professionnels et mobiliser les ressources internes et externes au service de l'établissement.</p> <p>Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses.</p> <p>Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>

Cadre supérieur 2
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Représenter l'établissement (en interne et en externe) avec prises de position de portée institutionnelle.</p> <p>Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses.</p> <p>Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre.</p>

Cadre supérieur 2
Activités
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.
Formation/expérience
Master 2 Diplôme d'études approfondies Diplôme d'études supérieures spécialisées Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

Cadre supérieur 3
Missions principales
Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles. Représenter l'établissement (en interne et en externe) avec prises de position de portée institutionnelle. Piloter les projets stratégiques d'une ou plusieurs directions. Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre.
Activités
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.
Formation/expérience
Master 2 Diplôme d'études approfondies Diplôme d'études supérieures spécialisées Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

Activités des cadres 1, 2, 3
<p>En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).</p> <p>Effectuer le suivi, l'analyse et le reporting des résultats de ses activités/projets/de son-ses équipe(s), analyser les retombées (avec sa direction) et mettre en œuvre les actions correctives nécessaires.</p> <p>Rédiger des protocoles/procédures, veiller à leur mise en œuvre, leur respect et leur évolution.</p> <p>Évaluer et affecter les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par la direction.</p> <p>Apporter une expertise dans son domaine (conseil, assistance, formation).</p> <p>Préparer et présenter des dossiers approfondis sur des sujets ou parties de projets afin de permettre la prise de décision.</p> <p>Optimiser les organisations (capacitaire, activité, organisation du temps de travail...) dans son domaine.</p> <p>Animer un réseau de professionnels partageant la même expertise.</p> <p>Élaborer des budgets prévisionnels, tableaux d'activités, etc.</p> <p>...</p>

Activités des cadres supérieurs 1, 2, 3

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres supérieurs 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Représenter de manière régulière l'établissement (en interne et/ou externe).

Gérer et optimiser les ressources et activités d'une direction et/ou des projets transverses en lien avec le projet d'établissement.

Contribuer à l'élaboration du projet d'établissement.

Décliner la politique stratégique de l'établissement au sein de sa direction.

Intégrer les enjeux des autres directions dans la prise de décisions.

Piloter (de la mise en place à l'évaluation) ou apporter son expertise de haut niveau les/aux projets institutionnels/scientifiques/techniques et transverses, contribuant au projet d'établissement, en tenant compte des différentes directions impliquées.

Superviser des projets institutionnels, transverses et complexes.

Diriger par délégation permanente les activités de gestion du centre dans le cadre de la stratégie définie.

Assurer le pilotage de l'accompagnement au changement.

...

Annexe 5 Fiches emploi modifiées

Fiche emploi principalat

L'intitulé de l'emploi « Principalat » est remplacée par « Coordonnateur technique » et la fiche emploi est désormais la suivante :

Coordonnateur technique
Missions principales
Garantir la réalisation d'une activité technique/de santé spécialisée constituant un processus de gestion (paye, recrutement, contrôle de gestion, comptabilité, maintenance d'un parc informatique, prévention des risques...).
Coordonner la mise en œuvre de l'ensemble des process concourant à la réalisation de l'activité.
Assurer le lien entre les acteurs intervenant dans la mise en œuvre des process.
Activités
Assurer un suivi de la mise en œuvre des différents process dans les délais impartis, s'assurer de leur continuité et de leur fluidité.
Procéder à l'analyse des besoins liés à son activité.
Faire intervenir les différents acteurs concernés et les mettre en relation.
Recueillir, analyser et ordonner l'information et la diffuser ou la rendre accessible.
Assurer un rôle de conseil technique sur les questions relevant du domaine d'activité.
Tester les nouveaux dispositifs.
Réaliser les tâches demandant une technicité élevée dans le cadre de la mise en œuvre des process.
Garantir le respect des procédures de qualité lors de la mise en œuvre des process.
Alerter dès la survenance de tout évènement indésirable significatif et proposer des mesures correctrices.
Participer à l'élaboration des procédures.
Connaissances
Connaître l'organisation de l'établissement.
Connaître les procédures et protocoles techniques de son domaine d'activité.
Connaître les principes de la démarche qualité.
Formation-expérience
Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Fiche emploi technicien de laboratoire

La fiche emploi est désormais la suivante :

Technicien de laboratoire
Diplômes requis
Diplômes d'État ou autres diplômes permettant d'exercer l'emploi de technicien de laboratoire médical selon la réglementation en vigueur.
Missions principales
Préparer et procéder à l'analyse à des fins médicales et/ou de recherche des prélèvements organiques et biologiques, le cas échéant les effectuer. Contrôler le déroulement des procédures d'analyse et transmettre les résultats pour validation biologique. Mettre en œuvre des techniques nouvelles d'analyse et/ou d'investigation.
Activités
Réceptionner, vérifier la conformité des demandes, valider et classer les prélèvements et les demandes d'examens et/ou d'investigation. Effectuer les analyses et/ou les investigations à l'aide des techniques appropriées et assurer la validation technique. Participer à l'identification des dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration. Contrôler la fiabilité et la cohérence des résultats et les soumettre au biologiste. Participer à la conservation des prélèvements après analyse. Informer le service prescripteur des problèmes posés. Assurer la saisie informatique, la sauvegarde et l'archivage des résultats. Préparer les solutions stocks et/ou les solutions de travail. Évaluer le niveau des stocks et inscrire des demandes de commande. Surveiller la date de péremption des réactifs et les conditions de stockage. Réaliser la vérification, l'entretien et la maintenance courante du matériel utilisé. Participer à la rédaction des protocoles et procédures.
Connaissances
Connaître les processus d'analyse et/ou d'investigation. Maîtriser l'anglais technique. Connaître les moyens de protection personnelle et de l'environnement.

Fiche emploi masseur-kinésithérapeute

La fiche emploi est désormais la suivante :

Masseur-kinésithérapeute
Diplôme requis
Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute.
Missions principales
Prévoir, organiser et dispenser des actes de massage, de gymnastique médicale, de rééducation fonctionnelle et motrice sur prescription médicale.
Activités
Réaliser un bilan comprenant diagnostic kinésithérapique et les objectifs de soin ainsi que le choix des actes et techniques appropriées. Réaliser les traitements de rééducation des patients en utilisant les techniques adaptées à leur pathologie. Participer à des actions de prévention à destination des patients et, le cas échéant, des personnels. Coordonner ses activités avec les différents acteurs intervenant dans le domaine de la rééducation fonctionnelle et motrice (animateur physique adaptée...).
Établir une communication adaptée aux attentes du patient et de l'entourage, informer sur le déroulement du traitement et éduquer.
Assurer l'entretien du matériel et contrôler son état de fonctionnement.
Transmettre des données sur l'état du patient aux équipes soignantes et médicales.
Assurer la continuité des soins dans le cadre de l'interface ville/hôpital.
Connaissances
Connaître les différentes pathologies cancéreuses, leurs traitements, les effets indésirables et les bilans cliniques associés.
Connaître la procédure d'utilisation du dossier patient.
Connaître les textes régissant la profession.

Fiche emploi diététicien

La fiche emploi a été modifiée pour prendre en compte l'évolution des missions et activités exercées par les diététiciens, et est désormais la suivante :

Diététicien
Diplômes requis
BUT génie biologique – parcours diététique et nutrition BTS diététique Diplômes antérieurs équivalents (DUT...)
Missions principales
Réaliser et coordonner la prise en charge nutritionnelle orale ou artificielle dans le respect des recommandations nationales des sociétés savantes de nutrition et des soins de support en oncologie. Déterminer et évaluer le statut nutritionnel des patients selon les critères HAS. Obtenir l'adhésion des patients au programme nutritionnel ou d'éducation thérapeutique mis en place pour atteindre les objectifs nutritionnels et garantir une meilleure qualité de vie, dans le cadre d'une hospitalisation ou en consultation. Assurer la continuité de la prise en charge ville/hôpital en lien avec les prestataires de santé, les HAD, les réseaux de soins et la réadapter tout au long du parcours de soin. Participer à la qualité de l'alimentation en lien avec le service de restauration et les services de soin.
Activités
Identifier le statut nutritionnel du patient et mettre en œuvre une stratégie nutritionnelle selon une démarche de soins et des critères nutritionnels validés, en tenant compte du projet de soin du patient et de ses besoins. Tracer dans le dossier médical, la démarche de soin diététique (diagnostic, objectifs de la prise en charge et évaluation). Déterminer et tracer dans le dossier médical, l'état nutritionnel du patient selon les critères de la CIM10. Assurer l'éducation alimentaire des patients (et/ou de l'entourage) à travers les préconisations de sortie et les consultations. Participer à la satisfaction du patient par la qualité de l'accueil, l'écoute et la prise en compte de ses habitudes alimentaires. Participer au choix des prestataires de service lors du retour à domicile des patients avec une nutrition artificielle et assurer la continuité de la prise en charge ville-hôpital. Participer à la politique institutionnelle dans le domaine de la nutrition via le comité de liaison alimentation nutrition (CLAN). Participer à la réalisation du bilan d'activité diététique. Élaborer et animer des actions d'éducation thérapeutique de l'établissement (ateliers diététiques, entretiens motivationnels). Participer au rayonnement et à la communication de l'établissement par des actions de prévention, formations ou de communications dans les médias lors d'évènements grand public (octobre rose, interviews articles de presse...).
Connaissances
Connaître les textes régissant la profession. Connaître les recommandations en nutrition et cancer et savoir les mettre en œuvre. Connaître les pathologies cancéreuses, leurs traitements, et leurs effets indésirables impactant l'état nutritionnel. Connaître les produits de nutrition artificielle.

Fiche emploi IBODE

La fiche emploi a été modifiée pour prendre en compte l'évolution des missions et activités exercées par les IBODE, et est désormais la suivante :

Infirmier de bloc opératoire diplôme d'État (IBODE)
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire
Missions principales
<p>Réaliser les activités d'instrumentiste et aide opératoire (assister le chirurgien dans l'instrumentation de l'acte opératoire) ou de panseur ou circulant (préparer, organiser et assister l'équipe opératoire pendant l'acte opératoire).</p> <p>Réaliser les actes et activités relevant de la compétence exclusive des IBODE selon les dispositions légales et réglementaires.</p> <p>Mettre en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité en tenant compte des risques inhérents à la nature des interventions et à la spécificité des patients, au travail en zone protégée, et à l'utilisation de dispositifs médicaux spécifiques.</p>
Activités
<p>Préparer l'environnement opératoire (salle d'opération, champ opératoire...) et effectuer les contrôles réglementaires d'ouverture de salle intégrant les contrôles qualité, gestion des risques et traçabilité.</p> <p>Contrôler les éléments du dossier patient et le compléter.</p> <p>Accueillir le patient en zone péri-opératoire et participer à son installation.</p> <p>Coordonner les équipes pendant la réalisation du geste opératoire, suivre le déroulement et anticiper les besoins des opérateurs.</p> <p>Contrôler l'application des mesures d'hygiène en bloc opératoire et dans les secteurs associés (décontamination, désinfection, stérilisation...).</p> <p>Instrumenter l'intervention.</p> <p>Assurer l'aide opératoire.</p> <p>Participer aux essais de matériels et essais cliniques suivant les procédures.</p> <p>Participer à l'approvisionnement et à la gestion des stocks de dispositifs médicaux stériles, de matériels d'instrumentation et de dispositifs médicaux implantables.</p> <p>Participer à l'ajustement de la programmation.</p> <p>Assurer la gestion de la traçabilité des activités de bloc et des dispositifs médicaux.</p> <p>Participer à la démarche qualité, contribuer à l'élaboration de protocoles ou de modes opératoires.</p> <p>Réaliser la « check-list » du bloc opératoire pour assurer la sécurité du patient.</p>
Connaissances
<p>Connaître les textes régissant la profession.</p> <p>Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie en bloc opératoire.</p> <p>Connaître les modalités de prévention des risques professionnels.</p> <p>Connaître les procédures d'utilisation du dossier du patient.</p>

Fiche emploi de technicien hautement qualifié

La fiche emploi est désormais la suivante :

Technicien hautement qualifié
Missions principales
<p>Participer à la conception et à l'implantation de nouveaux procédés, matériels, technologies, méthodes administratives ou scientifiques, dans son domaine d'activité, et veiller au maintien de leurs qualités techniques, optimiser leur productivité et leur emploi en procédant à leur évaluation.</p> <p>Mettre en œuvre les solutions techniques dans son domaine d'activité en les ajustant au contexte et aux contraintes particulières.</p> <p>Coordonner et vérifier dans son secteur la régularité des informations et des techniques à mettre en œuvre.</p>
Activités
<p>Réaliser les travaux et/ou interventions dans son domaine d'activité.</p> <p>Proposer des actions d'amélioration de l'organisation du travail.</p> <p>Participer à la définition des spécifications techniques dans le cadre de la rédaction d'un cahier des charges.</p> <p>Rédiger des comptes-rendus et des rapports d'activité.</p> <p>Constituer des dossiers techniques pour préparer une prise de décision.</p> <p>Rechercher les informations nécessaires à son activité.</p> <p>Assurer une veille technique dans son domaine.</p> <p>Constituer et entretenir des banques de données.</p> <p>Rédiger des protocoles et procédures/documents qualité.</p> <p>Vérifier et analyser et/ou mettre en valeur les résultats de ses activités et les informations recueillies (diagnostic technique avancé, présentation de données synthétisées sous la forme adaptée – graphique notamment...).</p> <p>Assurer un rôle de conseil technique dans son domaine de compétence avec des partenaires internes et externes.</p> <p>Assurer la transmission de savoirs/savoir-faire techniques dans son domaine de compétence.</p> <p>Identifier les risques <i>a priori</i> et <i>a posteriori</i>, anticiper les dysfonctionnements, proposer des actions d'amélioration.</p>
Connaissances
<p>Connaître la réglementation et les protocoles et procédures applicables à son domaine d'activité.</p> <p>Connaître les méthodologies d'élaboration d'un cahier des charges.</p> <p>Connaître les techniques spécifiques liées à son domaine d'activité.</p> <p>Connaître l'anglais technique le cas échéant.</p>
Formation/expérience
<p>Bac + 2 et/ou expérience équivalente.</p>

Fiche emploi infirmier en pratique avancée

L'emploi nouvellement créé d'infirmier en pratique avancée est inséré dans l'annexe 2, chapitre 2 de la convention collective, avec la fiche emploi suivante :

Infirmier en pratique avancée (IPA)
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier Bac + 5, diplôme grade master d'infirmier en pratique avancée
Missions principales
<p>Conformément à la réglementation, l'infirmier en pratique avancée (IPA) exerçant dans le domaine de l'oncologie et l'hémo-oncologie participe à la prise en charge globale des patients dont le suivi lui est confié par un (des) médecin(s) et dans le cadre d'un protocole d'organisation signé par le (ou les) médecin(s) et l'IPA.</p> <p>■ Participe, dans le périmètre du protocole d'organisation médical validé, à la prise en charge globale des patients d'oncologie et hémo-oncologie.</p> <p>■ Dans le respect du parcours de santé des patients coordonné par le médecin traitant, l'IPA apporte son expertise et participe en collaboration avec l'ensemble des professionnels à l'organisation des parcours de soins entre la ville et l'hôpital.</p>
Activités (selon le protocole d'organisation établi entre l'IPA et le[s] médecin[s])
<p>Observer, recueillir et interpréter des données dans le cadre du suivi d'un patient dans son domaine d'intervention.</p> <p>Prescrire, renouveler les prescriptions et réaliser les actes techniques dans le cadre du suivi d'un patient dans son domaine d'intervention.</p> <p>Concevoir, mettre en œuvre et évaluer les actions de prévention et d'éducation thérapeutique.</p> <p>Participer à l'organisation du parcours de soins et de santé du patient.</p> <p>Mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'amélioration des pratiques professionnelles.</p> <p>Contribuer à des études et travaux de recherche dans le champ de la santé publique, des soins et de la pratique avancée (publication d'articles, communications professionnelles et scientifiques).</p>
Connaissances
<p>Organisation hospitalière et coordination ville-hôpital.</p> <p>Connaissances approfondies sur les pathologies, traitements, complications et surveillance et des parcours de soins des patients que l'infirmier aura la charge de suivre.</p> <p>Connaissances numériques spécifiques à l'exercice d'un infirmier en pratique avancée (ex. : appareil de santé connecté, données sensibles...).</p> <p>Maîtrise de la méthodologie de recherche, des outils et logiciels dédiés.</p>

Annexe 6 Base commune des engagements du personnel praticien

Base commune des engagements du personnel praticien

Garantir une prise en charge de qualité pour le patient.

Agir dans le domaine d'activité en prenant des initiatives et en effectuant des préconisations.

Répondre à l'obligation de permanence et de continuité des soins.

Participer à la gestion de l'assurance qualité de son activité et à la prévention des risques, incluant le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Veiller au respect de l'organisation des conditions de travail.

Gérer les flux d'information et relayer la communication horizontale et verticale (recueillir, vérifier, analyser et transmettre).

Assurer une veille dans son domaine d'activité et/ou thématique.

Produire et veiller à la qualité des comptes rendus, analyses, synthèses et rapports pour favoriser la juste valorisation de l'activité, la qualité et l'efficacité de la prise en charge.

Appliquer et/ou relayer la stratégie du CLCC.

Contribuer aux activités d'enseignement et/ou de formations professionnelles liées à l'activité.

Annexe 7 Fiches emplois des personnels praticiens des CLCC

Consultant des CLCC
Missions principales
<p>N'exerçant pas au titre de leur activité principale dans le centre, les consultants des CLCC ne contribuent pas aux missions d'enseignement et de recherche, énoncées au titre 1, chapitre 2 de la CCN (les consultants interviennent à temps très partiel dans les centres [article 2.2.1.4])</p> <p>En matière de soins et de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> – réaliser des consultations ; – effectuer des actes médicaux nécessaires à la prise en charge du patient selon sa spécialité médicale ; – apporter son expertise dans le cadre de sa spécialité.
Assistant spécialiste des CLCC
Missions principales
<p>En sus des activités de la « base commune praticien », il est notamment attendu des assistants spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).</p> <p>Occupation du poste pour une durée maximale de 4 ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En matière de soins et de prévention : <ul style="list-style-type: none"> – développer son autonomie dans l'exercice des activités de soins en lien avec les autres professionnels de santé ; – participer à des fonctions de diagnostic, de soins et de prévention ou assurer des actes pharmaceutiques ou biologiques. ■ En matière de recherche et innovation : <ul style="list-style-type: none"> Participer aux activités de recherche (clinique et/ou fondamentale). ■ En matière d'enseignement et/ou de formation : <ul style="list-style-type: none"> Participer aux activités d'enseignement et/ou de formation (étudiants hospitaliers, internes).
Praticien des CLCC
Missions principales
<p>En sus des activités de la « base commune praticien », il est notamment attendu des praticiens des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).</p> <p>En matière de soins et de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> – s'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques/médicaux ; – mobiliser un réseau de compétences au bénéfice de sa spécialité. <p>En matière de recherche et innovation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – développer une activité médico-scientifique dans son domaine d'exercice ; – contribuer à des activités de recherche ; – participer à la rédaction de publications. <p>En matière d'enseignement et/ou de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assurer des activités liées à la formation professionnelle continue (rédaction de programme de formation, intervenant pédagogique, etc.) ; – assurer des activités d'enseignement.

Missions principales

En sus des activités de la « base commune praticien », il est notamment attendu des praticiens spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

■ En matière de soins et de prévention :

- aider et conseiller les autres praticiens dans le cadre de leur activité (rendre un 2^e avis dans sa sphère de compétences) ;
- contribuer/coordonner et/ou diriger des groupes d'organes et RCP ;
- développer et mettre en valeur l'activité dans sa spécialité (réfèrent régional d'organe/de pathologie[s]/de technique[s]/de thérapeutique[s]) ;
- développer et renforcer le réseau de correspondants et de partenaires institutionnels ;
- développer et faire connaître son expertise dans son domaine d'activité ;
- participer à la rédaction du projet médical de son unité ;
- développer et mettre en œuvre les actions du projet médical ;
- s'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques/médicaux et de prévention ;
- développer des actions de prévention/communication/éducation thérapeutique... mises en place par les centres.

■ En matière de recherche et innovation :

Développer des activités/projets de recherche (inclusion, participation à la rédaction de protocoles, participation aux groupes collaboratifs, publications internationales, direction de thèse de médecine, etc.).

■ En matière d'enseignement et/ou de formation :

- diffuser des savoirs : encadrement des internes, enseignement post universitaire ;
- prendre en charge des responsabilités déléguées par la hiérarchie ;
- accompagner les praticiens dans leur préparation au concours de praticien spécialiste des CLCC.