

**Avenant n° 2024-03 du 9 juillet 2024**  
relatif à la rémunération du personnel non praticien

NOR : ASET2451030M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**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.

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 rémunération du personnel non praticien.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent avenant**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés non praticiens, cadres et non cadres. Il a pour objet de réviser certains éléments de la rémunération de ces personnels.

Le présent avenant modifie également d'autres dispositions de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

### **Article 2 | Mesures relatives à la rémunération minimale annuelle garantie des emplois du groupe B**

Les rémunérations minimales annuelles garanties des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération B sont revalorisées et portées respectivement à :

- RMAG 0 : 21 431 € ;
- RMAG 1 : 21 540 € ;
- RMAG 2 : 21 650 €.

Ces montants s'entendent annuel brut.

Le tableau des RMAG figurant à l'article A-1.3.2 de la convention collective est ainsi modifié.

### **Article 3 | Mesures relatives à la rémunération minimale annuelle garantie des emplois du groupe C**

Les rémunérations minimales annuelles garanties des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération B sont revalorisées et portées respectivement à :

- RMAG 0 : 21 669 € ;
- RMAG 1 : 21 890 € ;
- RMAG 2 : 22 105 €.

Ces montants s'entendent annuel brut.

Le tableau des RMAG figurant à l'article A-1.3.2 de la convention collective est ainsi modifié.

#### **Article 4 | Mesures relatives à la bonification individuelle de carrière des salariés non cadres et cadres**

Modification de l'article 2.5.2.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution »

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.5.2.2.2 sont modifiés comme suit :

« Le droit au complément individuel est ouvert à tout salarié non cadre après une première évaluation portant sur un minimum de 6 mois d'appartenance au centre. Cette durée est comptabilisée sur l'année précédant cette première évaluation.

L'appréciation de cette période minimale de 6 mois intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon celle éditée par la FNCLCC. »

Modification de l'article 2.5.3.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution »

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.5.3.2.2 sont modifiés comme suit :

« Le droit au complément individuel est ouvert à tout salarié cadre après une première évaluation portant sur un minimum de 6 mois d'appartenance au centre. Cette durée est comptabilisée sur l'année précédant cette première évaluation.

L'appréciation de cette période minimale de 6 mois intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon celle éditée par la FNCLCC. »

#### **Article 5 | Mesures relatives à la part variable liée à la performance individuelle**

Modification de l'article 2.5.3.5.2 « Modalités de mise en œuvre »

L'alinéa 1 de l'article 2.5.3.5.2 est modifié comme suit :

« Les objectifs individuels annuels sont fixés au sein de chaque centre lors d'un entretien annuel d'appréciation, au plus tard fin février de l'année civile considérée sous réserve d'une ancienneté minimale de 6 mois et font l'objet d'une appréciation au plus tard fin février de l'année civile suivante. »

#### **Article 6 | Mesures salariales relatives à l'indemnité d'exercice des IADE, IBODE, IPUER et principales IADE, IBODE et IPUER**

##### **Article 6.1 | Nouveaux montants des indemnités d'exercice en l'absence d'entrée en vigueur de l'avenant n° 2024-02**

L'article A-2.1.2.3 de la convention collective est modifié comme suit :

« Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, et principales IADE, IBODE et IPUER :

- IADE : une indemnité d'exercice de 2906, 84 € annuels bruts est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe H, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'anesthésiste ;
- IBODE et IPUER : une indemnité d'exercice de 1 580,13 € annuels bruts est attribuée aux infirmières de bloc opératoire et aux infirmières puéricultrices classées

dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme ;

– principales :

- de bloc opératoire et puéricultrices : une indemnité d'exercice de 2 387,91 € annuels bruts est attribuée aux principales de bloc opératoire et aux principales puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;
- anesthésistes : une indemnité d'exercice de 4 054,70 € annuels bruts est attribuée aux principales anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme. Ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée. »

## **Article 6.2 | Mesures liées à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant n° 2024-02**

Dans l'hypothèse de la validité et de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2024-02, les dispositions ci-dessous s'appliquent prioritairement et annulent et remplacent les dispositions prévues à l'article 6.1 du présent avenant.

En application de l'avenant n° 2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer, il est prévu la suppression de l'emploi de principalat, le repositionnement des salariés concernés vers l'emploi de chef d'équipe, la création de l'emploi d'IPA et la revalorisation de l'indemnité d'exercice des IADE et IPA. Ces dispositions sont prises en compte dans la présente rédaction.

L'entrée en vigueur du présent article 6.2 est donc liée à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant n° 2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer.

L'article A-2.1.2.3 de la convention collective est désormais rédigé comme suit :

Modification de l'article 2.5.4.4 « Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA »

L'article 2.5.4.4 est modifié comme suit :

« À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, la reconnaissance des diplômes des infirmier(e)s spécialisé(e)s (IBODE, IPUER, IADE et IPA) et des chefs d'équipe des mêmes spécialités est organisée par la mise en place d'une indemnité d'exercice dans les conditions définies à l'annexe 4, chapitre 1<sup>er</sup>. Ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée. »

Modification de l'article A-2.1.2.3 « Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA »

« Indemnité d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA

L'indemnité d'exercice visée à l'article 2.5.4.4 du titre 2, chapitre 5 est définie comme suit :

- IADE : une indemnité d'exercice de 2 906,84 € annuels bruts est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe H, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'anesthésiste ;

- IPA : une indemnité d'exercice de 2 906,84 € annuels bruts est attribuée aux infirmières en pratique avancée classées dans le groupe H, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'IPA ;
- IBODE et IPUER : une indemnité d'exercice de 1 580,13 € annuels bruts est attribuée aux infirmières de bloc opératoire classées dans le groupe H et aux infirmières puéricultrices classées dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme ;
- emplois de chefs d'équipe :
  - de bloc opératoire : une indemnité d'exercice de 2 387,91 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe de bloc opératoire ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;
  - puéricultrices : une indemnité d'exercice de 2 387,91 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;
  - anesthésistes : une indemnité d'exercice de 4 054,70 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;
  - en pratique avancée : une indemnité d'exercice de 4 054,70 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe en pratique avancée ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.

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

## **Article 7 | Date d'application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2024 et s'appliquera à l'ensemble du personnel non praticien visé par l'avenant et présent à la date de son entrée en vigueur.

Par exception à l'alinéa précédent, les dispositions suivantes entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- la bonification individuelle de carrière (art. 4) ;
- la part variable liée à la performance individuelle (art. 5).

En outre, il est convenu que les mesures salariales prévues au présent avenant ne se cumulent pas avec les primes, indemnités ou compléments de salaire de même objet ou de même nature qui seraient déjà prévus dans d'éventuels accords ou décisions unilatérales de l'employeur signés au niveau des centres de lutte contre le cancer.

## **Article 8 | Adhésion**

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> 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 9 | 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 10 | 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.)