

Avenant n° 2024-04 du 9 juillet 2024

relatif à la création d'un troisième palier de validation des compétences
du personnel non praticien

NOR : ASET2451046M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

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 création d’un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel.

Article 1^{er} | Champ d’application du présent avenant

Le présent avenant concerne l’ensemble des salariés non praticiens, cadres et non cadres de la convention collective. Il a pour objet d’instaurer un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel, accessible après 17 années d’expérience dans l’emploi.

Première partie Création d’un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer en l’absence de validité et d’entrée en vigueur de l’avenant n° 2024-02

Article 1.1 | Modification de l’article 2.9.1.2 « Validation des compétences dans le parcours professionnel »

Le premier alinéa du paragraphe « Reconnaissance de l’évolution en qualification dans l’emploi occupé » de l’article 2.9.1.2 est modifié comme suit :

« Le parcours professionnel constitue l’outil conventionnel national d’évolution dans l’emploi. Il s’applique aux emplois non médicaux de la classification nationale des CLCC, sauf pour les cadres supérieurs. »

Au paragraphe « Paliers d'éligibilité », le tableau répertoriant les durées d'éligibilité aux 1^{er} et 2^e paliers du parcours est remplacé par le tableau suivant, tenant compte de la création d'un 3^e palier du parcours :

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^e palier du parcours	Durée éligibilité 3 ^e palier du parcours
A	Agent de service	–	–	–
	Employé administratif	–	–	–
B	Employé administratif qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent de service qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent d'accueil/standardiste	3 ans	10 ans	17 ans
C	Brancardier	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien administratif	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
D	Secrétaire	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture	3 ans	10 ans	17 ans
E	Préparateur qualifié en pharmacie	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de maintenance	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Diététicien	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant de gestion	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical	3 ans	10 ans	17 ans
E1	Technicien de laboratoire	3 ans	10 ans	17 ans
F	Technicien qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Orthophoniste	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire confirmé	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Manipulateur d'électroradiologie médicale	3 ans	10 ans	17 ans
	Masseur-kinésithérapeute	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant social	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier DE	3 ans	10 ans	17 ans

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^e palier du parcours	Durée éligibilité 3 ^e palier du parcours
G	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier DE spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier de bloc opératoire DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Infirmier de puériculture DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
H	Infirmier anesthésiste DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Chef d'équipe	3 ans	10 ans	17 ans
	Principalat	3 ans	10 ans	17 ans
I	Cadre 1	3 ans	10 ans	17 ans
J	Cadre 2	3 ans	10 ans	17 ans
K	Cadre 3	3 ans	10 ans	17 ans
L	Cadre supérieur 1	–	–	–
M	Cadre supérieur 2	–	–	–
N	Cadre supérieur 3	–	–	–

Article 1.2 | *Création d'un troisième palier de valorisation du parcours professionnel*

Afin de contribuer à la fidélisation des salariés en offrant des perspectives d'évolution salariale dans son emploi, il a été décidé de créer un 3^e palier de valorisation du parcours professionnel, dont la durée d'éligibilité est fixée à 17 ans.

Ainsi, le tableau figurant au paragraphe « Paliers d'éligibilité » de l'article 2.9.1.2 de la CCN (« Validation des compétences dans le parcours professionnel ») est remplacé par le tableau figurant à l'article 2 du présent avenant.

L'article 2.5.2.1 de la CCN « Rémunération minimale annuelle garantie et validation des compétences acquises dans le parcours » est également modifié de la manière suivante :

« [...] »

Il est créé à cet effet 4 niveaux de RMAG dans chaque emploi de la classification nationale :

- RMAG = RMAG de l'emploi occupé selon le niveau de diplôme, de formation et de classification requis par la CCN des CLCC ;
- RMAG 1 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du premier palier de parcours ;
- RMAG 2 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du deuxième palier de parcours ;
- RMAG 3 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du troisième palier de parcours.

L'application des mesures salariales liées à la validation du parcours s'opère au 1^{er} janvier de l'année de validation des compétences dans chaque palier du parcours.

Dans le cas où un salarié est promu dans un emploi du groupe de rémunération immédiatement supérieur, et que le RMAG de cet emploi est inférieur au RMAG perçu dans l'emploi précédemment occupé, la rémunération est maintenue par une indemnité individuelle. Elle entre dans le calcul de la prime d'expérience professionnelle (PEP), de la bonification individuelle de carrière (BIC), de la prime de performance individuelle (PPI) et des heures supplémentaires. Cette indemnité est résorbée en toute ou partie lors de la progression dans un nouveau palier de RMAG, sous réserve que cela n'entraîne pas de baisse de la rémunération composée du nouveau RMAG + éventuelle indemnité du salarié.

[...] »

Article 1.3 | *Montants de RMAG associés au troisième palier de valorisation du parcours professionnel*

À l'article A-1.3.2 de la convention collective, le tableau des rémunérations minimales annuelles garanties fait désormais apparaître les RMAG 3, dont les montants sont les suivants :

Groupes	Emplois	RMAG 3 ^[1]
B	Employé administratif qualifié	21 910 €
	Ouvrier spécialisé	
	Agent de service qualifié	
	Agent d'accueil/standardiste	
C	Brancardier	22 370 €
	Technicien administratif	
	Technicien	
	Ouvrier qualifié	
D	Secrétaire	23 360 €
	Ouvrier hautement qualifié	25 045 €
	Aide-soignant	
	Auxiliaire de puériculture	
E	Préparateur qualifié en pharmacie	26 030 €
	Technicien de recherche clinique	26 540 €
	Technicien de maintenance	
	Aide-soignant spécialisé	26 030 €
	Auxiliaire de puériculture spécialisé	
	Diététicien	
	Assistant de gestion	
	Assistant médical	
E1	Technicien de laboratoire	27 900 €

Groupes	Emplois	RMAG 3 ^[1]
F	Technicien qualifié Orthophoniste Technicien de laboratoire confirmé Assistant médical spécialisé Attaché de recherche clinique Manipulateur d'électroradiologie médicale Masseur-kinésithérapeute Assistant social Infirmier DE	30 945 €
G	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé Technicien de laboratoire spécialisé Infirmier DE spécialisé Infirmier de bloc opératoire DE Infirmier de puériculture DE Attaché de recherche clinique spécialisé Technicien hautement qualifié	32 340 €
H	Infirmier anesthésiste DE Chef d'équipe Principalat	35 630 €
I	Cadre 1	38 720 €
J	Cadre 2	45 155 €
K	Cadre 3	54 550 €
[1] Valeur au 1 ^{er} janvier 2025.		

Deuxième partie Création d'un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer en cas de validité et d'entrée en vigueur 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 la première partie 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 création de deux nouveaux groupes de rémunération (F1 et G1) ainsi que le repositionnement de plusieurs emplois dans la grille de classification. Ces dispositions sont prises en compte dans la présente rédaction.

L'entrée en vigueur de la présente deuxième partie 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.

Article 2.1 | Modification de l'article 2.9.1.2 « Validation des compétences dans le parcours professionnel »

Le premier alinéa du paragraphe « Reconnaissance de l'évolution en qualification dans l'emploi occupé » de l'article 2.9.1.2 est modifié comme suit :

« Le parcours professionnel constitue l'outil conventionnel national d'évolution dans l'emploi. Il s'applique aux emplois non médicaux de la classification nationale des CLCC, sauf pour les cadres supérieurs. »

Au paragraphe « Paliers d'éligibilité », le tableau répertoriant les durées d'éligibilité aux 1^{er} et 2^e paliers du parcours est remplacé par le tableau suivant, au sein duquel figure désormais la durée d'éligibilité au 3^e palier du parcours prévue à l'article 2.1.1 du présent avenant :

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^e palier du parcours	Durée éligibilité 3 ^e palier du parcours
A	Agent de service	–	–	–
	Employé administratif	–	–	–
B	Ouvrier spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent d'accueil/standardiste	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent de service qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Employé administratif qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
C	Brancardier	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien administratif	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien	3 ans	10 ans	17 ans
D	Secrétaire	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture	3 ans	10 ans	17 ans
E	Assistant de gestion	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de maintenance	3 ans	10 ans	17 ans
E1	Préparateur qualifié en pharmacie	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire	3 ans	10 ans	17 ans
F	Technicien qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Diététicien	3 ans	10 ans	17 ans

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^e palier du parcours	Durée éligibilité 3 ^e palier du parcours
F1	Assistant social	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire confirmé	3 ans	10 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Manipulateur d'électroradiologie médicale	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier DE	3 ans	10 ans	17 ans
G	Technicien hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier de puériculture DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
G1	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier DE spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Masseur kinésithérapeute	3 ans	10 ans	17 ans
	Orthophoniste	3 ans	10 ans	17 ans
H	Infirmier de bloc opératoire DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Infirmier anesthésiste DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Infirmier en pratique avancée	2 ans	8 ans	17 ans
	Coordonnateur technique	3 ans	10 ans	17 ans
	Chef d'équipe	3 ans	10 ans	17 ans
I	Cadre 1	3 ans	10 ans	17 ans
J	Cadre 2	3 ans	10 ans	17 ans
K	Cadre 3	3 ans	10 ans	17 ans
L	Cadre supérieur 1	–	–	–
M	Cadre supérieur 2	–	–	–
N	Cadre supérieur 3	–	–	–

Article 2.2 | *Création d'un troisième palier de valorisation du parcours professionnel*

Afin de contribuer à la fidélisation des salariés en offrant des perspectives d'évolution salariale dans son emploi, il a été décidé de créer un 3^e palier de valorisation du parcours professionnel, dont la durée d'éligibilité est fixée à 17 ans.

Ainsi, le tableau figurant au paragraphe « Paliers d'éligibilité » de l'article 2.9.1.2 de la CCN (« Validation des compétences dans le parcours professionnel ») est remplacé par le tableau figurant à l'article 2 du présent avenant.

(Voir page suivante.)

L'article 2.5.2.1 de la CCN « Rémunération minimale annuelle garantie et validation des compétences acquises dans le parcours » est également modifié de la manière suivante :

« [...] »

Il est créé à cet effet 4 niveaux de RMAG dans chaque emploi de la classification nationale :

- RMAG = RMAG de l'emploi occupé selon le niveau de diplôme, de formation et de classification requis par la CCN des CLCC ;
- RMAG 1 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du premier palier de parcours ;
- RMAG 2 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du deuxième palier de parcours ;
- RMAG 3 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du troisième palier de parcours.

L'application des mesures salariales liées à la validation du parcours s'opère au 1^{er} janvier de l'année de validation des compétences dans chaque palier du parcours.

Dans le cas où un salarié est promu dans un emploi du groupe de rémunération immédiatement supérieur, et que le RMAG de cet emploi est inférieur au RMAG perçu dans l'emploi précédemment occupé, la rémunération est maintenue par une indemnité individuelle. Elle entre dans le calcul de la prime d'expérience professionnelle (PEP), de la bonification individuelle de carrière (BIC), de la prime de performance individuelle (PPI) et des heures supplémentaires. Cette indemnité est résorbée en toute ou partie lors de la progression dans un nouveau palier de RMAG, sous réserve que cela n'entraîne pas de baisse de la rémunération composée du nouveau RMAG + éventuelle indemnité du salarié.

[...] »

Article 2.3 | **Montants de RMAG associés au troisième palier de valorisation du parcours professionnel**

À l'article A-1.3.2 de la convention collective, le tableau des rémunérations minimales annuelles garanties fait désormais apparaître les RMAG 3, dont les montants sont les suivants :

Groupe	Emplois	RMAG 3 ⁽¹⁾
B	Ouvrier spécialisé	21 910 €
	Agent d'accueil/standardiste	
	Agent de service qualifié	
	Employé administratif qualifié	
C	Brancardier	22 370 €
	Technicien administratif	
	Ouvrier qualifié	
	Technicien	
D	Secrétaire	23 360 €
	Ouvrier hautement qualifié	
	Aide-soignant	25 045 €
	Auxiliaire de puériculture	

Groupe	Emplois	RMAG 3 ^[1]
E	Assistant de gestion Assistant médical Aide-soignant spécialisé Auxiliaire de puériculture spécialisé	26 030 €
	Technicien de recherche clinique Technicien de maintenance	26 540 €
E1	Préparateur qualifié en pharmacie Technicien de laboratoire	27 900 €
F	Technicien qualifié Assistant médical spécialisé Diététicien	30 945 €
F1	Assistant social Technicien de laboratoire confirmé Attaché de recherche clinique Infirmier DE Manipulateur d'électroradiologie médicale	31 250 €
G	Technicien hautement qualifié IPUER Technicien de laboratoire spécialisé Attaché de recherche clinique spécialisé	32 340 €
G1	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé Infirmier DE spécialisé Orthophoniste Masseur-kinésithérapeute	32 660 €
H	IBODE IADE IPA Coordonnateur technique Chef d'équipe	35 630 €
I	Cadre 1	38 720 €
J	Cadre 2	45 155 €
K	Cadre 3	54 550 €
[1] Valeur au 1 ^{er} janvier 2025.		

(Voir page suivante

Troisième partie Dispositions finales

Article 3.1 | Date d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2025 et s'appliquera à l'ensemble des personnels visés par l'avenant et présents à la date de son entrée en vigueur.

Article 3.2 | 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 3.3 | 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 3.4 | 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.)