

**Avenant n° 2024-05 du 9 juillet 2024**  
relatif à la rémunération du personnel praticien

NOR : ASET2451047M

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,

**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 révision de certains éléments de la rémunération du personnel praticien.

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

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés praticiens. Il a pour objet de réviser certains éléments de leur rémunération.

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

## **Article 2 | Évolution de la grille des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC**

La grille de rémunération figurant à l'article A-1.4.3 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC » est modifiée comme suit, afin de créer un 11<sup>e</sup> échelon accessible après 28 ans d'expérience et dont la rémunération brute annuelle est fixée à 99 177 €.

| Ancienneté   | Niveau | Rémunération brute annuelle <sup>[1]</sup> |
|--------------|--------|--|
| Début        | 1      | 55 877 €                                   |
| Après 6 ans  | 2      | 58 360 €                                   |
| Après 8 ans  | 3      | 62 442 €                                   |
| Après 10 ans | 4      | 66 877 €                                   |
| Après 12 ans | 5      | 69 007 €                                   |
| Après 14 ans | 6      | 71 492 €                                   |
| Après 16 ans | 7      | 76 814 €                                   |
| Après 18 ans | 8      | 80 007 €                                   |
| Après 20 ans | 9      | 90 949 €                                   |

| Ancienneté   | Niveau | Rémunération brute annuelle <sup>[1]</sup> |
|--------------|--------|--|
| Après 24 ans | 10     | 94 974 €                                   |
| Après 28 ans | 11     | 99 177 €                                   |

[1] Valeur au 1<sup>er</sup> septembre 2024.

### Article 3 | Mesures relatives à la part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs

Modification de l'article 2.6.2.3 « Part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs ».

L'alinéa 1 de l'article 2.6.2.3 est modifié comme suit :

« Chaque centre attribue aux praticiens visés aux articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3 une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation individuel, sous réserve d'une ancienneté minimale de 6 mois dans le centre. »

### Article 4 | Mesures relatives à l'indemnité d'exercice exclusif des praticiens spécialistes (modification de l'article 2.6.2.1 de la CCN)

L'article 2.6.2.1 « Barèmes » est modifié comme suit :

« [...] Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.1, qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 9 641 € bruts par an au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Pour leur partie hospitalière, la rémunération des PU-PH et MCU-PH est égale à la rémunération fixée par leur statut sur laquelle est appliquée une majoration de 30 %. Sur cette base, il appartient au conseil d'administration du centre de fixer cette rémunération.

Les PU-PH et les MCU-PH exerçant dans les CLCC qui renoncent à toute activité libérale dans et en dehors du centre, payée à l'acte, conformément à l'article 1.1.3.2 de la présente convention collective, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 9 641 € bruts par an au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC. »

### Article 5 | 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 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 part variable additionnelle de rémunération (art. 3).

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 6 | 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 7 | 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 article(s) 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 8 | 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.)