

Brochure n° 3201

**Convention collective nationale**

IDCC : 2046. – **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

AVENANT N° 2008-02 DU 21 FÉVRIER 2008

RELATIF AU PARCOURS PROFESSIONNEL

POUR LE PERSONNEL NON MÉDICAL

NOR : *ASET0850487M*

IDCC : 2046

Entre :

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

La fédération santé-sociaux CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le protocole hospitalier du 19 octobre 2006 pour la période 2007-2009 met en place un ensemble de mesures sociales visant entre autres à améliorer la fluidité et l'attractivité des carrières hospitalières, parmi lesquelles des revalorisations de carrières.

Ce protocole est transposable aux établissements PSPH, dont les CLCC, sachant que, comme pour le protocole hospitalier 2001-2002, cette transposition s'opère selon les règles conventionnelles relatives au déroulement de carrière dans les CLCC.

Suite à l'opposition majoritaire exprimée sur l'avenant n° 2007-01 du 30 mars 2007 qui visait à transposer aux CLCC le protocole, une nouvelle négociation a été menée en commission nationale paritaire, convoquée selon les règles conventionnelles, en 2 séances plénières les 28 novembre 2007 et 15 janvier 2008.

A l'issue de cette nouvelle négociation, il a été convenu, pour répondre à un des motifs de l'opposition, de présenter à la signature 2 accords distincts sur l'amélioration des carrières mais d'en rendre la signature synchrone.

Le présent accord a pour objet d'améliorer le déroulement de carrière des salariés non médicaux des CLCC selon les principes du parcours professionnel mis en place dans les CLCC par les avenants des 23 mars 2002 et 24 novembre 2003 :

- en créant un deuxième palier de qualification dans le parcours pour tous les emplois non médicaux, hors les groupes A et B ;
- en créant un premier palier de qualification pour les emplois du groupe B qui avaient bénéficié d'une revalorisation de leur RMAG de 3 % par avenant du 24 novembre 2003 en lieu et place du parcours ;
- en stipulant les conditions nationales de passage du groupe A au groupe B.

La validation des compétences dans le parcours professionnel est valorisée par des paliers de qualification exprimés en niveaux de RMAG dans l'emploi occupé, exclusivement créés à cet effet.

En raison du financement du protocole hospitalier public dans les tarifs sur la période échelonnée 2008-2009, les dispositions du présent accord seront mises en œuvre selon les échéances suivantes :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2008 :

- mise en place du deuxième palier du parcours professionnel pour les emplois visés par l'avenant du 23 mars 2002 (11 emplois de la filière soins et médico-techniques) (art. 1<sup>er</sup>, partie II du présent accord) ;
- mise en place du premier palier du parcours professionnel des emplois du groupe B (art. 2, partie II du présent accord) ;
- mise en place des conditions de passage du groupe A au groupe B (art. 3, partie II du présent accord).

Au 1<sup>er</sup> juillet 2009 :

- mise en place du deuxième palier du parcours professionnel pour les emplois visés par l'avenant du 24 novembre 2003, à l'exception des emplois du groupe A et B traités en 2008 (art. 1<sup>er</sup>, partie III du présent accord).

Le présent accord a pour objet :

- de réviser les modalités conventionnelles relatives à la validation des acquis professionnels par la création de 2 paliers de qualification dans le parcours professionnel pour les emplois non médicaux de la classification nationale valorisés en niveaux de RMAG exclusivement créés à cet effet. Ces dispositions emportent modification des dispositions conventionnelles nationales et prennent la forme d'un avenant de révision à la convention collective des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (Partie I) ;
- de modifier les conditions d'éligibilité au premier palier du parcours professionnel des préparateurs qualifiés des préparateurs en pharmacie (Partie II) ;
- de définir les populations éligibles aux nouvelles mesures du parcours professionnel en 2008 : modalités communes de mise en place du deuxième palier pour les personnels relevant de l'avenant du 23 mars 2002 ; modalités de mise en place d'un premier palier pour les

personnels occupant des emplois du groupe B ; modalités de passage du groupe A au groupe B ; grilles conventionnelles avec RMAG de qualification (Partie II) ;

- d'établir les modalités spécifiques et exceptionnelles de valorisation du parcours professionnel pour la première application de ces mesures (mesures de première fois) pour les salariés éligibles en 2008 (Partie II) ;
- de définir les populations éligibles aux nouvelles mesures du parcours professionnel en 2009 : modalités communes de mise en place du deuxième palier pour les personnels relevant de l'avenant du 24 novembre 2003 ; grilles conventionnelles avec RMAG de qualification (Partie III) ;
- d'établir les modalités spécifiques et exceptionnelles de valorisation du parcours professionnel pour la première application de ces mesures (mesures de première fois) pour les salariés éligibles en 2009 (Partie III).

## PARTIE I

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Parcours professionnel*

##### 1.1. Titre II, chapitre IX

« Formation professionnelle continue et gestion des compétences »

Le titre du titre II chapitre IX est modifié comme suit : « Formation professionnelle continue et gestion des compétences dans le parcours professionnel ».

L'article 2.9.1 « Dispositions communes » est modifié comme suit :

#### « Article 2.9.1

##### *Validation du parcours professionnel : dispositions communes*

###### 2.9.1.1. Principes généraux :

- les 2 premiers paragraphes : inchangés ;
- les 5 derniers paragraphes sont remplacés comme suit :

« La convention collective nationale des CLCC de 1999, révisée par les avenants du 25 mars 2002 et du 24 novembre 2003, a posé les principes de l'évolution professionnelle des salariés et du développement de leurs compétences par la formation tout au long de la vie en fonction de l'évolution du contenu des emplois et de leurs souhaits d'évolution, la politique de formation s'inscrivant dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Des outils ont été définis pour sa mise en œuvre, parmi lesquels les référentiels de compétences qui ont été mis en place pour chaque emploi de la nomenclature nationale.

Les signataires constatent que les missions des centres de lutte contre le cancer, leur mode d'organisation des soins (multidisciplinarité ; contribution à grande échelle aux essais cliniques et thérapeutiques ; poids de la

recherche) ainsi que les conditions particulières de soins induites par la cancérologie, ont pour effet d'enrichir les compétences exercées, justifiant la reconnaissance d'une qualification supérieure dans l'emploi occupé.

En effet :

- l'exercice des métiers des CLCC mobilise des compétences spécifiques, dont certaines ne peuvent être acquises totalement par la formation initiale ;
- les CLCC travaillent dans un contexte fort d'innovation thérapeutique, technologique et organisationnelle, créant pour les salariés la nécessité d'acquérir et développer des compétences spécifiques tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'ouverture croissante des CLCC sur les réseaux de soins, mais aussi sur les organisations de patients, et le rôle pédagogique qu'ils exercent dans ce cadre, mobilisent des compétences particulières.

Ces compétences spécifiques aux CLCC sont acquises par la formation interne et/ou externe, mais aussi par l'exercice du métier dans les diverses situations de travail occupées par le salarié au cours de son parcours professionnel.

La reconnaissance des compétences et de la qualification acquises, ainsi que leur valorisation, prend place dans le cadre du parcours professionnel de chaque salarié. Elle est mesurée par paliers.

Les règles relatives à l'évaluation des compétences dans le cadre du parcours professionnel sont communes à tous les emplois et à tous les centres en termes de durée d'éligibilité à l'évaluation, de méthode d'évaluation et de valorisation salariale. »

L'article 2.9.1.2 « Validation des acquis professionnels et des compétences » est modifié comme suit :

« 2.9.1.2. Validation des compétences dans le parcours professionnel.

Droit à l'évaluation des compétences exercées dans l'emploi occupé.

Chaque salarié bénéficie d'une évaluation des compétences acquises et exercées dans son emploi au terme de périodes définies en durée d'exercice dans cet emploi, dans le centre ou plusieurs centres.

Cette évaluation a pour objet de constater, de valider et de valoriser les compétences acquises dans l'emploi occupé et dans le cadre de fonctions spécifiques liées au centre sur la base, d'une part, du référentiel de compétences de l'emploi conformément à l'article 2.9.1.4 de la convention collective nationale des CLCC et/ou, d'autre part, de la valorisation des formations internes et/ou externes suivies et des diplômes éventuellement obtenus.

Reconnaissance de l'évolution en qualification dans l'emploi occupé.

Le parcours professionnel constitue l'outil conventionnel national d'évolution dans l'emploi qui complète et dynamise les 13 critères classants de la classification nationale. Il s'applique aux emplois de la classification nationale des CLCC.

Il reconnaît l'évolution en qualification et en compétence dans l'emploi occupé selon des paliers correspondant à des niveaux de rémunération exprimés en RMAG.

La décision de validation est du ressort de la direction et est motivée.

En cas de non-validation de ses compétences, le salarié peut introduire un recours auprès de la direction de son centre dans un délai maximum de 1 mois et se faire assister par un représentant du personnel.

Un salarié dont le parcours professionnel n'est pas validé doit bénéficier d'un plan de progrès dans un délai maximum de 12 mois, afin de pouvoir accéder dans les meilleures conditions à la validation ultérieure de son parcours. Ce plan de progrès est établi avec la participation du salarié et met en place tous les moyens d'acquisition des compétences requis pour accéder à cette validation.

La possibilité d'accéder à nouveau à l'évaluation de son parcours est ouverte sans limitation de durée.

L'évaluation du parcours professionnel est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi. La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise du centre. La commission rend son avis auprès de la direction qui prend la décision de la validation. »

Le reste de l'article : sans changement (« Les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions... » : cf. avenant n° 2003-03 « Déroulement salarial et de carrière des représentants du personnel et salariés détenant des mandats syndicaux »).

## 1.2. Rémunération

L'article 2.5.2.1, titre II, chapitre V « Rémunération » de la CCN est modifié comme suit :

« 2.5.2.1. Rémunération minimale annuelle garantie et validation des compétences acquises dans le parcours. »

Les 2 premiers paragraphes inchangés.

« La validation des compétences dans le parcours professionnel est valorisée par des paliers de qualification dans l'emploi occupé exprimés en niveaux de RMAG, exclusivement créés à cet effet.

Elle entre en conséquence dans la base de calcul de la PEP et de la BIC ainsi que des heures supplémentaires et ne fait pas fondre le DIT.

Il est créé à cet effet 3 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.

L'application des mesures salariales liées à la validation du parcours s'opère au 1<sup>er</sup> 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 PEP, de la BIC et des heures supplémentaires.

Cette indemnité est résorbée dans le RMAG 1 lors de la validation du premier palier de parcours dans le nouvel emploi. »

Les 3 derniers paragraphes inchangés.

## PARTIE II

### **RÉVISION DES RÈGLES DE PREMIER PALIER DES PRÉPARATEURS QUALIFIÉS EN PHARMACIE DES CLCC, CRÉATION D'UN DEUXIÈME PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS DU SOIN ET MÉDICO-TECHNIQUES, CRÉATION D'UN PREMIER PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS DU GROUPE B, RÈGLES DE PASSAGE DU GROUPE A AU GROUPE B**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Révision des règles de mise en œuvre du premier palier pour les préparateurs qualifiés en pharmacie*

Les signataires du présent accord prennent acte du référentiel de formation décrivant le contenu et les modalités d'acquisition des compétences complémentaires à la formation initiale des préparateurs en pharmacie des CLCC (brevet professionnel) pour l'exercice de cet emploi dans les CLCC.

Ils décident, dans le respect des dispositions de l'article 2.9.1.12 révisé par la partie I du présent accord, de valoriser cette acquisition de compétences en modifiant les critères d'éligibilité au premier palier du parcours professionnel des préparateurs qualifiés des CLCC présents dans le centre à la date d'entrée en vigueur du présent accord, comme suit :

« Après une durée de 4 ans dans l'emploi, soit le 1<sup>er</sup> jour de la 5<sup>e</sup> année suivant son embauche, le préparateur qualifié en pharmacie des CLCC ayant suivi les formations du référentiel de formation fédéral est éligible à l'évaluation du premier palier de son parcours professionnel.

A défaut d'une formation disponible telle que formalisée dans le référentiel fédéral, l'évaluation des compétences pour accéder au premier palier devra tenir compte des formations internes et/ou externes suivies à la date d'éligibilité ainsi que des divers postes occupés.

La validation du premier palier de parcours professionnel du préparateur qualifié en pharmacie des CLCC est valorisée par le RMAG 1 de l'emploi, tel qu'établi par la grille salariale à l'article 2.4 de la partie II du présent accord. »

#### **Article 2**

##### *Création d'un deuxième palier du parcours professionnel pour les emplois du soin et médico-techniques relevant de l'avenant du 23 mars 2002*

#### **2.1. Emplois concernés**

Emplois infirmiers : IDE, IBODE, IADE, puéricultrice.

Emplois médico-techniques : manipulateur d'électroradiologie médicale ; diététicien ; technicien de laboratoire ; préparateur en pharmacie qualifié ; masseur-kinésithérapeute ; orthophoniste.

## 2.2. Dispositions communes de mise en œuvre du deuxième palier pour les emplois visés à l'article 1.1 du présent accord

La durée dans l'emploi pour être éligible à l'évaluation du deuxième palier du parcours est établie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

Date d'application des mesures salariales liées à la validation du deuxième palier dans le parcours : 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Éligibilité à l'évaluation des compétences du deuxième palier du parcours :

- ne sont éligibles à l'évaluation des compétences du deuxième palier que les salariés validés dans le premier palier du parcours dans l'emploi occupé ;
- en cas de validation du premier palier du parcours après plan de progrès, il est instauré une durée minimale de 5 ans pleins dans l'emploi occupé entre la validation dans le 1<sup>er</sup> palier et l'éligibilité à l'évaluation dans le deuxième palier. Cette mesure peut donc conduire à relever le seuil d'éligibilité du deuxième palier à une durée supérieure à celle prévue dans l'article 2.3 ci-après :
  - exemple 1 : une IDE ayant validé le premier palier du parcours suite à un plan de progrès après 6 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du deuxième palier interviendra comme le prévoit le présent accord après 12 années dans l'emploi (6 + 6) ;
  - exemple 2 : une IDE ayant validé le premier palier suite du parcours suite à un plan de progrès après 8 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du deuxième palier interviendra après 13 années dans l'emploi (8 + 5).

Validation des compétences dans le parcours professionnel :

- l'évaluation des compétences est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi (ex. : enseignant de l'école professionnelle). La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise ;
- l'évaluation des compétences est opérée sur la base du référentiel des compétences national de l'emploi occupé par le salarié bénéficiant de l'évaluation ;
- la validation des compétences fait l'objet d'une décision de la direction.

Un avis motivé est donné au salarié dont les compétences ne sont pas validées. Il peut introduire un recours auprès de la direction de son centre dans un délai maximum de 1 mois et se faire assister par un représentant du personnel.

Un salarié dont le parcours professionnel n'est pas validé bénéficie d'un plan de progrès afin d'accéder dans les meilleures conditions à la validation ultérieure de son parcours dans un délai maximum de 12 mois. Ce plan de progrès est établi avec la participation du salarié et met en place tous les moyens d'acquisition des compétences requis pour accéder à cette validation. La possibilité d'accéder à nouveau à l'évaluation de son parcours est ouverte sans condition de durée à l'intérieur d'un même palier.

Sont soustraites du calcul de la durée dans l'emploi pour être éligible au deuxième palier toutes les absences causant une suspension du contrat de travail supérieure à 90 jours continus, hors maternité, accidents de travail et maladies professionnelles.

### 2.3. Eligibilité et valorisation salariale

Dans le respect des dispositions communes visées à l'article 2.2 ci dessus, les conditions d'éligibilité et de valorisation de la validation des compétences dans le deuxième palier du parcours sont :

Pour les emplois IBODE, IADE, puéricultrice :

- à compter du premier jour de la 11<sup>e</sup> année dans l'emploi, un salarié occupant l'un des emplois ci-dessus bénéficie d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés au cours du premier palier de son parcours professionnel ;
- la validation des compétences est valorisée par le passage au RMAG 2 tel qu'établi dans les grilles conventionnelles nationales.

Pour les emplois d'IDE, manipulateur d'électroradiologie médicale, masseur-kinésithérapeute, orthophoniste, diététicien, technicien de laboratoire, préparateur qualifié en pharmacie :

- à compter du premier jour de la 13<sup>e</sup> année dans l'emploi, un salarié occupant l'un des emplois ci-dessus bénéficie d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés au cours du premier palier de son parcours professionnel ;
- la validation des compétences est valorisée par le passage au RMAG 2 tel qu'établi dans les grilles conventionnelles nationales.

## 2.4. Grilles de rémunération applicables aux emplois visés par la partie II du présent accord

(En euros.)

EMPLOI	RMAG d'entrée	RMAG 1 (après 5 ans sauf IBODE, PUER et IADE : 3 ans et préparateur 4 ans)		RMAG 2 (après 12 ans sauf IBODE PUER et IADE : 10 ans)	
			Soit valorisation en % du RMAG d'entrée		Soit valorisation en % du RMAG 1
Préparateur(trice) qualifié en pharmacie	22 420	23 093	3,00	23 786	3,00
Diététicien(ne)	22 420	23 093	3,00	23 786	3,00
Technicien(ne) de laboratoire	22 420	23 093	3,00	23 786	3,00
Technicien(ne) biologiste (d'extinction)	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Orthophoniste	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Masseur-kinésithérapeute	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Infirmier(ère) DE	26 394	27 186	3,00	28 002	3,00
Infirmière-puéricultrice	26 394	27 584	4,51	28 412	3,00
Infirmier(ère) de bloc opératoire DE	26 394	27 584	4,51	28 412	3,00
Infirmier(ère) anesthésiste DE	27 584	28 534	3,44	29 390	3,00

### Article 3

#### *Création d'un premier palier du parcours professionnel pour les emplois du groupe B*

Les titulaires des emplois classés au groupe B sont éligibles aux nouvelles dispositions relatives au parcours professionnel dans le respect des dispositions de l'article 2.9.1 communes à tous les emplois non médicaux de la CCN des CLCC révisé par la partie I du présent accord.

Prenant acte de la mesure spécifique mise en place pour ces personnels par avenant du 24 novembre 2003 (revalorisation du RMAG de 3 % pour tous les emplois du groupe), les signataires conviennent, dans un premier temps, de mettre en place les dispositions relatives au premier palier.

A compter du premier jour de la 6<sup>e</sup> année dans l'emploi, les titulaires des emplois classés au groupe B bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés pendant leur parcours, quel que soit le mode d'accès à leur emploi (accès direct ou accès par promotion).

La validation des compétences est valorisée par le passage au RMAG 1 de l'emploi tel qu'établi dans les grilles conventionnelles nationales ci après.

(En euros.)

EMPLOIS	RMAG d'entrée	RMAG 1 (après 5 ans)	
			Soit valorisation en % du RMAG d'entrée
Employé(e) administratif(tive) qualifié(e)	15 512	15 977	3
Aide-diététicien(ne)	15 512	15 977	3
Ouvrier spécialisé	15 512	15 977	3
Agent de service qualifié	15 512	15 977	3
Employé(e) d'archives	15 512	15 977	3
Brancardier	15 512	15 977	3
Agent d'accueil/standardiste	15 512	15 977	3

### Article 4

#### *Dispositions relatives au passage du groupe A au groupe B*

Les titulaires des emplois classés au groupe A recrutés, hors contrats aidés, sont éligibles à une promotion au premier niveau de RMAG du groupe B (soit 15 512 € annuels bruts) dans un délai maximum de 12 mois, ce délai pouvant être minoré par accord de GPEC local.

### Article 5

#### *Modalités spécifiques et exceptionnelles en 2008 de mise en place des nouvelles mesures de parcours professionnel de la partie II du présent accord*

En 2008, à titre exceptionnel, 50 % minimum des titulaires des emplois visés à l'article 2.1 et 4 de la partie II du présent accord, et remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi, bénéficieront d'une validation de leurs compétences et du RMAG correspondant.

## **Article 6**

### *Garantie minimale*

A compter de 2009, chaque année, 30 % au minimum des salariés du centre remplissant les conditions d'éligibilité dans leur emploi au deuxième palier bénéficient de la validation de leurs acquis professionnels.

## **Article 7**

### *Date d'application des mesures du parcours professionnel en 2008*

Sous réserve de validation du parcours, les mesures salariales de valorisation du parcours professionnel (application des RMAG) pour les emplois de la partie II du présent accord sont mises en œuvre au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Dans l'hypothèse où la procédure de notification/opposition conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail aurait un terme postérieur à cette date, le présent accord entrera en vigueur dans tous les centres de lutte contre le cancer au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la valorisation du parcours professionnel des titulaires des emplois visés à la partie II du présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

## **Article 8**

### *Portée de l'accord*

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (art. L. 132-5 et L. 135-2) et de l'article 1.1.1 de la CCN des CLCC définissant son champ d'application s'appliquent directement.

## **PARTIE III**

### **CRÉATION D'UN DEUXIÈME PALIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOIS RELEVANT DE L'AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2003**

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Emplois concernés et dispositions communes relatives au deuxième palier du parcours professionnel*

#### **1.1. Emplois concernés**

La partie III du présent accord s'applique aux emplois visés par l'accord du 24 novembre 2003, à savoir :

Filière logistique (hors emplois A et B) :

- ouvrier qualifié (C) ;
- technicien iconographe (C) ;
- ouvrier hautement qualifié (D).

Filière administrative (hors emplois A et B) :

- technicien administratif (C) ;
- technicien comptable (C) ;
- secrétaire (D) ;
- assistante de gestion (E) ;
- assistante médicale (E).

Emplois techniques :

Emplois de la filière soins et médico-technique :

- auxiliaire de puériculture de soins (D) ;
- auxiliaire de puériculture petite enfance (D) ;
- aide-soignante (D) ;
- technicien de recherche clinique (E) ;
- assistante sociale (F).

Autres emplois techniques :

- technicien d’exploitation informatique (D) ;
- technicien de maintenance bio-médicale (E) ;
- documentaliste (E) ;
- informaticien d’études (E).

Emplois génériques de techniciens :

- technicien (C) ;
- technicien qualifié (F) ;
- technicien hautement qualifié (G).

Emplois génériques de maîtrise :

- principal(e) (H) ;
- chef d’équipe (H).

Emplois génériques de cadre :

- cadre 1 (I) ;
- cadre 2 (J) ;
- cadre 3 (K).

## 1.2. Dispositions communes de mise en œuvre du deuxième palier pour les emplois visés à l’article 1.1 de la partie III du présent accord

La durée dans l’emploi pour être éligible à l’évaluation du deuxième palier du parcours est établie au 1<sup>er</sup> janvier de l’année.

Date d’application des mesures salariales liées à la validation du deuxième palier dans le parcours : 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Éligibilité à l’évaluation des compétences du deuxième palier du parcours.

Ne sont éligibles à l’évaluation des compétences du deuxième palier que les salariés validés dans le premier palier du parcours dans l’emploi occupé.

En cas de validation du premier palier du parcours après plan de progrès, il est instauré une durée minimale de 5 ans pleins dans l’emploi occupé entre la validation dans le premier palier et l’éligibilité à l’évaluation dans le

deuxième palier. Cette mesure peut donc conduire à relever le seuil d'éligibilité du deuxième palier à une durée supérieure à celle prévue dans l'article 1.3 ci-après :

- exemple 1 : une assistante médicale ayant validé le premier palier du parcours suite à un plan de progrès après 6 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du deuxième palier interviendra comme le prévoit le présent accord après 12 années dans l'emploi (6 + 6) ;
- exemple 2 : une assistante médicale ayant validé le premier palier suite du parcours suite à un plan de progrès après 8 ans dans l'emploi (au lieu de 5), l'évaluation du deuxième palier interviendra après 13 années dans l'emploi (8 + 5).

#### Validation des compétences dans le parcours professionnel

L'évaluation des compétences est opérée par une commission locale de validation des compétences qui comporte au moins un membre extérieur aux centres représentant l'emploi ou la filière professionnelle à laquelle appartient l'emploi (ex. : enseignant de l'école professionnelle). La composition de la commission locale fait l'objet d'une information au comité d'entreprise.

L'évaluation des compétences est opérée sur la base du référentiel des compétences national de l'emploi occupé par le salarié bénéficiant de l'évaluation.

La validation des compétences fait l'objet d'une décision de la direction.

Un avis motivé est donné au salarié dont les compétences ne sont pas validées. Il peut introduire un recours auprès de la direction de son centre dans un délai maximum de 1 mois et se faire assister par un représentant du personnel.

Un salarié dont le parcours professionnel n'est pas validé bénéficie d'un plan de progrès afin d'accéder dans les meilleures conditions à la validation ultérieure de son parcours dans un délai maximum de 12 mois. Ce plan de progrès est établi avec la participation du salarié et met en place tous les moyens d'acquisition des compétences requis pour accéder à cette validation. La possibilité d'accéder à nouveau à l'évaluation de son parcours est ouverte sans condition de durée à l'intérieur d'un même palier.

Sont soustraites du calcul de la durée dans l'emploi pour être éligible au deuxième palier toutes les absences causant une suspension du contrat de travail supérieure à 90 jours continus, hors maternité, accidents de travail et maladies professionnelles.

### 1.3. Eligibilité et valorisation salariale

Dans le respect des dispositions communes visées à l'article 1.2 ci dessus, les conditions d'éligibilité et de valorisation de la validation des compétences dans le deuxième palier du parcours sont :

- à compter du premier jour de la 13<sup>e</sup> année dans l'emploi, un salarié occupant l'un des emplois ci-dessus bénéficie d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés au cours du premier palier de son parcours professionnel ;
- la validation des compétences est valorisée par le passage au RMAG 2 tel qu'établi dans les grilles conventionnelles nationales ci-après.

1.4. Grilles de rémunération applicables aux emplois visés par la partie III du présent accord

(En euros.)

EMPLOI	RMAG d'entrée	RMAG 1 (après 4 ou 5 ans)		RMAG 2 (après 12 ans)	
			Soit valorisation en % du RMAG d'entrée		Soit valorisation en % du RMAG 1
Technicien(ne) administratif(tive)	16 280	17 094	5	17 607	3
Technicien(ne) comptable	16 280	17 094	5	17 607	3
Technicien(ne)	16 208	17 094	5	17 607	3
Technicien(ne) en iconographie	16 208	17 094	5	17 607	3
Ouvrier qualifié	16 208	17 094	5	17 607	3
Technicien(ne) d'exploitation informatique	19 767	20 360	3	20 971	3
Secrétaire	19 767	20 162	2	20 767	3
Ouvrier hautement qualifié	19 767	20 162	2	20 767	3
Aide-soignant(e)	19 767	20 360	3	20 971	3
Auxiliaire de puériculture	19 767	20 360	3	20 971	3
Documentaliste	22 420	23 093	3	23 786	3
Informaticien(ne) d'études	22 420	23 093	3	23 786	3
Technicien(ne) de recherche clinique	22 420	23 093	3	23 786	3
Technicien(ne) de maintenance biomédicale	22 420	23 093	3	23 786	3
Assistant(e) de gestion	22 420	22 868	2	23 554	3
Assistant(e) médical(e)	22 420	22 868	2	23 554	3
Technicien(ne) qualifié(e)	26 394	27 186	3	28 002	3
Assistant(e) social(e)	26 394	27 186	3	28 002	3
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	27 584	28 412	3	29 264	3
Chef d'équipe	28 534	29 961	5	30 860	3
Principalat	28 534	29 961	5	30 860	3
Cadre 1	31 614	32 562	3	33 539	3
Cadre 2	38 896	39 674	2	40 864	3
Cadre 3	46 989	47 929	2	49 367	3

**Article 2**

*Modalités spécifiques et exceptionnelles en 2009 de mise en place des nouvelles mesures de parcours professionnel de la partie III du présent accord*

En 2009, à titre exceptionnel, 50 % minimum des titulaires des emplois visés à la partie III du présent accord, et remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi, bénéficieront d'une validation de leurs compétences et du RMAG correspondant.

### **Article 3**

#### *Date d'application des mesures du parcours professionnel en 2009*

Sous réserve de validation du parcours, les mesures salariales de valorisation du parcours professionnel (application des RMAG) pour les emplois de la partie III du présent accord sont mises en œuvre au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la valorisation du parcours professionnel des titulaires des emplois visés à la partie III du présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### **Article 4**

#### *Garantie minimale*

A compter de 2010, chaque année, 30 % au minimum des salariés du centre remplissant les conditions d'éligibilité dans leur emploi au 2<sup>e</sup> palier bénéficient de la validation de leurs acquis professionnels.

### **Article 5**

#### *Portée de l'accord*

Suite à la suppression de l'agrément pour les accords collectifs nationaux des établissements du secteur sanitaire à but non lucratif financés par la T2A, les dispositions du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions collectives et accords collectifs nationaux (art. L. 132-5 et L. 135-2) et de l'article 1.1.1 de la CCN des CLCC définissant son champ d'application, s'appliquent directement.

Fait à Paris, le 21 février 2008.

(Suivent les signatures.)