

**ACCORD n°2021-03
RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
2021**

INSTITUT GUSTAVE ROUSSY

114, rue Edouard Vaillant – 94805 VILLEJUIF Cedex – France – Tel : 01 42 11 42 11 – Fax : 01 42 11 53 00
Centre de lutte contre le cancer autorisé à recevoir les dons et legs – ordonnance du 1^{er} octobre 1945
N° SIREN 775 74 11 01 CODE APE 8610Z CCP PARIS 709 26 Z





Entre **Gustave-Roussy**, 114 rue Edouard Vaillant à Villejuif, représenté par Monsieur Didier SAMARAN, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les **organisations syndicales représentatives**,

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord a été conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2021, conformément aux articles L. 2242-13 et suivants du Code du Travail.

Gustave Roussy et les organisations syndicales représentatives CFDT, CGT, FO et UNSA ont engagé le 24 mars 2021 la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2021.

Le calendrier des réunions a été fixé comme suit :

- ✓ le 24 mars 2021,
- ✓ le 30 mars 2021,
- ✓ le 07 avril 2021,
- ✓ le 14 avril 2021,
- ✓ le 28 avril 2021,
- ✓ le 18 mai 2021,
- ✓ le 02 juin 2021,
- ✓ le 29 juin 2021.

Les propositions de négociation présentées par la CFDT, la CGT, FO et l'UNSA figurent en annexe du présent accord, à l'exception des argumentaires remis par les organisations syndicales au soutien de leurs propositions ainsi que convenu avec ces dernières en raison du volume de ces documents.

SUITE AUX REUNIONS QUI ONT EU LIEU, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

TITRE 1 : MESURES SALARIALES

1.1 Création d'une indemnité d'exercice au profit des agents d'endoscope

Il est instauré une indemnité d'exercice d'un montant de 80 € bruts mensuels versée dès l'embauche aux agents d'endoscope recrutés en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Les personnels embauchés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du versement de cette indemnité selon les mêmes conditions, dans le cas où leur contrat de travail à durée déterminée est transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette indemnité est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2021.

1.2 Création d'une indemnité d'exercice au profit des personnels travaillant au funérarium

Il est instauré une indemnité d'exercice d'un montant de 80 € bruts mensuels versée aux personnels travaillant au funérarium justifiant d'une année de travail effectif au sein du funérarium et recrutés en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Les personnels embauchés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du versement de cette indemnité selon les mêmes conditions, dans le cas où leur contrat de travail à durée déterminée est transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette indemnité est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

Le travail effectif s'entend hors périodes de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, assimilée ou non à du temps de travail effectif, hors repos et congés annuels.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2021.

1.3 Création d'une indemnité d'exercice au profit des magasiniers travaillant au magasin général ou au quai de livraison

Après deux années de travail effectif dans l'emploi de magasinier au magasin général ou au quai de livraison, une indemnité d'exercice d'un montant de 80 € bruts mensuels est versée aux magasiniers travaillant au magasin général ou au quai de livraison, après validation par leur encadrement sur la base d'une grille d'évaluation du niveau de compétences attendu, incluant notamment la réalisation des PVR.

Le travail effectif s'entend hors périodes de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, assimilée ou non à du temps de travail effectif, hors repos et congés annuels.

L'appréciation intervient lors de l'entretien annuel d'évaluation de l'année suivant les 2 années de travail effectif. En cas d'évaluation positive, l'indemnité d'exercice est versée rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année d'évaluation.

Sont concernés les magasiniers travaillant au magasin général ou au quai de livraison recrutés en contrat de travail à durée indéterminée. Les personnels embauchés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du versement de cette prime selon les mêmes conditions, dans le cas où leur contrat de travail à durée déterminée est transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette indemnité est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

Elle sera versée de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2021 aux magasiniers travaillant au magasin général ou au quai de livraison qui à cette date remplissaient les conditions d'éligibilité : ancienneté ; validation du niveau de compétences attendu.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2021.

1.4 Création d'une prime de technicité au profit des ASH

Il est instauré une prime de technicité d'un montant de 60 € bruts mensuels versée aux personnels ASH ayant obtenu la VAP1, après validation par leur encadrement du niveau de compétences attendu sur la base d'une grille d'évaluation.

Cette prime est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

L'appréciation intervient lors de l'entretien annuel d'évaluation de l'année suivant l'obtention de la VAP1. En cas d'évaluation positive, l'indemnité de technicité est versée à compter du 1^{er} juillet de l'année d'évaluation.

Pour l'année 2021, les ASH vapés 1 ou vapés 2 ayant déjà passé leur entretien annuel d'évaluation seront évalués par leur encadrement au titre de l'indemnité de technicité d'ici au 31 décembre 2021. En cas d'évaluation positive, l'indemnité de technicité leur sera versée rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2021.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2021.

1.5 Instauration d'une indemnité de repas au profit des personnels travaillant sur le site de Chevilly-Larue

Les personnels travaillant de jour sur le site de Chevilly-Larue durant les weekends et jours fériés ne bénéficient pas, sur l'heure du déjeuner, du restaurant d'entreprise fermé sur ces périodes ni de plateau repas mis à disposition.

La Direction a par conséquent proposé de leur verser une indemnité de repas, selon les conditions ci-après.

D'un montant forfaitaire de 4 € par repas, elle est versée aux personnels travaillant de jour sur le site de Chevilly-Larue durant les weekends et jours fériés, lorsque le restaurant d'entreprise est fermé sur l'heure de déjeuner et en l'absence de mise à disposition de plateau repas. Si le restaurant d'entreprise devait ouvrir sur l'heure de déjeuner durant les weekends et jours fériés ou que des plateaux repas devaient être mis à disposition, l'indemnité repas ne sera plus versée.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2021.

1.6 Revalorisation du montant de la prime de suppléance versée aux AS et aux IDE

Aux termes de l'accord n°2020-06 en date du 02 novembre 2020 conclu dans le cadre de la NAO 2020, une prime de suppléance a été instaurée au profit des AS et des IDE travaillant de jour ou de nuit dans le cadre de l'équipe de suppléance mise en place dans le courant du 3^{ème} trimestre 2020 au sein de Gustave Roussy.

Il est décidé de revaloriser le montant de la prime de suppléance à hauteur de 50 € bruts mensuels, pour le porter de :

- 80 € bruts/mois à 130 € bruts/mois pour les AS,
- 130 € bruts/mois à 180 € bruts/mois pour les IDE.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2021.

1.7 Revalorisation de l'indemnité de standard versée aux personnels du standard

Aux termes d'un protocole d'accord de fin de conflit en date du 26 juin 2013, une indemnité spécifique a été instaurée au profit des personnels du standard travaillant les weekends et jours fériés, dans les termes suivants :

(...) 2/ 24 heures par mois sont en moyenne travaillées par chaque salarié le week-end. Ces jours de week-end sont compensés par des heures supplémentaires et par une indemnité de travail du dimanche qui est payée en dehors du repos hebdomadaire.

Il n'en demeure pas moins que l'exercice durant le week-end et les jours fériés d'activités plutôt en rapport avec le métier d'agent d'accueil ou d'agent de PC sécurité permet de dégager un niveau d'indemnité complémentaire au salaire mensuel de base correspondant à :

24 heures ÷ 151 heures/mois x 183 euros (correspondant au différentiel entre le niveau C et le niveau D pour un mois de travail) = 29 euros bruts/mois

Cette indemnité, compensant le différentiel de niveau conventionnel durant 24 heures en moyenne par mois pour les personnes acceptant le service du week-end et des jours fériés, sera versée à chaque collaborateur à compter du 1^{er} juin 2013 et bénéficiera des révisions conventionnelles décidées au titre des augmentations générales de salaires. (...) »

Afin d'améliorer le dispositif salarial des personnels du standard travaillant les weekends et jours fériés, la prime de standard, désormais dénommée « indemnité d'exercice », est forfaitisée. Son montant forfaitaire remplace par conséquent la formule de calcul de la prime de standard retenue dans le cadre du protocole d'accord de fin de conflit du 26 juin 2013.

D'un montant de 80 € bruts mensuels, elle est versée dès l'embauche aux personnels du standard travaillant les weekends et jours fériés recrutés en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Les personnels embauchés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du versement de cette indemnité selon les mêmes conditions, dans le cas où leur contrat de travail à durée déterminée est transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette indemnité est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2021.

1.8 Revalorisation du montant du MG de l'indemnité de travail de nuit versée aux personnels appelés exceptionnellement à travailler la nuit

Il est rappelé que la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer en date du 1^{er} janvier 1999 prévoit à l'article 2.5.4.1 « Travail de nuit », une prime de sujétion particulière pour le travail de nuit au profit des personnels appelés exceptionnellement à travailler la nuit, si les heures accomplies ne sont pas rémunérées comme heures supplémentaires. Son montant fixé à l'article A-2.1.2.1 « Travail de nuit » de l'annexe 2 à la Convention Collective s'élève à hauteur de 0,45 MG par heure de travail comprise entre 21 heures et 7 heures du matin.

Il est décidé de porter le montant du MG de 0,45 à 1 MG par heure de travail comprise entre 21 heures et 7 heures du matin effectuée par les personnels appelés exceptionnellement à travailler de nuit, si les heures accomplies ne sont pas rémunérées comme heures supplémentaires.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2021.

1.9 Revalorisation salariale des IBODE

Lors de la NAO 2021, les IBODE ont demandé à bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération. Ils ont notamment fait valoir l'élargissement de leurs compétences, mais surtout la nécessité de revaloriser leur diplôme d'IBODE.

Le sujet s'avérant plus difficile que prévu à appréhender dans sa globalité, notamment sur la base du nécessaire benchmark à effectuer entre les différents établissements de santé publics et privés non lucratif, la Direction des Ressources Humaines propose et s'engage à rencontrer à la rentrée 2021 les différentes parties prenantes pour échanger à nouveau avec elles, en organisant :

- Une première réunion avec quelques représentants des IBODE ;
- Une seconde réunion avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de Gustave Roussy.

Cette mesure prend effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

TITRE 2 : MESURES A L'EGARD DES ORGANISATIONS SYNDICALES

A la suite d'un état des lieux réalisés par la DRH accompagnée de la DTNSI, certains matériels informatiques se sont avérés vieillissants. Ces matériels seront remplacés au profit d'une unité centrale (ordinateur fixe) et d'un écran 19" pour chaque section syndicale disposant d'un local syndical au sein de Gustave Roussy.

Un état des lieux des équipements mobiliers a de la même manière été réalisé par la DRH accompagnée de la DALII. Sur la base d'une liste communiquée par chaque section syndicale, le DRH déterminera quel mobilier sera remplacé en accord avec la DALII.

Le remplacement des équipements informatiques et du mobilier se fera en fonction des stocks disponibles à Gustave Roussy et des délais de livraison des prestataires en cas d'achats.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2021.

TITRE 3 : ACCORDS COLLECTIFS SIGNES ET CONCLUS DANS LE CADRE DES THEMATIQUES DE LA NAO 2021

Plusieurs accords ont d'ores et déjà été conclus dans le cadre des thématiques de la Négociation Annuelle Obligatoire 2021 :

- L'accord n°2021-01 portant sur le dispositif salarial en faveur des manipulateurs en électroradiologie médicale en date du 25 mai 2021 ;
- L'accord n°2021-02 portant sur la prime d'embauche et la prime de nuit des personnels de nuit en date du 25 mai 2021.

TITRE 4 : PROJET D'ACCORD COLLECTIF A NEGOCIER DANS LE CADRE DES THEMATIQUES DES NAO 2021

La Direction confirme par ailleurs qu'une négociation sera engagée fin du premier semestre et au cours du second semestre 2021 sur les thèmes suivants :

- La qualité de vie au travail, l'accord n°2018-05 du 18 juillet 2018 arrivant à échéance le 18 juillet 2021 ;
- Le forfait mobilité durable, en lien avec le Plan de Mobilité Durable en cours d'établissement ;
- Le droit à la déconnexion, l'accord n°2018-07 du 08 novembre 2018 arrivant à échéance le 08 novembre 2021 ;
- La prévention des risques professionnels, l'accord n°2018-08 du 05 décembre 2018 arrivant à échéance le 05 décembre 2021.

TITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES

5.1 Caractère non cumulatif

Les avantages prévus par le présent accord sont non cumulables avec l'application de règles différentes qui sont, ou viendraient à être prévues par la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999, ou un autre accord d'entreprise ou de niveau supérieur.

Il se substitue de plein droit à tous autres accords d'entreprise antérieurs conclus au sein de Gustave Roussy, ainsi qu'à tous usages ou engagements unilatéraux à la signature dudit accord et ayant le même objet ou la même cause.

5.2 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord collectif d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur sous réserve du respect des conditions de validité mentionnée à l'article L. 2232-12 du Code du travail, et une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

Les mesures prenant effet au 1^{er} janvier 2021 ou au 1^{er} juillet 2021 seront effectives sur la paie du mois de septembre 2021 avec effet rétroactif à la date prévue.

5.3 Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La partie qui prend l'initiative de la révision du présent accord en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la réception du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura expressément été convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra l'accomplissement des formalités de dépôt.

5.4 Dénonciation de l'accord

Dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

5.5 Dépôt et publicité de l'accord

Gustave Roussy réalisera toutes les mesures de publicité requises. Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire original sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord collectif sera publié dans son intégralité dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, sous une forme anonymisée (article 2 du décret n°2017-752).

Fait à Villejuif, le 06 juillet 2021

Pour les organisations syndicales,

Pour Gustave-Roussy

Didier SAMARAN

Directeur des Ressources Humaines

CFDT M^{me} BRAHIM Tounina JANE



CGT Baya BENATSON



FO Christine Fontaine



UNSA

ANNEXES

PROPOSITIONS DE NEGOCIATION PRESENTEES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NAO 2021

Salaires et autres avantages :

- La Prime Ségur remplacée par un complément de salaire mensuel d'un montant identique. (pérennisation de la prime Ségur).
- Augmentation générale des salaires de 2%.
- Revalorisation de la prime du STANDARD (actuellement 29 euros/brut depuis 1^{er} juin 2013) à hauteur de 150 euros brut.
- Magasin général : revalorisation salariale de 200 euros brut pour les 4 salariés du magasin.
- Prise en charge par l'employeur d'une allocation d'étude pour la 3^{eme} année IDE.
- Prise en charge de la formation AS -> IDE pour les AS ayant une ancienneté de plus ou égale à 5 ans.
- Prime IDE : passage à 400 euros.
- IDE HDJ GR1 et GR2 : revalorisation des paiements des heures supplémentaires à hauteur de 150%.
- Revalorisation salariale des praticiens.
- Heures supplémentaires payées à hauteur de 150% pour le personnel soignant de jour.
- Métiers sous tension IDE, IADE, IBODE, PUER, MERM ...: accompagner les débuts de carrière des soignants, renforcer l'attractivité, mettre en place une politique de valorisation et de fidélisation, consolider l'attractivité.
- Valoriser l'implication des soignants dans les actions de formation.
- Prime tuteurs soignants : revoir les conditions d'attribution de la prime de tutorat.
- Elargissement de l'ouverture des postes au concours de praticiens spécialistes aux praticiens étrangers (en particulier hors UE).
- 1 journée de congé supplémentaire pour les personnels travaillant en locaux aveugles.
- Prise en charge par l'employeur de la journée de solidarité, lundi de pentecôte.
- Prise en charge par l'employeur de la mutuelle à hauteur de 60%.
- Augmentation de la prise en charge du Pass Navigo à hauteur de 70%.
- Mise en place de chèque CESU garde d'enfants.
- Augmentation des jours enfants malades.

Classifications

- Passage en 3D pour le standard.

CF
110

Conditions et aménagement du temps de travail

- Réflexion sur l'établissement de ratio patient/soignant spécifique à chaque service.
- Faire respecter les heures de pauses réglementaires.
- Augmentation des effectifs AS de nuit et de jour (AS fixe et non volant).
- Suppression des jours de carence.
- Augmentation du nombre D'AMR

Négociations accord :

- Mutuelle : augmentation de la participation employeur pour tous les salariés temps plein et temps partiel.
- Négociation pour les chèques syndicaux calculés en fonction du pourcentage de la représentativité au 1^{er} tour.
- Négociation CET (augmentation des jours).

BB CF
H



Infirmiers (ères) de recherche clinique : IRC - avril 2021

Une réorganisation de la recherche clinique a été réalisée incluant la réorganisation des postes liée aux attachés de recherche Clinique (ARC). Cette réorganisation n'a pas intégré les IRC, indispensable à la prise en charge des patients en recherche clinique.

Les IRCS se sentent exclus de cette réorganisation d'autant plus que cela entraîne une réorganisation de leur secteur.

L'ensemble de l'équipe, constituée de 8 personnes, a rédigé un document intégrant leur activité et leur souhait de réorganisation, incluant la mise en place d'un parcours spécifique pour les IRCS et l'évolution de leur grille, comme cela a été réalisé pour les ARCs.

Synthèse

- Mise en place d'un IRC pour chaque comité suite à la réorganisation des activités des ARCs. Il a été identifié que la qualité du recueil des données était mauvaise dans les comités ne possédant pas d'IRC. Cela montre clairement une plus-value d'un IRC dans la prise en charge des patients en recherche clinique et les missions des ARCs et IRCs directement en lien.
 - o Présence de 3 postes d'affichage en interne pour IRC expert
 - o Présence d'un poste d'affichage externe pour un IRC
- Grille salariale actuelle - Comparaison IDE / IRC
 - o Voir tableau de comparaison, activités des IRCs plus importante
 - o IDEC PLC niveau 5H / IRC 4f ou 4G
 - DU Recherche Clinique exigeance pour IRC expert 4G
 - Présence d'une IRC expert pour le comité 120 avec un niveau 4f
 - Niveau 4f sont les IRC financé par UNICANCER pour un promoteur spécifique
 - o Cadre de soins 6I / IRC Manager 5h
 - IRCs manager possède 2 missions : IRC pour un comité et rôle de management
 - Augmentation prévue de son rôle de management suite à la réorganisation des ARCs : embauche 4 IRCs à manager en plus
 - o Nouvelle fiche de poste mise en place suite à la réorganisation des ARCs
 - Intégration des termes experts ou non sans avoir bien identifié les missions
 - Fiche de poste pour embauche avec le terme expert
- Souhait de l'évolution en lien avec le parcours spécifique aux IRCs
 - o Manager IRC
 - ARC Manager : évolution de la grille salariale de 6I à 6K
 - Demande d'évolution de l'IRC Manager du 5H au 6I
 - Réflexion pour sa fonction d'IRC en plus de son rôle de manager.
 - L'embauche des nouveaux IRC va entraîner un management de 11 personnes au lieu de 7
 - Actuellement l'EAE réalisé correspond à un EAE pour son poste d'IRC et ne met pas en valeur les missions de Manager
 - o IRC
 - Mettre en place un parcours spécifique pour les IRCs, inexistant à ce jour
 - Souhait pour le parcours IRC
 - IRC IPA : 5H avec prime – 5 ans d'expérience d'IRC à GR et DU de RC et en oncologie et Master
 - IRC coordonnateur transversal : 5H – 5 ans d'expérience d'IRC à GR et DU de RC et en oncologie
 - IRC expert : 5H - 5 ans d'expérience à GR et DU de RC et en oncologie
 - IRC Sénior : 4G - DU de RC et en oncologie
 - IRC Junior : 4F – sans formation et expérience en RC

Handwritten signatures and initials, including 'CF' and 'B.F.'.



114, rue Edouard Vaillant
94800 VILLEJUIF

☎ : 01 42 11 41 01

☎ : 01 42 11 61 79

✉ : cgtigr@gmail.com

Villejuif, le 23 Mars 2021

NEGOCIATIONS ANNUELLES 2021 POINTS CGT

Objet : Ordre du jour des NAO 2021 de la CGT

1. Augmentation de 5% du RMAG pour l'ensemble des salariés non cadre afin de palier à l'augmentation du coût de la vie en région parisienne.
2. Accord « contrat de génération » (sénior) : passer de 18 à 24 mois (travailler à 80% ; payé à 90% tout en cotisant à 100%) avec respect des dates des entretiens seniors, conformément à l'accord signé, c'est-à-dire à 57 ans.
3. Mettre en place un parcours d'évolution de carrière qualifiant pour les assistantes médicales (AM) vers le poste d'assistante médicale de recherche (AMR) niveau 4E1 puis vers le poste technicien de recherche clinique TEC niveau 4F (validé par une formation qualifiante) avec un déroulé de parcours dans le plan de formation de 2021.
4. Le poste technicien animalier est actuellement ouvrier hautement qualifié niveau 3D. Nous demandons une revalorisation salariale avec un déroulé de parcours.
5. Formations diplômantes pour les agents de service hospitalier ASH dans les services de soins.
Les agents du service hôtelier en charge des chambres dans le service d'hospitalisation sont des agents qui assurent l'entretien et la désinfection des chambres, selon des procédures spécifiques.
Elles assurent les commandes, respectent et mettent en application les différents protocoles d'hygiène et de désinfection (selon la pathologie du patient, en effet le patient en isolement protecteur, le patient contact, contact « gouttelette », ICD...).
- a. Avoir une formation sur le régime alimentaire des patients (service des plateaux pour les 3 repas de la journée coordination avec l'équipe soignante).
- b. Nous demandons, la mise en place d'un parcours de carrière validé par évaluation des compétences, qui permettrait après la VAP1 après 5 ans et à la 6^{ème} année le passage en 3D.

CF
B.B.
J.

6. CDI de chantier :
Qualifier les CDI de missions actuels en CDI.
Proposer une continuité de CDI quand des postes existent à profil identique dans la poursuite de projets de recherche
Mettre et afficher une liste des postes disponibles pour ces personnels et prévoir un process pour candidater avec suivi d'indicateurs.
7. Jours Enfants Malades : Passer de 4 à 6 jours enfants malade par salarie éligible.
8. Négociation des astreintes pour les salariés non cadre.
9. Revalorisation des salariés des différents services techniques etc plombiers, électriciens, vaguemestre, service REPRO.
10. Le paiement des heures supplémentaires à 150% effectuées lors d'un problème technique quand ces salariés doivent rester en plus de leur journée de travail.

Syndicat CGT de l'IGR

RB CF
S



Le 16/04/2021

Nous faisons suite aux NAO du 14/04/2021, 9h30.

Un parcours professionnel AMR Assistante médicale de recherche :

La CGT propose d'instaurer un parcours professionnel aux AMR échelonné dans le temps :

Le métier d'assistante médicale de recherche (AMR) est une spécificité de Gustave Roussy à hauteur de son implication dans la recherche au niveau mondial.

A ce jour, il n'y a pas de formation d'AMR reconnu, le métier est appris au fur et à mesure. C'est une clé au bon déroulement d'un protocole de recherche.

Les AMR assurent à la fois la planification et le suivi de tous les rendez-vous des patients pour les différents protocoles sur les différents comités.

- * Prise des fonctions d'AMR sur le niveau conventionnel 4 E
- * 1 an après lors de la 1ère EAE niveau conventionnel 4 E1
- * Après la VAP 1 à la 6ème année en conservant son ancienneté passage en 4F
- * Après la VAP 2 à 13ème année en conservant son ancienneté passage en 4G

Une revalorisation des techniciens animaliers :

Depuis la directive européenne sur l'éthique animale de 2010, le métier d'animalier n'est plus porté sur le change, l'alimentation des animaux et le respect des règles d'hygiène et de sécurité animale.

* ils sont garants de respecter l'éthique animale et son bien être.

* ils assurent la mise à disposition des traitements spécifiques à délivrer lors de la distribution des rations alimentaires, assurer un enrichissement et l'adapter aux besoins, irradiation et le sacrifice des animaux (euthanasie).

Leur formation : brevet ou un bac professionnel, un concours

Expérimentation animale de niveau 2 ou 3 avec des mises à niveau sur l'éthique animale tous les 5 ans.

Évolution vers technicien en expérimentation animale passage de 3D en 3E.

Le funérarium :

La CGT demande qu'une réfection du funérarium soit faite aux titres de la QVT, nous vous rappelons que le funérarium est la dernière vitrine de GR et que des travaux soit fait dans la salle d'accueil des visiteurs, nous vous rappelons qui est important de respecter le défunt et la famille de celui-ci.

Ainsi qu'une revalorisation du personnel équivalent aux revalorisations qui ont été faites aux AS.

85 CF
B.B.
X.B.

NGAM-ATAH JOELLE

De: CGT IGR <cgtigr@gmail.com>
Envoyé: mardi 27 avril 2021 10:34
À: SAMARAN Didier; JANMOT Valerie; NGAM-ATAH JOELLE; LETOURNEUR Veronique
Objet: NAO assistante dentaire

Bonjour,

les élu(e)s CGT reviennent vers vous concernant les assistantes dentaire, qui sont sur le plateau de consultation, suite à l'avenant signé à unicancer on peut considérer que ces A.S de métier on fait une spécialisation comme précisé sur l'avenant et devrait, passé en classification 3E.
car elles sont à présent des aides soignantes spécialisées.

Nous demandons à ce qu'elles puissent bénéficier de cette classification dès l'obtention de leur diplôme et que se soit rétroactif pour celle en poste.

bien cordialement.

--

Syndicat CGT IGR - TEL 01 42 11 41 01 - cgtigr@gmail.fr - Permanences les mardi et jeudi P.307 +10

CF
BD
10

Négociations Annuelles Obligatoires 2021 Points posés par FO-GR

1) Les salaires et autres avantages :

- **Augmentation générale des rémunérations de 5% pour rendre plus attractif l'ensemble des carrières des différents secteurs d'activité de Gustave Roussy.**
- **Prime équivalente à un 13^{ème} mois (payable en deux fois en juin et en novembre)**
- Augmentation de l'indemnité de sujétion pour le travail du dimanche et des jours fériés
- Revalorisation de la prime de nuit
- Prime de garde pour les cadres de nuit
- Mutuelle : prise en charge patronale à hauteur de 80%
- Prise en charge par l'employeur de la cotisation aux ordres professionnels.
- Embauche d'un deuxième poste de brancardier sur le site de Chevilly-Larue.
- Prime de chaussures pour les professions réglementées.
- Prise en charge des frais de transport :
 - Prise en charge du billet de transport (carte Navigo) à hauteur de 80 %.
 - Indemnités kilométriques pour les personnels qui ont des horaires de travail particuliers les empêchant d'utiliser les transports en commun (travail de nuit, horaires décalés...).
- Revalorisation des rémunérations de tous les personnels médicaux
- Personnels du funérarium : bénéficie des avantages accordés aux AS.
- Agents hôteliers : prime de responsabilités (exercice d'activités supplémentaires, voir argumentaire joint)
- Personnels du standard : passage en D
- Revalorisation des magasiniers des magasins DALII
- Vaguemestres : passage en D
- Assistant(e)s de gestion : mise en place d'un parcours professionnel
- Assistantes Médicales :
 - Valorisation de l'obtention du DU de coordination : passage en 4F
 - Remise en place de la reconnaissance de la spécificité de l'assistante médicale en cancérologie : niveau 4^{E1} (voir l'accord 2010-06)
- Diététicien(e)s : Mise en place d'un parcours professionnel
- Psychomotricienne : passage en F
- Assistantes sociales : passage en G
- Infirmière puéricultrice : passage au groupe H dès l'embauche. (Voir courrier joint)
- Manipulateur de radiologie médicale : 4G après VAP1
- Rendre les astreintes de MERM non obligatoire pour les personnels à partir de 55 ans.
- Augmentation du nombre d'ETP d'AS pour la nuit.
- Revalorisation de la prime du pool de suppléance (AS et IDE)

2) Amélioration de la CCN des CLCC

- **Amélioration de l'article 2.5.2.4 relatif à la prime liée à l'expérience professionnelle : 22% après 27 ans et 24% après 29 ans.**

BO1
CF
[Signature]

- Amélioration de l'article 2.5.3.4 relatif à la prime liée à l'expérience professionnelle des cadres : 15% après 20 ans.
- Prise en charge de la maladie : Amélioration de l'article 2.12.1.3 : Après 6 mois de travail effectif (au lieu de 12) pour la maladie.
- Prise en charge par l'employeur à compter du 1^{er} jour d'arrêt pour tous les arrêts maladie.
- Prise en charge en cas d'accident du travail et de trajet : prise en charge dès l'embauche.
- Amélioration de l'article 3.1.6.2 relatif à l'indemnité de départ à la retraite : 8 mois après 25 ans de travail effectif.

3) Organisation du temps de travail :

- Lundi de pentecôte : pas de récupération pour la « journée de solidarité ».
- Organisation en 12 heures pour les AS : Mise à niveau des services de GR2
- Temps d'habillage-déshabillage : 2 jours supplémentaires et extension à tous les personnels obligés de mettre un vêtement de travail y compris l'encadrement et les agents hôteliers
- Accord sénior : étendre la possibilité de réduction du temps de travail à 24 mois avant le départ présumé à la retraite.

4) Conditions de travail :

- 2 journées de congé supplémentaire pour les personnels travaillant en locaux aveugles (Pourquoi pas en demi-journées l'hiver particulièrement)
- Aménagement d'une salle de relaxation accessible à tous les salariés
- Restauration des personnels du site de Chevilly-Larue : prime de panier ou des tickets restaurants sur les jours non accessibles à la restauration.
- Valorisation de l'activité sportive (partenariat avec le CSE, développement d'une politique sportive...)

7) Moyens alloués au CSE :

- Subvention relative aux Activités Sociales et Culturelles du CSE à 2 % de la masse salariale.

Handwritten initials and signatures in blue and black ink, including what appears to be 'CF' and 'B.D.2'.



Villejuif, le 29 mars 2021

Négociation Annuelle Obligatoire 2021

Revendications UNSA

Revendications UNSA NAO de l'année 2020 :

- **Accord Forfait Mobilités Durables** : Demande d'ouverture de la négociation d'un « Forfait Mobilités Durables » (Cf PJ)

Politique Salariale 2021

1. Meilleure reconnaissance de l'ancienneté avec :
 - A. La création d'un RMAG3 avec durée d'éligibilité à 19 ans
 - B. Le déplaçonnement de la Prime d'Expérience Professionnelle après 25 ans.
 - C. Prime de fidélisation de 350€ brut par mois après 4 ans d'ancienneté pour les métiers en pénurie et en tension
2. Augmentation à l'indemnité de sujétion à 4 MG par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié et à 1 MG pour les heures effectuées la nuit
3. Revalorisation à 600 € bruts de la prime des personnels de nuit
4. Manipulateurs en Radiologie : Heures supplémentaires à 200% dès la première heure supplémentaire réalisée
5. Attribution d'un complément salarial pour les techniciens des endoscopies d'une valeur de 100€ bruts par mois (Cf PJ)
6. Attribution d'une prime de 150€ bruts mensuels pour le personnel soignant dont la ressource est critique, limitée et difficilement remplaçable (Cf PJ)
7. Attribution d'un complément salarial d'une valeur de 100€ bruts mensuels pour les techniciens d'accueil du Plateau des consultations (Cf PJ)
8. Renégociation des modalités du déclenchement de la prime d'intéressement
9. Revu des modalités d'astreintes de tous les personnels et notamment des praticiens

10. Rééchelonnement des niveaux conventionnels A, B et C pour garantir une meilleure rémunération des bas salaires
11. Techniciens en Recherche Clinique : Mise en place d'un parcours professionnel
12. Télétravail : plan d'équipement pour tous les personnels éligibles au télétravail sur 2 ans
13. Maintien de la rémunération en cas de maladie sur la première année d'exercice (demande UNSA NAO 2020)
14. Retrait des jours de carence en cas d'arrêt maladie

Qualité de vie au travail temps et organisation du travail

15. Ouverture de postes d'AS de nuit sur les secteurs en difficulté : Orl, Hématologie, Médecine
16. Assistante sociale 1 journée supplémentaire par semaine soit un total de 2 jours par semaine

Droit syndical

17. Chèques syndicaux : répartition de l'enveloppe globale réelle entre chaque OS avec ventilation des sommes en fonction du taux de représentativité au 1^{er} tour des élections professionnelles (demande UNSA NAO 2020)
18. Négociation sur la valorisation des compétences acquises pendant le mandat de représentant du personnel (demande UNSA NAO 2020 et travail engagé en 2020)
19. Renouvellement des équipements informatiques et du mobilier des locaux des représentants du personnel

Les Délégués Syndicaux UNSA Gustave Roussy