

**ACCORD N°2022-01**

**PORANT SUR LE DISPOSITIF SALARIAL  
EN FAVEUR DES IBO ET DES IBODE**

SS  
CN  
SDS  
NA

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

---

Gustave Roussy, 114 rue Edouard Vaillant à Villejuif,

D'une part,

**ET**

---

Les organisations syndicales représentatives de Gustave Roussy, représentées par leur délégué syndical

D'autre part,

CN  
SDS

SS

2/8 NA

JS

PREAMBULE .....	4
ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD.....	5
ARTICLE 2 : CONCERNANT LES IBO .....	5
ARTICLE 3 : CONCERNANT LES IBODE .....	5
ARTICLE 4 : CARACTERE NON CUMULATIF.....	7
ARTICLE 5 : VALIDITE DE L'ACCORD .....	7
ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR.....	7
ARTICLE 7 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD.....	7
ARTICLE 8 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD.....	8
ARTICLE 9 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD.....	8

ss  
CN  
SDJ

## PREAMBULE

---

Depuis plusieurs années, Gustave Roussy a mis en place différents dispositifs salariaux de nature à favoriser le recrutement et la fidélisation des IBO (IDE exerçant au bloc) et des IBODE.

En effet, les difficultés d'embauche perdurant, la Direction a amélioré à plusieurs reprises ces dispositifs salariaux pour rendre Gustave Roussy attractif à l'égard de ces deux catégories de personnels par l'instauration de différents éléments de rémunération, notamment :

- Une prime d'embauche : instaurée par décisions unilatérales pendant plusieurs années en 2000, 2001, 2002, pérennisée ensuite ; dont les modalités de versement furent révisées dans le cadre de l'accord NAO n°2018-04 du 18 juillet 2018 et le montant revalorisé en 2021 par les décisions unilatérales n°2021-01 et n°2021-02 ;
- Le positionnement des IBODE :
  - o Dans un premier temps, sur le niveau conventionnel 4G avec revalorisation de leur complément de salaire de 5.000 à 15.000 frs par décision unilatérale du 28 septembre 2000 ;
  - o Puis dans un second temps, sur le niveau conventionnel 5H sans remise en cause du versement de l'indemnité d'exercice prévue par la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer en date du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (CCN des CLCC) dans le cadre de l'accord NAO 2018 ;
- Une « prime infirmière IGR » : instaurée par l'accord d'entreprise n°2008-03 du 07 janvier 2008, versée aux IDE, IDE spécialisés et principales ayant plus d'un an de travail effectif au sein de Gustave Roussy. Dans le cadre de l'accord NAO 2018, son montant fut revalorisé à l'égard des IDE, et dénommée « prime accord d'entreprise » à l'égard des IBODE.

La CCN des CLCC prévoit par ailleurs le versement d'une indemnité d'exercice au profit des infirmiers spécialisés, et notamment des IBODE, indemnité d'exercice que les IBO exerçant au sein de Gustave Roussy perçoivent également après 1 an d'ancienneté et évaluation favorable de leur encadrant.

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 a proposé et s'est engagée, dans le cadre de l'accord NAO n°2021-03 du 06 juin 2021, 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 IBO et des IBODE ;
- Une seconde réunion avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de Gustave Roussy.

Le présent accord est le résultat des échanges et négociations menées par la Direction des Ressources Humaines à la rentrée 2021 avec les différentes parties prenantes.

Le présent accord s'inscrit par conséquent dans le champ des mesures négociées avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2021.

## **ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD**

---

Le présent accord a pour objet d'améliorer le dispositif salarial existant au profit des IBO et des IBODE, de la manière suivante :

- *Concernant les IBO :*
  - o Une revalorisation de l'indemnité d'exercice conventionnelle ;
- *Concernant les IBODE :*
  - o Une revalorisation de l'indemnité d'exercice conventionnelle ;
  - o Une revalorisation du salaire de base par le versement d'un complément de salaire ;
  - o L'instauration d'une prime de fidélisation.

## **ARTICLE 2 : CONCERNANT LES IBO**

---

### **2.1 Amélioration du montant de l'indemnité d'exercice conventionnelle**

La CCN des CLCC prévoit le versement d'une indemnité d'exercice au profit des infirmiers spécialisés, et notamment des IBODE.

A Gustave Roussy, les IBO bénéficient également du versement de cette indemnité après un an d'ancienneté.

Afin d'améliorer le dispositif salarial des IBO, l'indemnité d'exercice prévue par la CCN des CLCC est forfaitisée et son montant est revalorisé à hauteur de 70 € bruts mensuels. S'élevant actuellement à la somme de 143,24 € bruts mensuels, le montant de l'indemnité d'exercice forfaitaire est porté à 213,24 € bruts mensuels pour un IBO exerçant à temps plein. L'indemnité d'exercice forfaitaire est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

En cas d'augmentation du montant de l'indemnité d'exercice de la CCN des CLCC, le montant de l'indemnité d'exercice forfaitaire telle que prévue par le présent accord demeure inchangé tant qu'il est supérieur au montant de l'indemnité d'exercice conventionnelle. L'indemnité d'exercice de la CCN des CLCC sera de nouveau versée aux IBO exerçant au sein de Gustave Roussy lorsque son montant sera supérieur à celui de l'indemnité d'exercice forfaitaire.

L'indemnité d'exercice forfaitaire telle que prévue par le présent accord n'est pas impactée dans son montant en cas d'augmentation générale ainsi qu'en cas d'augmentation catégorielle des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2 des IBO.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## **ARTICLE 3 : CONCERNANT LES IBODE**

---

### **3.1 Amélioration du montant de l'indemnité d'exercice conventionnelle**

La CCN des CLCC prévoit le versement d'une indemnité d'exercice au profit des infirmiers spécialisés, et notamment des IBODE.

SS  
SOS  
CN 5/8  
MA  
GS

Afin d'améliorer le dispositif salarial des IBODE, l'indemnité d'exercice prévue par la CCN des CLCC est forfaitisée et son montant est revalorisé à hauteur de 70 € bruts mensuels. S'élevant actuellement à la somme de 143,24 € bruts mensuels, le montant de l'indemnité d'exercice forfaitaire est porté à 213,24 € bruts mensuels pour un IBODE exerçant à temps plein. L'indemnité d'exercice forfaitaire est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

En cas d'augmentation du montant de l'indemnité d'exercice de la CCN des CLCC, le montant de l'indemnité d'exercice forfaitaire telle que prévue par le présent accord demeure inchangé tant qu'il est supérieur au montant de l'indemnité d'exercice conventionnelle. L'indemnité d'exercice de la CCN des CLCC sera de nouveau versée aux IBODE exerçant au sein de Gustave Roussy lorsque son montant sera supérieur à celui de l'indemnité d'exercice forfaitaire.

L'indemnité d'exercice forfaitaire telle que prévue par le présent accord n'est pas impactée dans son montant en cas d'augmentation générale ainsi qu'en cas d'augmentation catégorielle des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2 des IBODE.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### 3.2 Revalorisation du salaire de base par le versement d'un complément de salaire

Le salaire de base brut mensuel des IBODE est revalorisé par le versement d'un complément de salaire. Les IBODE perçoivent ainsi, à l'embauche ou à l'obtention de leur diplôme, un complément de salaire à hauteur de 140 € bruts mensuels.

En cas d'augmentation catégorielle des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2 des IBODE ou en cas de changement de positionnement dans la grille conventionnelle de classification, le complément de salaire versé est réduit à due concurrence du montant de l'augmentation survenue au titre de l'augmentation catégorielle ou du changement de positionnement conventionnel. Il reste en revanche versé dans son intégralité en cas d'augmentation générale des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### 3.3 Instauration d'une prime de fidélisation

Après 7 années d'ancienneté dans l'emploi d'IBODE, ces derniers perçoivent une prime de fidélisation d'un montant de 1.200 € bruts annuels. L'évaluation de l'ancienneté s'effectue sur le mois de versement de la prime.

Cette prime est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel ainsi qu'en fonction des jours effectivement travaillés dans l'année civile considérée.

Sont assimilés à des jours effectivement travaillés : les congés payés, BCA, Récupération JF et JRTT, les jours d'arrêt de travail d'origine professionnelle (accident de travail, maladie professionnelle), les jours de formation validée par la hiérarchie, les jours d'absence congé maternité/adoption/paternité/enfant malade.

Cette prime est versée en une fois au mois de décembre de chaque année.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021.

---

#### **ARTICLE 4 : CARACTERE 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<sup>er</sup> 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, ayant le même objet ou la même cause.

---

#### **ARTICLE 5 : VALIDITE DE L'ACCORD**

---

Le présent accord est considéré valide dès lors qu'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires au Comité Social et Economique.

---

#### **ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE 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<sup>er</sup> juillet 2021 ou au 1<sup>er</sup> décembre 2021 seront versées dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2022, avec effet rétroactif aux dates prévues.

---

#### **ARTICLE 7 : MODALITES DE REVISION 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.

#### **ARTICLE 8 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD**

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

#### **ARTICLE 9 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT 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 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 3 Février 2022

Pour les organisations syndicales,

CFDT Nadia JAGUIN

CGT Stéphanie Dos Santos Campanha

FO Sébastien Sognanes

UNSA N GOR Cindy

Pour Gustave Roussy,

Monsieur Didier SAMARAN  
Directeur des Ressources Humaines