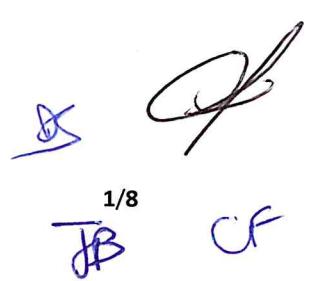


AVENANT N°1 DE REVISION

**A L'ACCORD N°2020-01 DU 05 JUIN 2020
SUR LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL AU SEIN DE GUSTAVE ROUSSY**


1/8
JB CF

ENTRE LES SOUSSIGNES

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 au sein de Gustave Roussy, représentées par leur délégué syndical

D'autre part,

SG *CF*
2/8 *JB* *CF*

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT AVENANT.....	4
ARTICLE 2 : DETERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TELETRAVAIL	4
ARTICLE 3 : DETERMINATION DES JOURNEES DE TELETRAVAIL	5
ARTICLE 4 : ASSURANCE	5
ARTICLE 5 : EQUIPEMENTS	5
ARTICLE 6 : DISPOSITIFS DE REMISES COMMERCIALES	5
ARTICLE 7 : AIDE A L'ACHAT DE MOBILIERS ET DE MATERIELS INFORMATIQUES.....	6
ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'AVENANT	6
ARTICLE 9 : MODALITES DE REVISION DE L'AVENANT.....	7
ARTICLE 10 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'AVENANT	7
ARTICLE 11 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'AVENANT.....	7

JB cf
3/8
JB cf

PREAMBULE

A la suite d'une mise en œuvre expérimentale du télétravail au sein de Gustave Roussy, la Direction et les organisations syndicales signataires ont, par accord n°2020-01 du 05 juin 2020, mis en place le télétravail à titre pérenne au sein de l'Institut.

Epiphénomène avant la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid19, le télétravail s'est généralisé pendant cette période, bouleversant les organisations de travail en France, les établissements de santé n'ayant pas fait exception pour les activités télétravaillables.

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires 2022, la Direction a proposé aux organisations syndicales signataires de modifier quelques modalités de l'accord télétravail pour tenir compte du développement de cette nouvelle forme d'organisation et d'exercice de l'activité professionnelle, plébiscitée par les salariés concernés.

La Direction et les organisations syndicales signataires ont réaffirmé les principes fondateurs de la mise en œuvre du télétravail à savoir, le respect du principe du volontariat du salarié et de l'acceptation par l'employeur, la confiance mutuelle devant exister entre le manager et le salarié, la nécessité de préserver le lien social dans l'entreprise, le respect de la vie privée et la réversibilité.

Le présent accord s'inscrit dans le champ des mesures négociées avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2022.

ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT AVENANT

Le présent avenant a pour objet :

- D'augmenter le nombre de jours télétravaillés par semaine sous certaines conditions ;
- De permettre à tous les salariés de Gustave Roussy de bénéficier de remises commerciales sur l'achat de matériels informatiques et accessoires ;
- D'instaurer au profit des salariés télétravaillant le versement d'une aide à l'achat de mobiliers et de matériels informatiques.

ARTICLE 2 : DETERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TELETRAVAIL

L'alinéa 2 de l'article 7.1 « Détermination du nombre de jours de télétravail » de l'accord n°2020-01 du 05 juin 2020 est désormais rédigé de la manière suivante :

« (...)

Il peut être télétravaillé à raison de 3 jours maximum de télétravail par semaine. Les personnels qui télétravaillent 3 jours par semaine partagent obligatoirement, sans qu'ils puissent s'y opposer, leur emplacement de travail au sein de Gustave Roussy avec d'autres personnels.
(...) »

Les autres dispositions de l'article 7.1 demeurent inchangées.

DR *CF*
4/8 *CF*
JB

ARTICLE 3 : DETERMINATION DES JOURNEES DE TELETRAVAIL

L'avant-dernier alinéa de l'article 7.2 « Détermination des journées de télétravail » est désormais rédigé de la manière suivante :

« (...)

Le nombre de jours télétravaillés par semaine en cas de report ne peut jamais excéder 2 jours/semaine lorsque le salarié télétravaille 1 jour/semaine, et 3 jours/semaine lorsque le salarié télétravaille 2 jours/semaine. Le nombre maximum de jours télétravaillés par semaine en cas de report reste en revanche fixé à 3 jours/semaine lorsque le salarié télétravaille 3 jours/semaine. Il n'y a pas dans ce cas de report.
(...) »

Les autres dispositions de l'article 7.2 demeurent inchangées.

ARTICLE 4 : ASSURANCE

Le 1^{er} alinéa de l'article 11.2 « Assurance » est désormais rédigé de la manière suivante :

« (...)

Le salarié qui opte pour le télétravail doit déclarer sa nouvelle situation auprès de sa compagnie d'assurance. Il doit l'informer qu'il exerce à son domicile une activité de bureau sans accueil de public, à raison de trois jours maximum par semaine.

(...) »

Les autres dispositions de l'article 11.2 demeurent inchangées.

ARTICLE 5 : EQUIPEMENTS

Les deux dernières phrases du 2^{ème} alinéa de l'article 11.3 « Equipements » sont supprimées.

Le 2^{ème} alinéa de l'article 11.3 « Equipements » est désormais rédigé de la manière suivante :

« (...)

Le collaborateur peut utiliser l'ordinateur portable professionnel qui lui a été remis dans le cadre de ses fonctions, ou son ordinateur personnel sous réserve de répondre aux prérequis techniques listés en annexe 1 du présent accord.

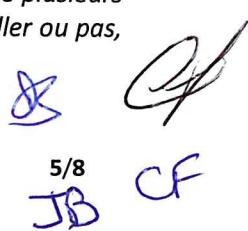
(...) »

Les autres dispositions de l'article 11.3 demeurent inchangées.

ARTICLE 6 : DISPOSITIFS DE REMISES COMMERCIALES

Il est inséré un article 11.4 intitulé « Dispositifs de remises commerciales » :

« En lien avec la DTNSI et la Direction des achats, la Direction s'engage à essayer de mettre en place plusieurs dispositifs au profit de l'ensemble des salariés de Gustave Roussy qu'ils soient amenés à télétravailler ou pas, qu'ils disposent d'un ordinateur professionnel ou pas.


JB CF

Ces dispositifs consisteront à obtenir des remises commerciales sur l'achat de matériels informatiques ou de logiciels. Ces dispositifs seront communiqués aux salariés par les voies de communication internes habituelles. »

ARTICLE 7 : AIDE A L'ACHAT DE MOBILIERS ET DE MATERIELS INFORMATIQUES

Il est inséré un article 11.5 intitulé « Aide à l'achat de mobiliers et de matériels informatiques » :

« Gustave Roussy verse aux salariés effectuant du télétravail une aide financière pour l'achat des matériels ci-après :

- *Dépenses d'acquisition du mobilier : bureau ergonomique, fauteuil ergonomique, étagères, meubles de rangement, lampe de bureau ;*
- *Matériels informatiques et périphériques : ordinateur, imprimante.*

L'aide financière est versée dans les conditions réglementaires applicables aux frais professionnels exclus de l'assiette de cotisations :

- *L'achat du mobilier ou de matériels est effectué par le salarié pour le compte de Gustave Roussy au titre de frais professionnels liés au télétravail, dont il reste toutefois propriétaire ;*
- *L'aide financière s'élève à la somme maximale de 100 € TTC sans pouvoir néanmoins dépasser 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.*

Le versement de cette aide financière est par ailleurs soumise au respect des conditions cumulatives ci-après :

- *La transmission par courriel au Bureau des contrats à la DRH, selon une procédure communiquée ultérieurement :*
 - o *D'une attestation établie par le manager attestant sur l'honneur que le salarié télétravaille bien à la date d'achat ;*
 - o *De la facture justifiant de la dépense d'acquisition du mobilier et/ou de l'achat de matériels informatiques visés ci-dessus, engagée postérieurement à la prise d'effet du dispositif ;*
- *Le salarié ne peut bénéficier du renouvellement de l'aide financière ci-dessus que tous les 4 ans. Il dispose ainsi de 4 années pour obtenir le versement en une ou plusieurs fois de l'aide financière de 100€ TTC sans pouvoir dépasser 50% de la dépense réelle sur justificatifs. La première période de 4 ans débute à compter du 1^{er} juillet 2022 pour se terminer le 30 juin 2026. La deuxième période de 4 ans débutera le 1^{er} juillet 2026 pour se terminer le 30 juin 2030, et ainsi de suite.*

Le versement de l'aide financière est effectuée dans un délai de 3 mois à réception de la demande de versement accompagnée des justificatifs exigés ci-dessus transmise par courriel au Bureau des contrats à la DRH.

Ce dispositif prend effet à compter du 1^{er} juillet 2022. »

ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant 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.

EF
6/8
JB
CF

ARTICLE 9 : MODALITES DE REVISION DE L'AVENANT

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant.

La partie qui prend l'initiative de la révision du présent avenant en informe chacun des signataires par tout moyen.

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.

La Direction prend l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la réception du courrier de révision.

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

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'avenant 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 10 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'AVENANT

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

ARTICLE 11 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'AVENANT

Gustave Roussy réalisera toutes les mesures de publicité requises. Le présent avenant 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 avenant 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).

85 87
JB CF

Fait à Villejuif, le 22.06.2022

Pour les organisations syndicales,

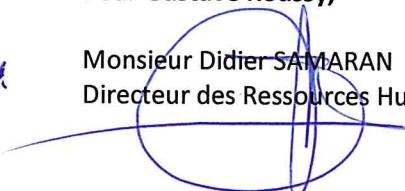
CFDT

Spunina-Jane BRAHIM
AB

CGT

Pour Gustave Roussy,

Monsieur Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines



FO *Christine Fontaine*
Boit.

UNSA

Fouda Chantel *CF*