

ACCORD N°2022-07

**PORTANT SUR LE DISPOSITIF SALARIAL
EN FAVEUR DES DOSIMETRISTES**



1/6



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,

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD	4
ARTICLE 2 : MONTANT DE LA PRIME DE FIDELISATION ET CONDITIONS DE VERSEMENT	4
ARTICLE 3 : MONTANT DE L'INDEMNITE D'EXERCICE ET CONDITIONS DE VERSEMENT	5
ARTICLE 4 : CARACTERE NON CUMULATIF	5
ARTICLE 5 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR	5
ARTICLE 6 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD	5
ARTICLE 7 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD	6
ARTICLE 8 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	6

LT

JB

R

PREAMBULE

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires 2022, la Direction et les organisations syndicales signataires ont décidé de revaloriser le dispositif salarial des dosimétristes, en raison des difficultés de recrutement rencontrées depuis quelques années à la suite de la décision du Ministère de la Santé de réformer leur formation et de la fermeture de plusieurs sessions de formations universitaires.

Actuellement le dispositif salarial des dosimétristes est composé des éléments de rémunération suivants :

- Une indemnité d'exercice : instaurée par usage, versée après 2 années d'ancienneté dont le montant correspond à 10% du RMAG ;
- Un complément de salaire : d'un montant de 330 € bruts mensuels instauré par l'accord NAO 2020 n°2020-06 du 02 novembre 2020.

La Direction et les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser le dispositif salarial des dosimétristes. Les mesures proposées ont pour objectif de fidéliser les dosimétristes engagés au sein de Gustave Roussy par la mise en place d'un dispositif de progression salariale sur plusieurs années et d'éviter ainsi leur départ au bout de 7 ans.

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 ACCORD

Le présent accord a pour objet d'améliorer le dispositif salarial existant au profit des dosimétristes en instaurant une prime de fidélisation après 7 années d'ancienneté et en revalorisant le montant de l'indemnité d'exercice après 9 années d'ancienneté.

ARTICLE 2 : MONTANT DE LA PRIME DE FIDELISATION ET CONDITIONS DE VERSEMENT

Après 7 années d'ancienneté acquise au sein de ou hors Gustave Roussy dans l'emploi de dosimétristes, ces derniers perçoivent une prime de fidélisation d'un montant de 1.200 € bruts annuels.

L'évaluation de l'ancienneté s'effectue au 30 novembre de l'année 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 d'absence congé maternité/adoption/paternité/enfant malade.

Les jours de formation validée par la hiérarchie sont également assimilés à des jours effectivement travaillés, dans la limite de 59 jours par année civile.

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

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2022.

ARTICLE 3 : MONTANT DE L'INDEMNITE D'EXERCICE ET CONDITIONS DE VERSEMENT

Une indemnité d'exercice d'un montant de 5% puis de 10% du RMAG du niveau conventionnel 4G a été mise en place par usage au profit des dosimétristes après 2 années d'ancienneté au sein de Gustave Roussy. Elle est proratisée en fonction du temps de travail.

Afin d'améliorer davantage encore le dispositif salarial des dosimétristes, l'indemnité d'exercice versée aux dosimétristes après 9 années d'ancienneté est forfaitisée et portée à la somme de 420 € bruts mensuels. Elle 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} janvier 2022.

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^{er} janvier 1999, par une décision unilatérale de la Fédération patronale des Centres de Lutte Contre le Cancer ou par 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 : 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.

ARTICLE 6 : 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 7 : 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 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 8 : 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 30/05/2022

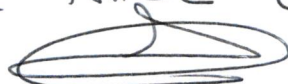
Pour les organisations syndicales représentatives,

CFDT Houria-Jane BRAHIM


Pour l'Institut Gustave Roussy,

M. Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines


CGT

Ludvine THIEL CGT


FO

UNSA Farida Chemlat
