

ACCORD n°2023-05
RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
2023

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

63 00
JG
JB
JB
JK
SS

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 2023, 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 10 mai 2023 la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2023. Cette année, la négociation n'a débuté qu'en mai en raison de l'organisation des élections professionnelles avec :

- En janvier, la négociation d'un accord sur le vote électronique signé le 27 janvier 2023,
- En février, la négociation du protocole d'accord préelectoral signé le 15 février 2023,
- En mars, la négociation d'un accord sur la prime de partage de la valeur signé le 29 mars 2023, ainsi que la tenue de la campagne électorale,
- En avril, la tenue des deux tours de scrutin.

Le calendrier des réunions a été fixé comme suit :

- ✓ le 10 mai 2023,
- ✓ le 16 mai 2023,
- ✓ le 24 mai 2023,
- ✓ le 30 mai 2023,
- ✓ le 13 juin 2023,
- ✓ le 20 juin 2023,
- ✓ le 27 juin 2023,
- ✓ le 11 juillet 2023.

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 SUIT :

TITRE 1 : MESURES SALARIALES SPECIFIQUES A CERTAINS EMPLOIS

1.1 Mesures spécifiques aux préparateurs en pharmacie

Depuis plusieurs années, Gustave Roussy a mis en place plusieurs dispositifs salariaux de nature à favoriser le recrutement et la fidélisation des préparateurs en pharmacie.

Dans le cadre des NAO 2023, la Direction a proposé aux partenaires sociaux d'améliorer une fois encore le dispositif salarial des préparateurs en pharmacie par l'instauration de mesures salariales supplémentaires afin de se prémunir d'une éventuelle pénurie dans l'emploi dans un contexte de forte concurrence entre établissements hospitaliers.

Ces mesures salariales consistent en :

- L'instauration d'une prime d'embauche,
- L'instauration d'une indemnité d'exercice versée dès l'embauche, en remplacement du versement de la prime de production industrielle,
- L'instauration d'une prime de fidélisation,
- La prise en charge sous certaines conditions par Gustave Roussy, dans le cadre du Plan de Développement des Compétences, de l'année de formation de Préparateur en Pharmacie Hospitalier ou de la certification professionnelle en cancérologie qui doit être mise en place par UNICANCER.

1.1.1 Instauration d'une prime d'embauche

Une prime d'embauche d'un montant de 1.200 € bruts est instaurée au profit des préparateurs en pharmacie, recrutés en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette prime d'embauche est versée dans les conditions suivantes :

- Pour moitié dans le mois en cours ou suivant la date d'expiration de la période d'essai, ou dès la conclusion du contrat à durée indéterminée dans le cas où le contrat de travail à durée indéterminée fait suite à un contrat de travail à durée déterminée,
- Le solde est versé au 9^{ème} mois d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée.

En contrepartie du versement de cette prime d'embauche, les personnels visés s'engagent à rester au service de Gustave Roussy pendant une durée minimum d'un an.

En cas de rupture de la période d'essai ou du contrat de travail à durée indéterminée avant l'expiration du délai d'engagement d'un an, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la prime d'embauche est remboursée au prorata du temps de service non effectué.

Ne peut bénéficier de la prime d'embauche mise en œuvre aux termes du présent accord, que tout nouvel embauché en contrat à durée indéterminée n'ayant pas été lié à Gustave Roussy par un contrat de travail à durée indéterminée dans les 5 dernières années à la date d'entrée en vigueur de la présente mesure.

Cette mesure prend effet au 1^{er} septembre 2023.

1.1.2 Instauration d'une indemnité d'exercice

La Direction a proposé aux partenaires sociaux d'instaurer une indemnité d'exercice, en remplacement du versement de la prime de production industrielle (PPI).

Rappel des grandes lignes des précédents accords portant sur la PPI :

- Instaurée par l'article I de l'accord n°2009-01 du 24 février 2009, la prime de production industrielle d'un montant de 80 € bruts mensuels pour un travail effectif à temps plein était versée à l'issue de la période d'essai ; proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel ;
- Dans le cadre du protocole de fin de conflit du 13 juin 2016, le montant de la prime de production industrielle a été revalorisé rétroactivement à compter du 1^{er} mars 2016, de la manière suivante : 10,41 €/jour travaillé x 211 jours = soit 2.196,51 € bruts/an ;
- Lors des NAO 2019, les conditions de son versement ont été révisées par avenant du 12 novembre 2019 : après un mois de travail effectif, s'entendant hors périodes de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, assimilée ou non à du temps de travail effectif ;
- Lors des NAO 2020, la valeur journalière de la prime de production industrielle a été revalorisée de 10,41 € bruts à 13 € bruts/jour travaillé.

La prime de production industrielle est supprimée à compter du 1^{er} septembre 2023.

Il est instauré, en remplacement, une indemnité d'exercice d'un montant de 250 € bruts mensuels versée dès l'embauche aux préparateurs en pharmacie recrutés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à temps plein.

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

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

Elle annule et remplace toute autre disposition antérieure relative à la prime de production industrielle applicable aux préparateurs en pharmacie.

La signature du présent accord vaut dénonciation des engagements unilatéraux, accords d'entreprise et avenants de révision, protocoles de fin de conflit et autres textes portant sur la prime de production industrielle.

1.1.3 Instauration d'une prime de fidélisation

Une prime de fidélisation d'un montant de 2.400 € bruts annuels est instaurée au profit des préparateurs en pharmacie.

Elle est versée après 2 années d'ancienneté acquise au sein de Gustave Roussy, dans l'emploi.

L'évaluation de l'ancienneté dans l'emploi 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.

Concernant la formation validée par la hiérarchie, l'ensemble des jours de formation de l'année civile ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif lorsque le total des jours de formation dépasse 59 jours dans l'année civile.

Cette prime est versée en une fois au mois de décembre de chaque année aux salariés présents sur ce mois.

Cette mesure prend effet au 1^{er} septembre 2023.

1.1.4 Favorisation du parcours professionnel

Dans le cadre des NAO 2020, la Direction s'est engagée à favoriser, par le biais de la formation, l'acquisition par les préparateurs en pharmacie de la formation de Préparateur en Pharmacie Hospitalier ou de la certification professionnelle en cancérologie qui doit être mise en place par UNICANCER.

Dans le cadre des présentes NAO, la Direction s'engage à prendre en charge dans le cadre du Plan de Développement des Compétences, l'année de formation de Préparateur en Pharmacie Hospitalier ou de la certification professionnelle en cancérologie qui doit être mise en place par UNICANCER, sur présentation d'un dossier motivé par le salarié, avec avis du manager et en fonction des besoins du Département de Pharmacie clinique.

Cette mesure prend effet pour la rentrée universitaire 2024.

1.2 Mesures spécifiques aux chefs d'équipe en pharmacie

La Direction a décidé que les chefs d'équipe en Pharmacie, anciens préparateurs prenant part dans le cadre de leurs missions, chacun à leur niveau, aux activités de la Cellule de Préparation des Chimiothérapie, bénéficieraient des mesures salariales accordées aux préparateurs en pharmacie, à l'exclusion de la prime d'embauche instaurée en raison de difficultés de recrutement sur ce métier.

1.2.1 Instauration d'une indemnité d'exercice

Lors des NAO 2020, une prime de production industrielle spécifique aux chefs d'équipe en pharmacie positionnés sur le niveau conventionnel 5H recrutés en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée a été instaurée. D'un montant forfaitaire de 140 € bruts mensuels, cette prime de production industrielle spécifique aux chefs d'équipe se substituait à la prime de production industrielle versée aux préparateurs en pharmacie que les chefs d'équipe percevaient par erreur.

La Direction a proposé aux partenaires sociaux d'instaurer une indemnité d'exercice, en remplacement du versement de la prime de production industrielle forfaitaire versée aux chefs d'équipe.

La prime de production industrielle forfaitaire est donc supprimée à compter du 1^{er} septembre 2023.

Il est instauré, en remplacement, une indemnité d'exercice d'un montant de 250 € bruts mensuels versée dès l'embauche aux chefs d'équipe recrutés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à temps plein.

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

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

Elle annule et remplace toute autre disposition antérieure relative à la prime de production industrielle forfaitaire applicable aux chefs d'équipe en pharmacie.

La signature du présent accord vaut dénonciation de l'article 1.2 de l'accord n°2020-06 relatif à la NAO 2020 portant sur la prime de production industrielle forfaitaire versée aux chefs d'équipe en pharmacie.

1.2.2 Instauration d'une prime de fidélisation

Une prime de fidélisation d'un montant de 2.400 € bruts annuels est instaurée au profit des chefs d'équipe.

Elle est versée après 2 années d'ancienneté acquise au sein de Gustave Roussy, dans l'emploi.

L'évaluation de l'ancienneté dans l'emploi 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.

Concernant la formation validée par la hiérarchie, l'ensemble des jours de formation de l'année civile ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif lorsque le total des jours de formation dépasse 59 jours dans l'année civile.

Cette prime est versée en une fois au mois de décembre de chaque année aux salariés présents sur ce mois.

Cette mesure prend effet au 1^{er} septembre 2023.



1.3 Instauration d'une indemnité d'exercice au profit des techniciens en pharmacie

Les techniciens en pharmacie perçoivent la prime de production industrielle (PPI).

La Direction a proposé de supprimer le versement de la PPI au profit des techniciens en pharmacie, dès lors que celle-ci est supprimée au profit des préparateurs en pharmacie, et de la remplacer par le versement d'une indemnité d'exercice comme il a été proposé pour les préparateurs en pharmacie.

La prime de production industrielle est donc supprimée à compter du 1^{er} septembre 2023.

Il est instauré, en remplacement, une indemnité d'exercice d'un montant de 250 € bruts mensuels versée dès l'embauche aux techniciens en pharmacie recrutés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à temps plein.

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

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

Elle annule et remplace toute autre disposition antérieure relative à la prime de production industrielle applicable aux techniciens en pharmacie.

La signature du présent accord vaut dénonciation de l'engagement unilatéral pris par la Direction portant sur la prime de production industrielle versée au profit des techniciens en pharmacie.

1.4 Mesures spécifiques aux assistants sociaux

Dans un contexte de tension dans l'emploi, la Direction a proposé aux partenaires sociaux de mettre en place un dispositif salarial au profit des assistants sociaux afin de favoriser leur recrutement ainsi que leur fidélisation, par :

- L'instauration d'une prime d'embauche,
- La revalorisation du montant de l'indemnité d'exercice après quelques années d'exercice au sein de Gustave Roussy.

1.4.1 Instauration d'une prime d'embauche

Une prime d'embauche d'un montant de 1.200 € bruts est instaurée au profit des assistants sociaux, recrutés en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette prime d'embauche est versée dans les conditions suivantes :

- Pour moitié dans le mois en cours ou suivant la date d'expiration de la période d'essai, ou dès la conclusion du contrat à durée indéterminée dans le cas où le contrat de travail à durée indéterminée fait suite à un contrat de travail à durée déterminée,
- Le solde est versé au 9^{ème} mois d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée.

En contrepartie du versement de cette prime d'embauche, les personnels visés s'engagent à rester au service de Gustave Roussy pendant une durée minimum d'un an.

En cas de rupture de la période d'essai ou du contrat de travail à durée indéterminée avant l'expiration du délai d'engagement d'un an, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la prime d'embauche est remboursée au prorata du temps de service non effectué.

Ne peut bénéficier de la prime d'embauche mise en œuvre aux termes du présent accord, que tout nouvel embauché en contrat à durée indéterminée n'ayant pas été lié à Gustave Roussy par un contrat de travail à durée indéterminée dans les 5 dernières années à la date d'entrée en vigueur de la présente mesure.

Cette mesure prend effet au 1^{er} septembre 2023.

1.4.2 Revalorisation du montant de l'indemnité d'exercice

Pour rappel, les assistants sociaux perçoivent une indemnité dite « de fonction » qui n'est autre qu'une indemnité d'exercice, d'un montant de 100 € bruts mensuels.

La prime de fonction est par conséquent renommée « indemnité d'exercice ». Elle est versée dès l'embauche aux assistants sociaux recrutés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à temps plein.

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

Après 2 années de travail effectif dans l'emploi d'assistants sociaux au sein de Gustave Roussy, le montant de l'indemnité d'exercice est porté de 100 à 150 € bruts mensuels.

Après 4 années de travail effectif dans l'emploi d'assistants sociaux au sein de Gustave Roussy, le montant de l'indemnité d'exercice est porté de 150 à 250 € bruts mensuels.

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 indemnité est versée le mois suivant l'atteinte de l'ancienneté.

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

Cette mesure prend effet de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2023.

1.5 Mesures spécifiques aux techniciens hautement qualifiés et aux Principaux du Service Bio-médical

Dans un contexte où les techniciens hautement qualifiés nouvellement embauchés au sein du service Bio-médical quittent Gustave Roussy au bout de 2 années après avoir suivi une, voire deux formations, la Direction a proposé de mettre en place des mesures de nature à les fidéliser, telles que :

- L'instauration d'une prime d'embauche,
- L'instauration d'une indemnité d'exercice versée dès l'embauche,

- La revalorisation du montant de cette indemnité après quelques années d'exercice au sein de Gustave Roussy,
- L'instauration d'une prime de fidélisation,
- La revalorisation du montant de la garde effectuée le samedi.

Les Principaux bénéficieront également de l'instauration d'une indemnité d'exercice dès l'embauche, de la revalorisation de son montant après quelques années d'exercice au sein de Gustave Roussy, de l'instauration d'une prime de fidélisation ainsi que de la révalorisation du montant de la garde effectuée le samedi.

1.5.1 Instauration d'une prime d'embauche

Une prime d'embauche d'un montant de 1.200 € bruts est instaurée au profit des techniciens hautement qualifiés du Service Bio-médical, recrutés en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette prime d'embauche est versée dans les conditions suivantes :

- Pour moitié dans le mois en cours ou suivant la date d'expiration de la période d'essai, ou dès la conclusion du contrat à durée indéterminée dans le cas où le contrat de travail à durée indéterminée fait suite à un contrat de travail à durée déterminée,
- Le solde est versé au 9^{ème} mois d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée.

En contrepartie du versement de cette prime d'embauche, les personnels visés s'engagent à rester au service de Gustave Roussy pendant une durée minimum d'un an.

En cas de rupture de la période d'essai ou du contrat de travail à durée indéterminée avant l'expiration du délai d'engagement d'un an, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la prime d'embauche est remboursée au prorata du temps de service non effectué.

Ne peut bénéficier de la prime d'embauche mise en œuvre aux termes du présent accord, que tout nouvel embauché en contrat à durée indéterminée n'ayant pas été lié à Gustave Roussy par un contrat de travail à durée indéterminée dans les 5 dernières années à la date d'entrée en vigueur de la présente mesure.

Cette mesure prend effet au 1^{er} septembre 2023.

1.5.2 Instauration d'une indemnité d'exercice

Il est instauré une indemnité d'exercice d'un montant de 150 € bruts mensuels versée dès l'embauche aux techniciens hautement qualifiés ainsi qu'aux Principaux du Service Bio-médical recrutés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à temps plein.

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

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

1.5.3 Revalorisation du montant de l'indemnité d'exercice

Après 4 années de travail effectif dans l'emploi de techniciens hautement qualifiés ou de Principaux au sein du Service Bio-médical de Gustave Roussy, le montant de l'indemnité d'exercice est porté de 150 à 300 € bruts mensuels.

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 indemnité est versée le mois suivant l'atteinte de l'ancienneté.

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

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

1.5.4 Instauration d'une prime de fidélisation

Une prime de fidélisation d'un montant de 1.200 € bruts annuels est instaurée au profit des techniciens hautement qualifiés ainsi qu'au profit des Principaux du Service Bio-médical.

Elle est versée après 2 années d'ancienneté acquise au sein de Gustave Roussy, soit dans l'emploi de technicien hautement qualifié soit dans l'emploi de Principal au sein du Service Bio-médical.

L'évaluation de l'ancienneté dans l'emploi 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.

Concernant la formation validée par la hiérarchie, l'ensemble des jours de formation de l'année civile ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif lorsque le total des jours de formation dépasse 59 jours dans l'année civile.

Cette prime est versée en une fois au mois de décembre de chaque année aux salariés présents sur ce mois.

Cette mesure prend effet au 1^{er} septembre 2023.

1.5.5 Revalorisation du montant versé au titre de la garde du samedi

Le montant versé aux techniciens hautement qualifiés ainsi qu'aux Principaux du Service Bio-Médical au titre de la garde qu'ils effectuent le samedi est revalorisé de 110 à 140 € par garde.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

1.6 Mesures spécifiques aux manipulateurs en électroradiologie médicale et aux Manipulateurs Principaux

Lors des NAO 2021, la Direction de Gustave Roussy a amélioré le dispositif salarial des manipulateurs en électroradiologie médicale (MERM) positionnés sur les niveaux conventionnels 4F et 4G :

- En forfaitisant le montant de l'indemnité d'exercice,
- En revalorisant le salaire de base par le versement d'un complément de salaire,
- En instaurant une prime de fidélisation.

Aux termes de l'avenant de révision n°1 du 23 septembre 2022, les conditions d'ancienneté pour percevoir la prime de fidélisation ont été modifiées, et une prime de fidélisation a été instaurée au profit des Manipulateurs Principaux.

Une prime temporaire a ensuite été instaurée par engagement unilatéral en date du 21 septembre 2022 au profit des manipulateurs en électroradiologie médicale et des Manipulateurs Principaux du Département de Radiothérapie, tant que 10% des postes de MERM et de Manipulateurs Principaux seraient vacants au sein du Département de Radiothérapie.

Face aux difficultés persistantes de recruter des manipulateurs en électroradiologie médicale, la Direction a décidé d'améliorer une fois encore le dispositif salarial existant. Elle a proposé aux partenaires sociaux de revaloriser le montant de l'indemnité d'exercice versée à l'ensemble des manipulateurs en électroradiologie médicale et de supprimer, en contrepartie, la prime temporaire instaurée par engagement unilatéral du 21 septembre 2022 versée aux seuls MERM et MERM Principaux du Département de Radiothérapie.

La Direction a également proposé de revaloriser le montant de la prime de fidélisation versée aux MERM et MERM Principaux.

1.6.1 Revalorisation du montant de l'indemnité d'exercice versée aux manipulateurs en électroradiologie médicale

Le montant de l'indemnité d'exercice versée dès l'embauche aux manipulateurs en électroradiologie médicale est porté de 450 à 600 € bruts par mois.

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

La prime temporaire instaurée par engagement unilatéral du 21 septembre 2022 au profit des MERM et MERM Principaux du Département de Radiothérapie est donc supprimée à compter du 1^{er} septembre 2023.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023, à l'exception des manipulateurs en électroradiologie médicale du Service de Radiologie Interventionnelle pour lesquels elle prend effet de manière rétroactive à compter du 1^{er} février 2023.

La signature du présent accord vaut dénonciation de l'engagement unilatéral pris par la Direction le 22 septembre 2022 portant sur la prime temporaire versée au profit des MERM et MERM Principaux du Département de Radiothérapie.

1.6.2 Revalorisation du montant de la prime de fidélisation versée aux manipulateurs en électroradiologie ainsi qu'aux Manipulateurs Principaux

La prime de fidélisation versée aux manipulateurs en électroradiologie médicale ainsi qu'aux Manipulateurs principaux après 2 années d'ancienneté dans l'emploi de MERM ou de manipulateur principal acquises au sein de ou hors de Gustave Roussy, est portée de 1.200 à 3.000 € 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.

Concernant la formation validée par la hiérarchie, l'ensemble des jours de formation de l'année civile ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif lorsque le total des jours de formation dépasse 59 jours dans l'année civile.

Cette prime est versée en une fois au mois de décembre de chaque année aux salariés présents sur ce mois.

A titre de mesure transitoire : les manipulateurs en électroradiologie médicale du Département de Radiothérapie et du Service de Radiologie Interventionnelle, salariés au sein de Gustave Roussy au jour de la signature du présent accord et ne bénéficiant pas de 2 années d'ancienneté au 30 novembre 2023 et/ou au 30 novembre 2024, bénéficieront de la prime de fidélisation d'un montant maximum de 1.800 € bruts.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

1.7 Modification des conditions d'octroi des primes d'embauche

Afin de faciliter les recrutements, la Direction a décidé de modifier les conditions d'octroi des primes d'embauche.

Jusqu'à maintenant ne pouvait bénéficier d'une prime d'embauche, que tout nouvel embauché en contrat à durée indéterminée n'ayant pas été lié par le passé à Gustave Roussy par un contrat de travail à durée indéterminée.

Désormais ne peut bénéficier d'une prime d'embauche, que tout nouvel embauché en contrat à durée indéterminée n'ayant pas été lié à Gustave Roussy par un contrat de travail à durée indéterminée dans les 5 dernières années à la date d'entrée en vigueur de la présente mesure.

Cette mesure vaut pour l'ensemble des primes d'embauche instaurées par accord ou engagement unilatéral pris au sein de Gustave Roussy précédemment au présent accord.

Elle prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

1.8 Revalorisation du montant du complément de salaire versé aux chargés de contrôle qualité du Département de Radiothérapie

Pour mémoire, les chargés de contrôle qualité perçoivent les éléments de rémunération suivants :

- A l'embauche :
 - o Le RMAG d'entrée du niveau conventionnel 4G,
 - o Un complément de salaire d'un montant mensuel de 300 € bruts, revalorisé lors des NAO 2020,
- Au bout de deux années d'exercice au sein de Gustave Roussy : une indemnité d'exercice d'un montant mensuel de 239,46 € bruts.

Il est proposé de revaloriser le montant du complément de salaire mensuel après 4 années de travail effectif dans l'emploi, en le portant de 300 € à 380 € bruts.

En cas d'augmentation catégorielle des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2 des chargés de contrôle qualité 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 à compter du 1^{er} septembre 2023.

TITRE 2 : MESURES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 Mise en place d'un dispositif favorisant la mobilité du personnel soignant de nuit

Face aux difficultés à recruter des personnels soignants travaillant la nuit, la Direction de Gustave Roussy a souhaité mettre en place un dispositif de nature à favoriser leur déplacement pour se rendre sur leur lieu de travail. Elle travaille pour cela à identifier une société qui pourrait proposer aux personnels soignants AS et IDE, considérés comme travailleurs de nuit au sens de la réglementation applicable au sein de Gustave Roussy, un contrat de Location Longue Durée (LLD) de véhicule automobile à un tarif préférentiel.

Un avenant de révision à l'accord n°2022-09 relatif à l'amélioration de la mobilité des salariés de Gustave Roussy a donc été, en parallèle à cet accord, proposé à la signature des organisations syndicales représentatives.

Cet avenant, s'il est signé selon les conditions de majorité requise, s'inscrira dans le champ des mesures négociées avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2023.

2.2 Développement de l'assistance sociale au profit des salariés

Dans le cadre des NAO 2020, la Direction de Gustave Roussy a mis en place un temps d'assistance sociale au sein du Service de Prévention et de Santé au Travail dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle à hauteur de 0,2 ETP par semaine.

Depuis sa mise en place, l'assistante sociale assure une permanence hebdomadaire au sein de l'Institut.

Au vu du nombre croissant de demandes d'accompagnement de la part des salariés, la Direction a décidé d'augmenter le temps de l'assistance sociale en le portant à 0,3 ETP par semaine.

Les modalités de permanence seront définies avec le prestataire assurant l'assistance sociale au sein de Gustave Roussy.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

La Direction continue chaque année par ailleurs à mobiliser le service « Accompagnement social » de Malakoff Humanis, organisme de prévoyance au sein de Gustave Roussy, qui propose également un accompagnement social personnalisé, des aides financières et des solutions concrètes aux assurés et à leur famille autour de 5 thématiques : handicap, aidants, cancer, bien-vieillir et fragilités sociales. Ces thématiques et dispositifs sont évolutifs dans le temps.

2.3 Révision de l'accord n°2013-06 relatif au contrat de génération sur la durée de réduction d'activités

Aux termes de l'article 4.2.5 de l'accord n°2013-06 en date du 25 septembre 2013 portant sur le contrat de génération, les seniors de plus de 57 ans peuvent demander à travailler à temps partiel les 18 mois précédant la liquidation de leur retraite, sous certaines conditions.

Compte tenu du recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans d'ici 2030 aux termes de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites, il a été décidé d'étendre la durée de la période de travail à temps partiel. Ainsi, le dispositif de réduction progressive d'activités pourra désormais être accordé pendant les 24 derniers mois précédant la liquidation de la retraite des salariés en faisant la demande, aux conditions énoncées à l'article 4.2.5 de l'accord n°2013-06.

Cette mesure prend effet immédiatement à l'égard des salariés qui en feraient la demande, bénéficiant à ce jour du dispositif de réduction progressive d'activité.

Elle prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023 pour les salariés ne bénéficiant pas encore du dispositif de réduction progressive d'activité.

TITRE 3 : MESURES A L'EGARD DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Depuis plusieurs années, les syndicats demandent à la Direction de revoir les modalités de versement des chèques syndicaux.

La Direction a fait de nouvelles propositions dans le cadre des NAO 2023. Un projet d'accord portant sur les modalités de financement des organisations syndicales représentatives au sein de Gustave Roussy a donc été, en parallèle à cet accord, proposé à la signature des organisations syndicales représentatives, en remplacement de l'accord du 16 mai 2005 portant sur le chèque syndical.

Cet accord, s'il est signé selon les conditions de majorité requise, s'inscrira dans le champ des mesures négociées avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2023.

TITRE 4 : ACCORDS COLLECTIFS SIGNES ET CONCLUS DANS LE CADRE DES THEMATIQUES DE LA NAO 2023

Plusieurs accords ont d'ores et déjà été conclus dans le cadre des thématiques de la Négociation Annuelle Obligatoire 2023 :

- L'accord n°2023-02 portant sur la mise en œuvre de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) ;
- L'accord n°2023-03 portant sur le dispositif d'intéressement en date du 13 juin 2023.

TITRE 5 : PROJET D'ACCORD COLLECTIF EN COURS DE SIGNATURE DANS LE CADRE DES THEMATIQUES DES NAO 2023

Un projet d'accord portant sur l'évolution des compétences et des mobilités au sein de Gustave Roussy est actuellement soumis à la signature des organisations syndicales, l'accord n°2020-03 du 30 juin 2020 arrivant à échéance.

La Direction confirme par ailleurs qu'une négociation sera engagée au cours du second semestre 2023 sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, l'accord n°2020-05 du 23 septembre 2020 arrivant à échéance.

TITRE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

6.1 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, 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.

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

6.2 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 mentionnées à l'article L. 2232-12 du Code du travail, et une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

6.3 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.

6.4 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 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.

6.5 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.

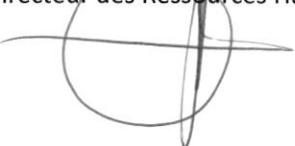
Le présent accord collectif sera publié dans son intégralité dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, sous une forme anonymisée (article 2 du décret n°2017-752).

Fait à Villejuif, le 19 juillet 2023

Pour les organisations syndicales,

CFDT Younina Jane BRAHIM


Pour Gustave Roussy

Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines


CGT Ludivine THIEL


FO Sébastien SUGRAVES


UNSA Boudiba Bé


ANNEXES

PROPOSITIONS DE NEGOCIATION PRESENTEES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES



NAO 2023

Salaires et autres avantages :

- Instauration d'un 13ème mois
- Augmentation générale de 5 % à hauteur de l'inflation
- Prime de technicité, activités et compléments de salaires pour les électriciens à hauteur de 150 euros.
- Prime de risque spécifique aux techniciens de laboratoire en pharmacie de 300 euros
- Prime de fidélisation pour l'ensemble du personnel
- Indemnité JF doublé
- Une 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
- Chargé de contrôle qualité prime de fidélisation 1200 euros au bout de 7 ans de fidélisation et prime de technicité de 500 euros.
- Prise en charge par l'employeur de la mutuelle à hauteur de 60%
- Prime d'Indemnités kilométriques véhicules 4 roues
- Pole support (radiothérapie) augmentation de la prime de technicité à hauteur de 150 euros
- Revalorisation du métier infirmier de recherche clinique IRCS (voir annexe)
- Valorisation et Parcours d'évolution du Métier d'assistante médicale de recherche (voir annexe)
- Valorisation des médecins Assistants

Classifications :

- Parcours d'évolution D'assistante médicale de recherche niveau 4F non diplômées du DURCO et 4G pour les diplômées du DURCO et 5 ans d'expérience
- Parcours d'évolution des physiciens médicaux (Voir annexe)
- Création d'un parcours d'évolution pour les électriciens Classification E au bout de 10 ans

Conditions et aménagement du temps de travail

- Négociation de l'accord sur le temps de travail des cadres au forfait jours n°2012-04
- Octroi de jours supplémentaires pour enfants malades

DS
TOB
JB SS

Négociations accords :

- Négociations de la mutuelle pour une augmentation de la participation employeur.
- Négociation pour les chèques syndicaux calculés en fonction du pourcentage de la représentativité au 1er tour.
- Négocier l'accord n°2009-04 : en faveur du développement professionnel des salariés de l'Institut de Cancérologie Gustave Roussy et de la politique engagée en faveur des seniors

Droit syndical :

- Négocier la sécurisation des parcours des représentants du personnel
- Négocier l'accord n° 2009-03 relatif aux modalités d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) par les organisations syndicales représentatives

DS
ET
JB SS



SANTE SOCIAUX

23/05/2023

NAO 2023

Moyens alloués au CSE :

-4 Heures supplémentaires pour la commission Vacances Famille

-4 Heures supplémentaires pour la commission Culture

-4 Heures supplémentaires pour la commission enfance

Pour un totale de 12h.

BB SS
JB ET
JB SS



Revendications NAO – Physicien Médical

- 1- Passage en 7.2 au bout de 8 ans et passage en 7.3 au bout de 15 ans (Comme ICO Nantes)
- 2- Grille mise à jour (extension de grille jusqu'à 40 ans d'ancienneté)
- 3- Etant donné le coût de la vie parisienne, revoir le complément (env 500 euros bruts)

Manque d'attractivité : toujours pas de chef du service recruté depuis au moins 2020, effectif à – 3 CDI

Cette mesure concernerait 12 physiciens

Cf. grille intitulée **Parcours physicien.pdf**

AB
TB
LS
SS



ODJ CGT NAO 2023

-La CGT demande : une augmentation de 5% immédiatement et de 2% chaque année.

- **ORTHOPHONISTES** : Demande de revalorisation d'une prime de fidélisation de 3000€ même conditions difficiles que les manipulateurs en Radiothérapie et Curiethérapie et métier en pénurie.

- **IDE** nous demandons le passage en G sans condition.

- **Préparateur en pharmacie** : mise en place d'une prime de pénurie de 3000€ par an, au bout d'un an d'ancienneté, en plus de la prime de la production industrielle.

-**Pour tous les salariés** : en catégorie C la CGT demande le passage en D.

- **Création d'un congé menstruel** : (voir définition de la loi qui vient de sortir).

- **Accord télétravail pérennisé** pour tous les personnels qui peuvent en faire, dans le respect de l'accord et avec égalité et parité.

-**La CGT demande** la prise en charges à la fin de l'année d'un repas à la cantine comme cela c'est fait en 2021.

En compensation du barbecue annuel.

- **Demande de révision de l'Accord Séniior** :

- Adaptation aux nouvelles règles de départ en retraite et augmenter la durée d'accès au départ anticipé à 24 mois (actuellement 18 mois) sans perte de cotisation retraite.

- **Mutuelle**:

- **Augmentation de la prise en charge** d'Employeur à 70% et prise en charge de la partie CSE
-**Modification du contrat** pour une meilleure prise en charges des salariés

- **Améliorer l'accès aux parcours professionnels**: aux droits à la formation professionnelle. Au tutorat et aux évolutions internes pour l'ensemble des personnels administratifs de l'établissement.

Prévention des inaptitudes (les compétences mobilisables en vue d'une mobilités professionnelle) : FAVORISER L'ACCES AU BILAN DE COMPETENCE PRIS EN CHARGE PAR EMPLOYEUR ET AUX FORMATIONS LORSQU'ELLE SONT MENTIONNÉE DANS L' EAE QUELQUE SOIT LES CRITERES NON ATTEINTS OU NON.

AB ET
JB SS

Négociations Annuelles Obligatoires 2023 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)**
- **Prime de fidélisation étendue à tous les personnels**
- Augmentation de la prime de fidélisation pour les MERM
- Prime de fidélisation pour les PPH
- Prime de garde pour les cadres de soins
- Prime de production industrielle pour les chefs d'équipe en pharmacie (voir NAO 2019-04)
- Mutuelle : prise en charge patronale à hauteur de 80%
- Prime de chaussures pour les professions réglementées.
- Prise en charge des frais de transport :
 - 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...).
 - Indemnités kilométriques pour les déplacements des personnels entre GR1 et GR2
- Agents hôteliers : revalorisation de la prime de responsabilités.
- Techniciens d'accueil : prime de 80 euros bruts mensuel.
- Techniciens du service bio-médical : complément de salaire.

- Revalorisation des niveaux conventionnels :
 - Personnels du standard/vaguemestre : passage au groupe D
 - Infirmière de recherche clinique : passage au groupe H
 - Psychomotricienne : passage au groupe F
 - IDE du secteur de la médecine du travail : passage au groupe H vu leur spécialité suite à la formation et leurs responsabilités accrues
 - Infirmière puéricultrice : passage au groupe H dès l'embauche
 - Brancardiers : passage au groupe D au bout d'un an

- Mise en place de parcours professionnels :
 - Electriciens
 - Assistante de gestion
 - Assistantes Médicales de Recherche
 - Diététiciennes
 - Assistantes sociales
 - Techniciens du service biomédical

- Augmentation des MG pour les différents niveaux de primes liés aux médailles du travail

2) Organisation du temps de travail :

- Lundi de pentecôte : pas de récupération pour la « journée de solidarité ».
- 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 ASH de GR2.
- Accord senior : étendre la possibilité de réduction du temps de travail à 24 mois avant le départ présumé à la retraite, aménagements des horaires sur les deux dernières années avant le départ en retraite.

3) Conditions de travail :

- 2 journées de congé supplémentaire pour les personnels travaillant en locaux aveugles
- Indemnité de repas pour les personnels de nuit si la mise en place des « frigo connectés » s'avère mal adaptée aux besoins des personnels.

4) Moyens alloués au CSE :

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

5) Amélioration de notre CCN :

- 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.
- 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.

DS

EV 2

DS 55
TB

DAVIM Sandy

Objet: TR: NAO 2023

De : FONTAINE Christine <Christine.FONTAINE@gustaveroussy.fr>

Envoyé : mardi 16 mai 2023 16:03

À : SAMARAN Didier <Didier.SAMARAN@gustaveroussy.fr>; JANMOT Valerie <Valerie.JANMOT@gustaveroussy.fr>

Cc : MIJATOVIC YELENA <YELENA.MIJATOVIC@gustaveroussy.fr>; SUGRANES Sebastien

<Sebastien.SUGRANES@gustaveroussy.fr>; SIMONNET Natacha <Natacha.nabal@gustaveroussy.fr>

Objet : NAO 2023

Bonjour

Pour faire suite à la 1^{er} réunion de la NAO 2023 du mercredi 10 et comme évoqué lors de cette séance, FO vous transmet l'argumentaire pour une demande de valorisation des techniciens du service biomédical.

D'autre part nous nous permettons de rajouter une demande de négociations sur les IPA à savoir une négociation sur l'obtention d'un détachement pendant la durée de leur formation quelque-soit le lieu de formation et indépendant du planning de formation, ainsi que la nomination d'un référent RH dédié à cette profession.

Merci de votre attention.

Cordialement

Christine FONTAINE



Secrétaire Générale

Syndicat FORCE OUVRIERE

Gustave Roussy

Villejuif

ET DS
JB SS



FO Gustave Roussy

Tél : 01 42 11 41 00

Mail : fo-gustaveroussy@orange.fr

Demande de revalorisation salariale des personnels dit Soins de supports Pédiatrie :

- Educatrice spécialisée, position 4F temps plein (un CDI)
- Educatrice de jeunes enfants, position 4F temps plein (un CDI)
- Psychomotricienne, position 4F temps plein (un CDI)

Au total 3 salariées en CDI temps plein.

Contexte :

Période d'inflation toujours d'actualité, notamment sur les prix des denrées alimentaires et de la pompe à essence, que la hausse salariale de septembre 2022 n'a pas suffi à amortir chez certains métiers. Professions non éligibles au télétravail, ce qui implique une présence quotidienne en 7h30, et donc pas de possibilité d'amortissement sur le prix de l'essence et sur les gardes d'enfants. Pas de possibilité de complément de salaire via des heures supplémentaires (rattrapées et donc non payées).

3 métiers en tension au niveau national, de plus en plus recherchés par les structures accueillant de jeunes malades.

Métiers indispensables dans le département de Pédiatrie, que ce soit pour le bien être psycho-social et moteur de l'enfant, pour les familles, et aussi pour les équipes soignantes qui peuvent se tourner vers des professionnelles formées pour les questions extra et para médicales. Elles participent activement à la renommée du département de Pédiatrie. Apprécier de leur encadrement, fidèles à GR et investies, peu de turn-over et donc des compétences à pérenniser au sein de Gustave Roussy.

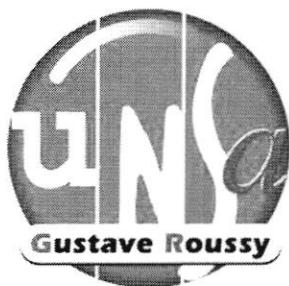
FO Gustave Roussy demande la revalorisation salariale des 3 personnels concernés (éducatrice spécialisée, éducatrice de jeunes enfants, psychomotricienne, exerçant au département de Pédiatrie de GR1) à hauteur du dispositif en vigueur et en cours de négociation des assistantes sociales :

- Instauration d'une prime de fonction dite « Indemnité d'exercice » de 100€/mois dès l'embauche aux éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants et psychomotriciens recrutés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à temps plein. Cette indemnité sera proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

- revalorisation de la prime « d'indemnité d'exercice » de 100 à 200€ bruts mensuels dès 4 années de travail effectif dans l'emploi des professions sus nommées à Gustave Roussy.

- la rétroactivité de la prime Indemnité d'exercice à compter du 1^{er} janvier 2023.

DR
CT
TB
SS



"Parce que Gustave Roussy le vaut bien"

Pour faire face à la forte augmentation des demandes de soins malgré une persistance des difficultés de recrutement, Gustave Roussy n'a pu apporter comme réponse qu'une intensification du travail avec pour conséquence :

- ✓ Une dégradation des conditions de travail des salariés
- ✓ Un sentiment de « travail mal fait » et de dégradation de la qualité de la prise en charge de nos patients et de déshumanisation des soins

Ce constat touche l'ensemble des salariés à savoir, les soignants, les professionnels du social, de l'administration, de la logistique et de la technologie.

De plus, malgré les efforts de recrutement déployés pour accroître les effectifs, force est de constater une stagnation du nombre de personnel qui ne permet pas de résorber les problématiques énoncées.

Différentes raisons peuvent expliquées cette situation telles qu'une pénurie dans de nombreux métiers et une concurrence accrue pour les candidats qualifiés.

Dans ce contexte, il est important que Gustave Roussy renforce sa politique de recrutement en proposant notamment :

- ✓ Une amélioration des conditions de travail,
- ✓ Des salaires compétitifs,
- ✓ Des horaires attractifs,
- ✓ Des programmes de formation et de développement professionnel ambitieux,
- ✓ Des avantages sociaux.

Dans l'attente d'une révision de notre grille de classification et d'une revalorisation de nos rémunérations par Unicancer, nous vous adressons les mesures qui nous semble à la hauteur des ambitions de Gustave Roussy.

Cette liste de « souhaits au père Noël » à pour but de fidéliser, de motiver et de remobiliser le personnel de Gustave Roussy, connu et reconnu pour ses compétences et qualifications avec pour but final un coup d'arrêt au turnover actuel et la ré humanisation de notre environnement de travail et de soins.

DR
LB
SS

Négociation Annuelle Obligatoire 2023

Revendications UNSA

Politique Salariale 2023

L'UNSA soulève une problématique importante concernant l'augmentation du coût de la vie en Île-de-France, marquée par une forte inflation sur un an des postes de dépenses essentiels tel que l'énergie (+18,1%), les charges d'habitation et les denrées alimentaires (+14,9 %) (France inflation).

Pour répondre aux préoccupations et aux difficultés financières des salariés aux revenus les plus faibles, qui sont confrontés à des difficultés économiques croissantes et à des inquiétudes croissantes concernant leur pouvoir d'achat, l'UNSA revendique :

1. Une augmentation générale de 6,53 % en juin :

Cette augmentation ne doit plus être basée sur l'augmentation du point d'indice de la fonction publique mais doit être à l'image de :

- ✓ L'augmentation du SMIC (+9,59 %) sur une période d'un an et demi
- ✓ L'augmentation du PMSS (+ 6,9% en 2023), reflet de l'évolution du SMPT.

Conscient que cette décision ne peut se prendre au niveau institutionnel, l'UNSA demande à la direction de Gustave Roussy d'appuyer cette démarche à Unicancer et au ministère de la santé.

Il est important que les salariés des CLCC puissent bénéficier d'une augmentation de salaire à la hauteur des enjeux hospitaliers actuels des établissements de santé privé à but non lucratif.

2. Prime de fidélisation pour tous

- ✓ Maintien du dispositif actuel pour les IDE, IDE spécialisées, IPA, IDEC, IDEP, cadres de santé
- ✓ Extension du dispositif à l'ensemble des salariés et métiers

3. Reprise d'ancienneté

- ✓ Attribution des primes spécifiques dès l'embauche quand l'ancienneté reprise permet de répondre aux conditions d'octroi de ces primes.

4. Extension de la prime de tutorat

- ✓ Attribution de cette prime à l'ensemble des salariés en charge de la formation d'un nouvel embauché

5. Reconnaissance du parcours professionnel des brancardiers et évolution de ce parcours vers l'échelon 3D

L'UNSA est résolue à faire valoir les droits et intérêts des brancardiers en faisant entendre leur voix. Selon nous, les brancardiers font partie intégrante de la direction des soins plutôt que de la logistique, comme l'affirme Unicancer.

L'UNSA reconnaît le rôle crucial des brancardiers dans la prise en charge des patients et s'engage à faire en sorte que leur parcours professionnel de brancardier qualifié ne soit pas ignoré. Un brancardier recruté à GR s'engage dans un plan de formation composé de 5 formations institué par le plan de formation de Gustave Roussy sur un an, il mobilise au fur et

DR
JB
SB

à mesure de son exercice professionnel des compétences qui lui permettent d'acquérir progressivement de l'autonomie dans sa prise en charge du patient et de professionnaliser ses compétences relationnelles.

Il est donc légitime de prendre en considération le travail et la contribution des brancardiers de Gustave Roussy, car sans eux, les soins de santé ne seraient pas possibles avec la même qualité et la même sécurité pour les patients.

Au bout de 10 années de travail à Gustave Roussy, les brancardiers bénéficient d'une augmentation salariale VAP 2 de 35,50 € brut mensuel.

Il est incompréhensible que les brancardiers de niveau 3 C soient obligés de demeurer à ce niveau indéfiniment et que leur parcours professionnel en tant que brancardier qualifié ne soit pas rétabli.

L'UNSA demande le rétablissement du parcours d'évolution professionnel des brancardiers 2008-02, en prenant en compte l'avenant national n° 2022-09. Il est primordial d'accorder à ces professionnels la reconnaissance et la rémunération qu'ils méritent pour leur rôle essentiel.

6. Réévaluation des niveaux A, B, C et D

Les salariés de niveaux A, B et C, D, bien que désignés comme techniciens agents de maîtrise dans les effectifs, sont considérés comme des employés lors des élections professionnelles. En outre, leur rémunération n'est pas alignée sur celle des salariés de niveaux supérieurs, bien que leur contribution soit tout aussi importante.

Ce ne sont pas les premiers de cordée, mais plutôt ceux qui peuvent être considérés comme ceux qui sont sur la corde raide et pourtant ils ont des performances excellentes, une grande expérience et un engagement élevé, malgré des conditions de travail difficiles, peu gratifiantes et sous-payées.

Pour remédier à cette situation, l'UNSA propose des augmentations salariales significatives ainsi que des opportunités de développement de carrière interne, telles que des parcours professionnels, des promotions et des formations pour les employés des niveaux A, B, C et D, tels que :

- ✓ Les aides de laboratoire,
- ✓ Les magasiniers,
- ✓ Les ouvriers,
- ✓ Les brancardiers,
- ✓ Les chauffeurs de la navette Chevilly/ Villejuif
- ✓ Les S.M. A. etc.

Cela permettrait de les motiver, de les impliquer davantage et de leur donner la reconnaissance qu'ils méritent pour leur contribution indispensable à l'hôpital.

L'objectif est de valoriser les 512 salariés de niveaux A, B, C et D (représentant 15,24 % des effectifs).

7. Attractivité du poste aide-soignant au bloc opératoire
Poste en forte tension avec un effectif réel à 50% de l'effectif prévu

- ✓ Passage des horaires en 10h au volontariat
- ✓ Instauration d'une prime de pénurie

DS
ET
AB
SS

8. Attribution d'un complément salarial d'un montant de 80€ bruts mensuels pour les techniciens d'accueil du plateau des consultations (annexe 2020,2021,2022)

9. Renégociation de l'accord d'intéressement

Pour rappel : versement en 2018, 2020, 2021, 2022 : de 0 €

2019 de 229,52 €

2023 : ?

La finalité d'un accord d'intéressement étant d'intéresser les salariés à leur travail, l'UNSA demande la révision des clauses d'attribution pour les rendre plus favorables aux salariés avec des critères facilement compréhensibles et mesurables, proches de l'activité des salariés.

L'accord d'intéressement doit refléter :

- ✓ L'augmentation du volume de travail effectuer
- ✓ Les contributions des salariés à la réussite de l'entreprise ;
- ✓ La prise en compte d'un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE) pour le calcul de l'intéressement.

10. Revalorisation salariale des orthophonistes

- ✓ Métier en tension demande de niveau cadre

11. Réévaluation des conditions d'octroi de la prime de production en Pharmacie

- ✓ Augmentation de la prime de production
- ✓ Attribution de la prime de production aux chefs d'équipe au prorata des journées effectuées en secteur production
- ✓ Pour les techniciens de production : lissage de la prime sur l'année

12. Prime partage de la valeur

Demande de l'UNSA de provisionnement pour l'année 2024

Qualité de vie au travail / temps de travail

1. La semaine de 4 jours

De nos jours, ce ne sont moins les entreprises qui sélectionnent leurs candidats que ces derniers qui choisissent au service de quel établissement ils veulent travailler.

L'UNSA propose une approche en faveur de l'expérimentation de la semaine de 4 jours. Cette approche permettrait d'appréhender les avantages et les inconvénients d'une nouvelle organisation du travail, d'adapter les services et le temps de travail en conséquence, de mesurer les effets sur les salariés et sur l'établissement.

La semaine de 4 jours peut en effet apporter de nombreux bénéfices pour les salariés tels qu'une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle en permettant aux salariés de consacrer du temps à ses enfants, s'adonner à une activité de loisir, faire de l'exercice physique, concrétiser un projet personnel et s'engager dans une association

Pour l'employeur on constate :

BS
CT
JB SS

- ✓ Une réduction significative de l'absentéisme (6 fois moins fréquent),
- ✓ Une réduction du nombre d'arrêts maladie (2 fois moins fréquent),
- ✓ Une diminution du temps passé en réunion
- ✓ Une diminution des temps de pause avec une réduction des temps passé à attendre l'ascenseur pour fumer (ce qui représente une hausse de 15% de la productivité).

Cependant, cette nouvelle organisation implique une répartition de la charge de travail, une réorganisation compliquée pour le management. Une journée de travail plus longue. Gérer une journée de 5 jours effectuer en 4 jours et en répartir la charge de travail.

En passant à la semaine de travail de 4 jours, en supprimant les RTT et en passant au 35h, soit 8h75 par jour. Mieux, le passage aux 32 h, soit 8h00 par jour (sans baisse de salaire) permet un gain réel pour les salariés et extrêmement apprécier (genre cadeau du père noël).

Afin d'assurer le succès de la semaine de travail de 4 jours dans certaines parties de l'hôpital, il est essentiel de la tester progressivement et de vérifier sa faisabilité.

La possibilité pour les soignants de travailler pendant des plages horaires de 12 heures consécutives, ainsi que la mise à disposition du télétravail pour certains employés. La proposition d'une semaine de travail de 4 jours pour d'autres, permet une plus grande flexibilité pour les salariés.

Proposer aux personnes travaillant à temps partiel à 80% pour des raisons personnelles, de travailler sur 4 jours à temps plein si elles le souhaitent et d'être rémunérées en conséquence.

Avec la semaine de 4 jours, il ne s'agit pas de travailler moins mais de travailler mieux.

2. Les ratios effectifs / lit patient des aides-soignantes et des infirmières

Les ratios effectifs / lit patient sont un élément crucial à considérer pour assurer la qualité des soins et la sécurité des patients, ainsi que la qualité de vie au travail des aides-soignantes et des infirmières. Le nombre de patients pris en charge par chaque personnel soignant peut avoir un impact significatif sur la charge de travail, le niveau de stress et de fatigue, ainsi que sur la qualité des soins dispensés. Il est donc essentiel que la direction de Gustave Roussy évalue les ratios effectifs / lit patient actuels, analyse la charge de travail et prenne en compte ces préoccupations afin de mettre en place un ratios effectifs / lit patient dans tous les services de soins de l'hôpital.

L'UNSA demande une optimisation des ratios d'effectifs / lits patients pour les infirmières et les aides-soignantes, dans le but d'améliorer la qualité et la sécurité des soins, tout en favorisant le bien-être et la satisfaction du personnel soignant. Toutefois, il est important de maintenir les ratios malgré la pénurie de personnel, afin d'éviter de décourager le personnel actuellement en place. Une attention particulière doit être porté aux personnels de nuit afin de leur permettre de bénéficier de façon effective de leur temps de pause voir de leur permettre de bénéficier de temps de repos supplémentaire pour réduire la part de pénibilité comme cela existe déjà dans certains autres établissements hospitaliers.

Ces mesures pourraient contribuer à réduire le turnover et favoriser le retour potentiel des infirmières de nuit.

3. Mise en place d'une autorisation d'absence évènement familial pour fausse couche et violence conjugale.

JB LT SS

4. Redéfinition d'autorisation d'absence pour charge de famille et garde d'enfant
 - ✓ Autorisation d'absence au motif de garde d'enfant et non plus seulement d'enfant malade
5. Renforcement du service Social - Attribution d'un deuxième jour de présence de l'assistante sociale soit 2 jours par semaine.

Le rapport de l'assistance social à démontré la nécessité d'une journée supplémentaire, cet accompagnement permet à ces salariés de bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un suivi régulier de leur situation personnelle, et d'une aide appuyée pour la recherche de solutions aux problématiques qu'ils peuvent rencontrer.

Une journée supplémentaires permettrait d'accompagner, de soutenir et d'écouter les salariés qui rencontrent des situations personnelles difficile.

6. Mise en place d'une heure de pratique d'activités physiques ou sportive
Plusieurs raisons justifient l'attribution d'une heure de pratique d'activités physiques ou sportives pendant les heures de travail chaque semaine. En effet cette pratique peut apporter de nombreux avantages pour les employés et l'entreprise, en favorisant leur santé et leur bien-être, en améliorant leur concentration, leur mémoire et leur capacité à résoudre des problèmes, ainsi que leur productivité.

L'implantation d'un Wellness à Gustave Roussy 2 au bénéfice des patients atteste de ces bienfaits. Ainsi, la présence d'une salle omnisports, la pratique du shiatsu, de la sophrologie ou du baby-foot pourrait contribuer à améliorer l'ambiance de travail et la cohésion d'équipe.

Dans l'ensemble, les entreprises qui encouragent les activités physiques et sportives sont souvent perçues comme soucieuses du bien-être de leurs employés. Il est donc judicieux de formaliser l'attribution d'une heure de pratique d'activités physiques ou sportives pendant les heures de travail chaque semaine.

7. Renégociation de l'accord senior : retraite à 64 ans
Pour mieux prendre en compte les besoins spécifiques des travailleurs âgés, tels que l'usure et la pénibilité, afin de mieux gérer leur fin de carrière. Il est important de réexaminer l'accord senior. Cela pourrait inclure des mesures telles que l'aménagement des fins de carrière après 55 ans avec une proposition de réduction du temps de travail sans perte de droit, des dispositifs d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de travail pénibles, ainsi que des programmes de formation pour faciliter la transition vers de nouveaux postes ou pour explorer les possibilités de reconversion professionnelle.

L'UNSA propose :

- ✓ D'allonger à 24 mois avant le départ à la retraite la réduction du temps de travail à 80% rémunéré 100% avec une suppression de **l'obligation** d'effectuer des gardes ou des astreintes le samedi ou dimanche et jours fériés.
- ✓ Possibilité d'une journée de plus pour le télétravail des seniors
- ✓ Conversion partielle de l'indemnité légale de départ à la retraite en temps aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions de départ à la retraite.
- ✓ Abondement de l'employeur équivalent à 10 % avec un plafond du nombre de jours cumulé dans le Compte Epargne Temps (CET)
- ✓ Préparation à la retraite : Sessions d'information physique visant à la préparation du départ à la retraite

BS
CT
SS
JB

- ✓ Réduction journalière d'une heure sur le temps de travail à 12 mois du départ en retraite.
- ✓ Une semaine de Congé Annuel supplémentaire par an à 24 mois du départ à la retraite.

Droit syndical

1. Chèques syndicaux : Répartition de l'enveloppe globale réelle entre chaque OS avec ventilation des sommes en fonction du taux de représentativité syndicale de GR au 1er tour des élections professionnelles (demande UNSA NAO 2020)

Souhait de l'UNSA de bénéficier d'un financement stable dans le temps et réparti sur des bases objectives et équitables afin de permettre :

- ✓ De gagner du temps dans la collecte des chèques syndicaux ;
- ✓ De simplifier le mode de collecte
- ✓ De permettre un versement du chèque syndical plus tôt dans l'année.

2. Amélioration des locaux syndicaux :

- ✓ Demande de rafraîchissement des locaux syndicaux
- ✓ Achat de mobiliers

L'équipe des délégués syndicaux UNSA

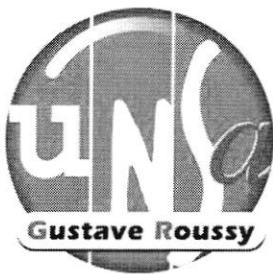
Fréderic GOMAS

Ali BOUDIA

Thierry DELLA PIETA

Farida CHEMLAL

DS
PB CT
JB SS



Complément UNSA Négociation Annuelle Obligatoire 2023

Valorisation du métier de technicien du service biomédical

6 départs en moins de 2 ans

Pour de grandes économies... quelques investissements dans le biomédical

Le Service Biomédical assure une mission de prestataire de service, en matière de maintenance biomédicale.

Son objectif est de satisfaire les attentes des patients et du personnel en apportant une solution, autant sur le plan de la qualité que celui de la sécurité des soins. Le matériel devient de plus en plus technique, de plus en plus sophistiqué et les pratiques médicales ont beaucoup évolué. Le patient est de plus entouré de machines lors du diagnostic.

Les techniciens biomédicaux deviennent une denrée rare, en raison de la captation par les fournisseurs de matériel biomédical. Ils récupèrent des gens formés.

La moyenne de fidélisation à Gustave Roussy est de moins de 4 ans. Or, pour la stabilité des équipes, pour la capacité à réaliser la maintenance interne, c'est un vrai souci.

Les facteurs de tension sont

"le salaire", plus « un changement d'état d'esprit des jeunes professionnels que nous avons vu et qui ne pensent pas faire carrière toute leur vie dans les hôpitaux".

Une prime de garde moins intéressante que le payement en heure supplémentaire

L'UNSA revendique un parcours de fidélisation avec l'octroi **d'une prime de fidélisation** ainsi qu'une **prime de technicité**.

Capitaliser sur la formation initiale, miser sur **l'alternance**, sur les partenariats avec les écoles pour attirer de nouvelles recrues.

Etat des lieux : 8 techniciens dont 1 poste non pourvu

3 techniciens de laboratoire biomédical

5 techniciens en radiothérapies imageries

JS
ET
JB SS

Prime de technicité des techniciens Biomédicaux

Barème : pour prime mensuelle

Débutant : 0 à 3 ans d'expérience professionnel 0

Junior : 4 à 8 ans 10 % du salaire de base

Confirmé : 9 à 15 ans 15 % du salaire de base

Expert : 15 et plus 20 % du salaire de base

Nous demandons cette prime de technicité pour recruter des techniciens hautement qualifiés et les fidéliser dans notre institut.

JB SS
AB LT

DAVIM Sandy

De: CHEMLAL Farida
Envoyé: lundi 22 mai 2023 16:01
À: JANMOT Valerie; DAVIM Sandy
Cc: SAMARAN Didier; CARRE Olivier
Objet: Revendication UNSA MERM

Bonjour Madame JANMOT,

Suite à la réponse de Monsieur DUCROZ, vous trouverez ci-joint une revendication supplémentaire concernant les MERM :

- Demande d'attribution d'une prime de 300€ bruts par an à l'instar des manipulateurs de radiothérapie.

Bien cordialement

Farida CHEMLAL

Elue CSE Unsa
Délégué syndicale Unsa
Secrétaire du syndicat Unsa
Poste 4102
Tel 0674615798

St
BB *LR*
JB *SS*



Lundi 10 juillet 2023

Demande de compléments concernant la négociation en cours relative aux NAO.

1.3 les techniciens en pharmacie

L'UNSA demande une prime de fidélisation de 600 € après 2 ans d'exercice.

1.4 les assistants sociaux

1.4.2 L'UNSA demande que le montant de leur indemnité d'exercice actuellement de 100 € soit porté à 150 € après 2 ans d'exercice et à 300 € après 4 ans d'exercice.

1.6 les manipulateurs en électroradiologie (R.I.).

1.6.2 L'UNSA demande que la prime de fidélisation de 3000 € prenne effet de manière rétroactive à compter du 1er février 2023, conformément à la négociation de fin de conflit.

Bio nettoyage et A.S. en blocs opératoires

L'UNSA demande quelles mesures spécifiques proposez-vous pour améliorer l'attractivité des postes d'aide-soignant en blocs opératoires et en bionettoyage ?

Les bas salaires

L'UNSA transmettra les dossiers concernant les bas salaires à UNICANCER, en espérant une implication importante de notre direction.

*DR
BS LT
TB SS*