

**AVENANT N°1 DE REVISION PARTIELLE A L'ACCORD n°2022-09
RELATIF A L'AMELIORATION DE LA MOBILITES DES SALARIES DE GUSTAVE ROUSSY**

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 de Gustave Roussy, représentées par leur délégué syndical

D'autre part,

2/6
CF

PREAMBULE	4
ARTICLE 1: INSERTION D'UN ARTICLE 9 « MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF FAVORISANT LA MOBILITE DU PERSONNEL SOIGNANT DE NUIT ».....	4
ARTICLE 2 : RENUMEROTATION DES ARTICLES SUIVANTS	4
ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'AVENANT	5
ARTICLE 4 : MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION DE L'AVENANT	5
4.1 <u>MODALITES DE REVISION</u>	5
4.2 <u>MODALITES DE DENONCIATION</u>	5
ARTICLE 5 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'AVENANT	5

BS
CF
3/6

PREAMBULE

Face aux difficultés à recruter des personnels soignants travaillant la nuit, la Direction de Gustave Roussy a souhaité, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2023, mettre en place un dispositif de nature à favoriser leur déplacement pour se rendre sur leur lieu de travail.

La Direction a travaillé 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.

Afin de soutenir ce dispositif de mobilité, la Direction est en mesure de proposer les mesures ci-après qui viennent compléter les mesures prises dans le cadre de l'accord n°2022-09 relatif à l'amélioration de la mobilité des salariés de Gustave Roussy en date du 12 octobre 2022.

ARTICLE 1 : INSERTION D'UN ARTICLE 9 « MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF FAVORISANT LA MOBILITE DU PERSONNEL SOIGNANT DE NUIT »

Il est inséré, à la suite de l'article 8 « AIDES DE L'ETAT ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES », un article 9 intitulé « MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF FAVORISANT LA MOBILITE DU PERSONNEL SOIGNANT DE NUIT » ? rédigé de la manière suivante :

« ARTICLE 9 : MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF FAVORISANT LA MOBILITE DU PERSONNEL SOIGNANT DE NUIT

Face aux difficultés à recruter des personnels soignants travaillant la nuit, la Direction de Gustave Roussy a souhaité, dans le cadre des Négociations annuelles Obligatoires 2023, mettre en place un dispositif de nature à favoriser leur déplacement pour se rendre sur leur lieu de travail.

La Direction a travaillé 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.

Afin de soutenir ce dispositif de mobilité, Gustave Roussy versera aux personnels qui concluront un contrat LLD dans le cadre de ce dispositif, une prime LVLD (Location Véhicule Longue Durée) d'un montant de 75 € bruts mensuels pendant la durée du contrat de location. En cas de cessation pour quelque cause que ce soit du contrat de location, ou en cas de rupture ou de suspension de contrat de travail du salarié concerné, Gustave Roussy cessera immédiatement le versement de la prime.

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

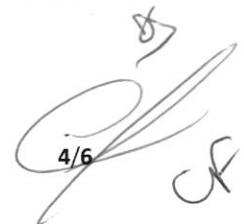
Gustave Roussy se réserve la possibilité de cesser cette aide financière dans le cas où la société proposant ce dispositif spécifique de mobilité modifierait ou cesseraient son offre.

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

ARTICLE 2 : RENUMEROTATION DES ARTICLES SUIVANTS

Les articles 9 à 13 de l'accord n°2022-09 sont respectivement renumérotés 10 à 14.

4/6



ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée identique à celle de l'accord n°2022-09, soit jusqu'au 31 décembre 2024, date à laquelle il prendra fin de plein droit.

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 4 : MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION DE L'AVENANT

4.1 Modalités de révision

Le présent avenant peut être révisé en tout ou partie 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 avenant 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'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.

4.2 Modalités de dénonciation

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 5 : 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).

BS
CF
5/6

Fait à Villejuif, le 19 juillet 2023

Pour les organisations syndicales représentatives,

CFDT

Pour Gustave Roussy
Monsieur Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines

CGT

FO

Christine Fontaine BnL.

UNSA

fontaine chemal