

**ACCORD N°2023-04
PORTANT SUR L'ÉVOLUTION DE LA VIE AU TRAVAIL,
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES MOBILITÉS AU SEIN DE GUSTAVE ROUSSY**

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 au sein de Gustave Roussy, représentées par leur
délégué syndical

D'autre part,

Handwritten signatures and initials in blue ink. At the top is a large, stylized signature. Below it is a smaller signature. At the bottom are the initials 'SS'.

Préambule	5
Champ d'application	5
Objet	5
1. L'Employeur : Responsabilités et engagements	5
1.1. La stratégie de l'Entreprise et les axes prioritaires du développement professionnel	6
1.1.1. <u>Impact de l'environnement</u>	6
1.1.2. <u>Responsabilité et droit à l'erreur</u>	6
1.2. Le plan de développement des compétences	7
1.2.1. <u>Les entretiens annuels d'évaluation</u>	7
1.2.2. <u>Les entretiens professionnels</u>	7
1.3. Les actions de formation et d'accompagnement	8
1.3.1. <u>Actions d'adaptation au poste et de maintien de l'employabilité</u>	8
1.3.2. <u>Actions de développement des compétences</u>	8
1.4. Les publics ou métiers prioritaires	9
1.4.1. <u>La prévention des inaptitudes</u>	9
1.4.2. <u>Les actions en faveur de l'égalité et de la diversité</u>	9
1.4.3. <u>Les métiers en évolution</u>	9
1.4.4. <u>Les salariés avec des compétences non attestées par un niveau de qualification</u>	10
1.4.5. <u>La fonction managériale</u>	10
1.4.6. <u>L'alternance</u>	10
1.4.6.1. <u>Les jeunes</u>	10
1.4.6.2. <u>La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A)</u>	11
2. La place de l'individu dans la réalisation de sa vie au travail	11
2.1. Mettre en place sa mobilité : identification des parcours et des compétences transférables	11
2.1.1. <u>Accompagnement interne à l'entreprise</u>	11
2.1.2. <u>Accompagnement externe à l'entreprise</u>	12
2.1.2.1. <u>Le Conseil en Evolution Professionnelle</u>	12
2.1.2.2. <u>Les Centres interinstitutionnels de bilan de compétences</u>	12
2.1.2.3. <u>Le Compte Personnel d'Activité</u>	12
2.1.2.4. <u>Le Projet de Transition Professionnelle</u>	13
3. Les Acteurs du dialogue Social	14
3.1. Le Comité Social et Economique et ses Commissions	14
3.1.1. <u>La Commission de la formation professionnelle</u>	14
3.1.2. <u>La CSSCT</u>	14
3.2. Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes	15
3.3. L'Observatoire paritaire interne des métiers et qualifications	15
3.3.1. <u>Les missions de l'Observatoire paritaire interne des métiers et des qualifications</u>	15
3.3.2. <u>Composition de l'Observatoire paritaire interne des métiers et des qualifications</u>	16
3.3.3. <u>Périodicité et fonctionnement des réunions</u>	16

SS 66-5

3.4.	<u>Accompagnement et reconnaissance des compétences syndicales</u>	17
3.4.1.	<u>Valorisation des parcours professionnels</u>	17
3.4.2.	<u>Accompagnement</u>	17
4.	<u>Dispositions diverses</u>	18
4.1.	<u>Durée de l'accord et entrée en vigueur</u>	18
4.2.	<u>Révision de l'accord</u>	18
4.3.	<u>Règlement des différends ou litiges</u>	18
4.4.	<u>Dépôt et publicité de l'accord</u>	18

[Handwritten signatures and initials]

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et des articles L. 2242-13 et L. 2242-20 du Code du Travail qui prévoient l'obligation triennale de négocier sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Au-delà du cadre légal, son contenu porte également sur l'évolution du monde du travail et des relations professionnelles, sur les interactions entre salariés, entre équipes, sur l'accompagnement des mobilités professionnelles et géographiques permettant de favoriser le développement des compétences professionnelles.

Le travail est l'un des facteurs clés de l'équilibre des individus, plus particulièrement, quand on l'exerce dans un contexte tel que celui de Gustave Roussy qui porte les missions de prévention, de soins, de recherche et d'enseignement au plus haut niveau d'excellence et d'exigence. Ceci implique également une attention forte portée à la défense de l'égalité ainsi qu'à l'expression des diversités sous toutes ses formes.

C'est en favorisant la qualité de vie et des conditions de travail, la réalisation des aspirations de chacun dans le cadre de l'activité professionnelle que l'on contribue également à la réalisation des individus, à la prévention des ruptures et de leurs conséquences.

L'exercice de l'ensemble des missions et des fonctions au sein de Gustave Roussy, bien qu'appuyé par une technologie et des techniques les plus avancées, se base sur l'humain avant tout. C'est pour cela qu'il paraît important de formaliser dans cet accord la place de l'individu au regard des mobilités professionnelles et géographiques, des métiers cibles et publics prioritaires. Cet accord souligne aussi l'importance de la responsabilité individuelle, collective, organisationnelle et en même temps introduire la notion de droit à l'erreur comme facteur éminemment humain et source d'amélioration continue de nos pratiques et de nos conditions d'accueil et de soins. L'employeur portera cette question du droit à l'erreur en toute responsabilité pour mieux accompagner l'émergence d'une véritable organisation apprenante et d'une culture d'amélioration continue des pratiques.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Gustave Roussy, recrutés par contrat à durée déterminée ou indéterminée.

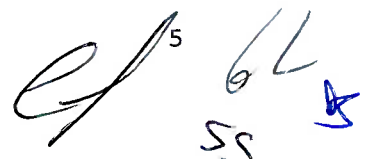
Objet

Cet accord porte sur l'évolution de la vie au travail, le développement des compétences et des mobilités professionnelles et géographiques. Il porte également sur l'Observatoire paritaire interne des métiers et des qualifications.

Il se substitue de plein droit à l'accord n°2020-03 portant sur l'évolution de la vie au travail, le développement des compétences et des mobilités au sein de Gustave Roussy.

1. L'Employeur : Responsabilités et engagements

L'employeur joue un rôle clé dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie, dans la définition des priorités pour le développement professionnel, dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan de développement des compétences, et enfin, dans les actions en faveur de publics prioritaires et spécifiques.



1.1. La stratégie de l'Entreprise et les axes prioritaires du développement professionnel

L'employeur Gustave Roussy a la responsabilité de définir et faire connaître la stratégie de l'entreprise, afin d'en assurer les missions dans un environnement de qualité de vie et de conditions de travail pour les salariés et de qualité de prise en charge pour les patients.

Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre les actions visant à pérenniser l'activité et de veiller au respect des échéances et des prérogatives de chaque acteur, et notamment des instances représentatives du personnel.

1.1.1. Impact de l'environnement

La stratégie définie ainsi que les axes prioritaires proposés en matière de développement professionnel sont directement impactés par l'environnement légal, conventionnel, et par les accords d'entreprise.

Les accords signés au niveau de la Branche Unicancer sont opposables aux partenaires sociaux, et impactent les décisions et les actions mises en œuvre.

Le taux de cotisation conventionnelle et le taux d'investissement en matière de formation professionnelle, ainsi que les actions et formations prioritaires sont particulièrement à prendre en considération dans l'élaboration du plan de développement des compétences.

De plus, les axes du Plan Stratégique Institutionnel (PSI) de Gustave Roussy déterminent les investissements prioritaires en matière de formation et d'accompagnement des équipes et des individus.

1.1.2. Responsabilité et droit à l'erreur

Les signataires de l'accord entendent accorder une attention particulière à la question du rapport à l'erreur et à celle de la responsabilité individuelle et collective. L'exercice des missions de Gustave Roussy fait appel à des soins d'excellence qui reposent sur une technologie des plus avancées, et qui, avant tout, sont assurés par des humains, qu'ils soient soignants, chercheurs, administratifs.

Ceci expose à l'erreur, et c'est dans ce cadre que les parties signataires souhaitent affirmer la volonté d'accompagner et de prendre en charge collectivement les erreurs, pour que celles-ci puissent être comprises et partagées afin d'en éviter la reproduction ainsi que dans un souci de pédagogie et développement des compétences.

L'affirmation de ce principe entend également souligner la place de la responsabilité individuelle dans l'exercice de ses fonctions, et ceci pour toutes les fonctions exercées au sein de Gustave Roussy. Au-delà du cadre légal qui régit chaque profession, et de l'exigence de qualité des soins qui s'impose à chacun, il est important que chacun se sente impliqué dans un objectif commun : celui de soigner et d'accompagner les patients et leurs familles dans des conditions optimales. Il est également important de mettre en exergue la responsabilité de chaque acteur dans la recherche et l'amélioration des bonnes relations au travail. En tant que citoyen et salarié, chacun doit veiller au respect, à l'acceptation, à une communication de qualité, à la politesse, à l'amélioration de la vie et des conditions de travail au quotidien.

Au-delà de la responsabilité d'employeur et d'organisation et afin de contribuer à la diffusion de cette culture de responsabilité et de droit à l'erreur, Gustave Roussy s'engage à la mise en œuvre d'un parcours de formation permettant de sensibiliser les collaborateurs et de partager les mêmes principes de fonctionnement.

Ce parcours peut se traduire sous forme de conférence, d'atelier et/ou tout autre dispositif mis en place au niveau d'un service, d'un département ou interdépartemental et a pour objectif d'acculturer l'institution au traitement de l'erreur, à la notion de responsabilisation individuelle et collective, et de diffuser une culture apprenante à partir des erreurs plutôt que de culpabilisation.

1.2. Le plan de développement des compétences

Les entretiens annuels d'évaluation (EAE) et les entretiens professionnels (EP) sont deux outils qui participent à l'analyse des besoins en matière de formation.

La formation doit à la fois permettre :

- à l'entreprise de détenir et de développer les compétences nécessaires à son fonctionnement, et à la mise en œuvre de ses orientations stratégiques,
- aux salariés de développer leur employabilité, d'adapter leurs compétences aux évolutions des métiers et des organisations ou de mettre en œuvre un projet professionnel à leur initiative.

1.2.1. Les entretiens annuels d'évaluation

L'élaboration du plan de développement des compétences est issue de la prise en considération des axes prioritaires de la formation professionnelle de Gustave Roussy, qui découlent du Plan Stratégique Institutionnel, et des attentes exprimées par les salariés et les managers recueillies notamment à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation. La mise en œuvre et la décision en matière d'investissement dans le développement des compétences relèvent de l'initiative de l'employeur. A la suite de l'arbitrage par le pôle développement RH, chaque manager doit nécessairement faire un retour motivé de l'arbitrage final des formations demandées lors des EAE, à ses collaborateurs.

Les salariés de Gustave Roussy peuvent également exprimer des demandes de formation en cours d'année auprès de leur encadrement et, tout particulièrement, au cours de leur entretien professionnel.


Un bilan des actions de développement des compétences réalisées, en lien avec les axes prioritaires, est présenté chaque année aux Instances Représentatives du Personnel, afin d'envisager les ajustements rendus nécessaires par l'activité et par l'exigence constante d'innovation et de performance qui caractérisent l'activité de Gustave Roussy.

L'élaboration du Plan de développement des compétences se fait à partir des attentes exprimées dans les Entretiens annuels d'évaluation, et de l'arbitrage réalisé lors d'un échange entre le Pôle développement RH et le manager. Les demandes peuvent également être formulées en fonction de besoins qui émergent en cours d'année, avec la validation du manager.

1.2.2. Les entretiens professionnels

Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'employeur doit proposer aux salariés un entretien professionnel dont l'objet est d'aborder les questions liées à la formation, à la carrière, à l'employabilité du salarié.

L'entretien professionnel a pour objet d'envisager, avec le salarié, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien permet de faire le point sur le parcours professionnel du salarié, et d'envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés.


GL
SS

L'employeur informe le salarié de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle – CEP – pour l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels. Cette démarche encourage le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Chaque salarié non praticien se verra proposer au moins deux entretiens professionnels sur une période de 6 ans.

Chaque salarié praticien se verra proposer au moins un entretien professionnel sur une période de 6 ans.

De plus, tout salarié peut, à tout moment, demander à bénéficier d'un entretien professionnel avec son référent RH en plus des entretiens professionnels réalisés avec son manager.

Chaque salarié doit disposer de l'information concernant la mise en place d'un entretien professionnel au moment de son arrivée. Il peut également solliciter cet entretien à tout moment.

Cette obligation d'entretien s'applique aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les supports pour la réalisation des entretiens professionnels sont transmis lors des campagnes annuelles à l'ensemble des managers ; ils peuvent être demandés à tout moment au référent RH si besoin.

Les questions liées à l'entretien professionnel peuvent être abordées dans la même temporalité que les EAE, ou dans un autre moment de l'année.

Conformément à la loi, l'employeur doit produire un bilan des entretiens professionnels et le transmettre à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Un bilan de la tenue des entretiens est également présenté pour information au CSE de l'année N+1, lors de la présentation du bilan du plan de développement des compétences.

1.3. Les actions de formation et d'accompagnement

L'employeur assure l'adaptation du salarié à son poste de travail et veille au maintien de sa capacité à occuper un emploi. Il accorde une vigilance particulière aux personnels à risque de perte d'employabilité.

L'employeur propose également des actions qui participent au développement des compétences des salariés.

1.3.1. Actions d'adaptation au poste et de maintien de l'employabilité

Compte tenu de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation de l'entreprise, l'employeur assure par l'intermédiaire d'actions d'accompagnement et de formation, l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille à leur capacité à occuper un emploi.

1.3.2. Actions de développement des compétences

Le financement d'une formation est également envisagé, si la formation permet à la personne de développer les connaissances nécessaires à sa mobilité professionnelle et/ou géographique.

Le salarié qui le souhaite peut également mobiliser son Compte personnel de formation.

Ed
8
GL
SS
B

Dans le cas où le salarié souhaite mobiliser son Compte personnel de formation pour effectuer une formation, et après validation du manager et accord du Pôle développement RH, Gustave Roussy s'engage à abonder le CPF pour couvrir, en tout ou partie, le coût pédagogique de la formation et peut maintenir, totalement ou partiellement, le salaire pendant la durée de la formation.

Dans le cas où le salarié souhaite utiliser son Compte personnel de formation pour suivre un bilan de compétences ou une validation des acquis professionnels, Gustave Roussy s'engage à maintenir le salaire quand cela se déroule pendant le temps de travail, en fonction de l'organisation de l'équipe, et après validation du manager et accord du Pôle développement RH.

En cas de désaccord persistant du manager, le salarié peut s'adresser à son encadrant N+2 pour présenter à nouveau sa demande de formation.

À la suite d'une reprise après une longue maladie ou un congé parental, d'une durée d'un an au moins, si le salarié souhaite mobiliser son CPF, Gustave Roussy s'engage à cofinancer, à hauteur de 1 000 €, une formation pouvant l'aider à la reprise de son activité professionnelle, après validation du Pôle développement RH. Cette action de formation sera faite au moment de la reprise du salarié et, au plus tard, dans un délai de 6 mois à compter de la reprise.

1.4. Les publics ou métiers prioritaires

Une attention particulière est portée à certains publics ou à des métiers considérés comme prioritaires parce qu'en tension, ou concernés par une évolution de leur contenu, ou parce que considérés comme fonctions à fort enjeu pour Gustave Roussy.

1.4.1. La prévention des inaptitudes

L'employeur s'engage à proposer aux salariés à plus fort risque d'inaptitude, en lien avec les préconisations du Service de Prévention et de Santé au Travail et de la Mission Handicap, un bilan professionnel permettant d'identifier les compétences mobilisables en vue d'une mobilité professionnelle interne ou externe. Ceci, dans l'objectif de faire un état des capacités, préférences et intérêts du salarié, en vue d'une mobilisation dans d'autres fonctions.

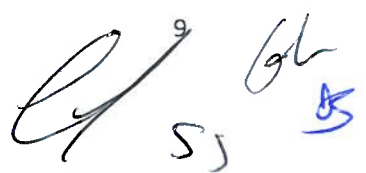
1.4.2. Les actions en faveur de l'égalité et de la diversité

Une attention particulière sera portée aux actions de formation portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur tout dispositif favorisant l'atteinte de cet objectif, notamment dans la répartition des salariés en formation et dans l'organisation des sessions permettant à chacun de concilier vie professionnelle et vie privée.

Qu'il s'agisse de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de l'acceptation de la diversité sous toutes ses formes, Gustave Roussy s'engage à mettre en œuvre des formations et sensibilisations permettant aux collaborateurs de comprendre les enjeux, les règles à respecter pour favoriser l'émergence d'une culture de l'ouverture à toutes les formes de diversité. A titre d'exemple : des séances permettant une plus grande sensibilisation aux questions de handicap visible et invisible pourront être organisées pour l'ensemble des salariés.

1.4.3. Les métiers en évolution

Les évolutions technologiques et les nouvelles pratiques professionnelles peuvent impacter certains métiers sensibles ou en développement.

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large stylized 'G' and 'R' and the letters 'S', 'J', and 'B'.

Dans ce cas, Gustave Roussy s'engage à identifier la transférabilité des compétences développées vers des métiers existants ou en vue d'un changement de métier ou d'activités, si les conditions de l'emploi le permettent.

Tous les dispositifs mobilisables sont proposés aux salariés, notamment les bilans professionnels et le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance.

1.4.4. Les salariés avec des compétences non attestées par un niveau de qualification

Il s'agit de salariés qui, par choix ou par les aléas de la vie, n'ont pas obtenu une certification de leurs compétences par un parcours scolaire sanctionné par des diplômes.

Pour ces salariés, à leur demande, sur proposition du manager, l'employeur étudie l'opportunité d'un bilan professionnel, ainsi qu'un parcours adapté afin d'obtenir une certification ou un niveau supérieur à la certification existante.

1.4.5. La fonction managériale

La fonction managériale est au cœur de l'activité de Gustave Roussy, dans la mesure où elle accompagne, mobilise, porte les équipes dans la réalisation des missions de l'Institut.

Pour accompagner cette fonction, l'employeur s'engage à proposer annuellement un Plan d'Accompagnement Managérial adapté à chaque période d'exercice, qu'il s'agisse d'une prise de fonction managériale ou du développement des compétences pour les managers expérimentés.

Ceci comporte également un travail pour l'identification des potentiels managériaux, ainsi que la mise en place de formations permettant d'exercer des fonctions de management fonctionnel et non hiérarchique.

L'accompagnement de la fonction managériale comporte également la mobilisation de dispositifs à titre individuel ou collectif tels que les coachings professionnels, les ateliers de co-développement, les ateliers de renforcement de la dynamique d'équipe, les séminaires de cohésion...

1.4.6. L'alternance

Gustave Roussy entend continuer à recourir aux dispositifs d'alternance pour l'insertion des jeunes et également, dans le cadre de la reconversion et promotion par l'alternance, pour ses salariés.

1.4.6.1. Les jeunes

A chaque rentrée, de nouveaux alternants sont accueillis, aussi bien en contrat d'apprentissage qu'en contrat de professionnalisation.

Les formations jugées prioritaires par notre branche Unicancer et l'Opérateur de compétences d'appartenance sont financées totalement ou partiellement par cet Opérateur de compétences.

Pour les autres formations, Gustave Roussy s'engage à prendre en charge l'ensemble des coûts liés au contrat (pédagogique et salaire) dans le cadre du budget du plan de développement des compétences. Un travail de partenariat avec les centres de formation est mené afin de disposer d'un vivier de candidats correspondant aux attentes de l'employeur, et plus particulièrement pour les filières qui rencontrent des tensions de recrutement.

1.4.6.2. La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A)

La reconversion ou la promotion par l'Alternance permet à un salarié en poste de bénéficier d'une formation en alternance, afin de changer de métier ou de profession ou d'évoluer vers une fonction.

Les formations visées par ce dispositif concernent un salarié titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et d'un niveau inférieur au grade de la licence.

Les signataires de cet accord s'engagent à promouvoir le développement de parcours d'accompagnement et de certification pour tous les salariés qui correspondent à ce niveau de certification. Ceci comporte la prise en charge de la formation et du salaire pendant la durée de la formation.

Les signataires s'engagent également à appliquer les dispositions prévues dans le cadre de l'accord signé par la branche Unicancer et suivant les conditions de l'Opérateur de compétences d'appartenance.

2. La place de l'individu dans la réalisation de sa vie au travail

Les parties signataires considèrent que chaque salarié, quelle que soit sa place, doit pouvoir réaliser une partie de sa vie au travail, d'une part en exerçant sa responsabilité personnelle dans les relations et les échanges, d'autre part en connaissant les dispositifs mobilisables à son initiative, et plus particulièrement le Compte personnel de formation.

Tout en affirmant les responsabilités de chaque acteur, qu'il s'agisse de l'employeur, des partenaires sociaux et des salariés individuellement, il paraît important d'affirmer le fait que chacun est tenu de veiller aux bonnes relations entre collègues, par des échanges qui se déroulent dans le respect et l'acceptation de tout individu dans l'environnement de travail.

2.1. Mettre en place sa mobilité : identification des parcours et des compétences transférables

Chaque salarié doit pouvoir exercer son activité selon le métier pour lequel il a été embauché ; pour autant il doit pouvoir connaître les possibilités qui lui sont offertes pour envisager une mobilité choisie ou liée à la situation de son emploi vers d'autres métiers ou d'autres activités. Plusieurs voies d'information et d'action sont mobilisables.

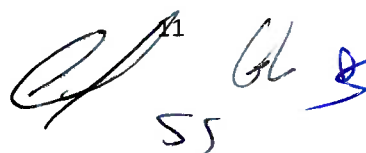
La loi prévoit des dispositifs à l'initiative du salarié, pour permettre à chaque individu de mobiliser les possibilités de formation et d'évolution professionnelle dans une logique de responsabilité et d'autonomie.

Outre la communication des informations sur intranet, le pôle développement RH réalisera régulièrement des actions de communication à destination des salariés afin de leur faire connaître l'accès à la formation et les différents dispositifs qu'ils peuvent mobiliser à leur initiative.

2.1.1. Accompagnement interne à l'entreprise

Les salariés ont la possibilité de se tourner, au sein de l'Institut, auprès :

- De la Direction des Ressources Humaines : les référents RH, les différents Pôles. Ils sauront orienter et conseiller selon les questions évoquées avec le salarié et les managers,



- Des managers : ils sont les interlocuteurs privilégiés pour écouter toute demande du salarié et l'orienter le cas échéant.

Dans le cadre de leurs prérogatives de défense des salariés, les Instances Représentatives du Personnel peuvent également proposer conseils et orientation pour rendre les salariés acteurs de leur parcours.

2.1.2. Accompagnement externe à l'entreprise

Les salariés ont la possibilité de recourir à des dispositifs d'accompagnement externe à l'entreprise. Les signataires de cet accord entendent promouvoir le Conseil en Evolution Professionnelle, les centres interinstitutionnels de bilan de compétences, le Compte Personnel d'Activité et ses composantes, notamment le Compte personnel de formation afin d'offrir aux salariés la possibilité de construire un parcours professionnel en disposant d'une information qui soit la plus large et exhaustive possible.

2.1.2.1. Le Conseil en Evolution Professionnelle

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est un dispositif gratuit et personnalisé permettant à tout individu de disposer d'un accompagnement en vue de faire le point sur sa situation professionnelle et sa carrière, afin de sécuriser son parcours. Le CEP comporte un entretien avec un conseiller en évolution professionnelle et peut aller jusqu'au montage du projet de formation ou de carrière. Les informations relatives au CEP sont accessibles sur le site <http://mon-cep.org/>

Il est proposé à tous les salariés par des opérateurs dont la liste est déterminée par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans ce cadre, si le salarié en fait la demande au moins deux mois avant la date de démarrage de l'action, Gustave Roussy s'engage à maintenir le salaire en cas de CEP réalisé pendant le temps de travail, dans la limite d'un CEP tous les six ans.

2.1.2.2. Les Centres interinstitutionnels de bilan de compétences

Les centres interinstitutionnels de bilan de compétences informent, orientent et accompagnent les salariés qui s'interrogent sur leur parcours professionnel. Ils accueillent et informent les demandeurs de bilans ou ceux qui sont en transition professionnelle. Ils réalisent des bilans de compétences et informent également sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) et accompagnent également à la VAE.

2.1.2.3. Le Compte Personnel d'Activité

Le Compte Personnel d'Activité se compose de trois dispositifs : le compte personnel de formation (CPF), le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le compte professionnel de prévention (C2P) est issu de la déclaration faite par les employeurs concernant les métiers exposés à des facteurs de pénibilité. Ceci donne lieu à l'accumulation de points de pénibilité dans le cadre du C2P. Les points permettent notamment de faire une demande de formation qui conduise à une évolution professionnelle vers des métiers à plus faible facteur de pénibilité.

Le compte d'engagement citoyen (CEC) est un compte qui recense les activités en tant que bénévole, volontaire ou maître d'apprentissage suivant les conditions légales. En fonction des périodes cumulées, ces activités peuvent donner lieu à une somme créditée sur le compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation est un compte qui contient des sommes d'argent destinées à financer des formations certifiantes. Les montants se cumulent annuellement sur le compte de chaque salarié. Il s'agit d'un montant de 800 € annuels pour tout salarié ayant un niveau de qualification inférieur au niveau IV (Bac) ou travaillant à mi-temps, et de 500 € annuels pour les autres niveaux, dans la limite d'un plafond respectivement de 8 000 € et 5 000 € au bout de 10 ans. La personne d'au moins 16 ans admise en ESAT, ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail, bénéficie également d'un Compte personnel de formation avec un montant annuel majoré à 800 € par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Sont éligibles au financement par le Compte personnel de formation les formations suivantes :

- Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences,
- Les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles au compte personnel de formation :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE),
- Les bilans de compétences,
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd,
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Une application mobile « MonCompteFormation » permet à chaque salarié de faire son choix de formation selon les montants et les formations disponibles.

2.1.2.4. Le Projet de Transition Professionnelle

Le projet de transition professionnelle permet à un salarié de bénéficier d'un financement d'une formation et d'un maintien de la rémunération dans la limite de certains plafonds pour réaliser un projet professionnel d'évolution et/ou de reconversion professionnelle comportant une formation certifiante. Pour cela, le salarié doit mobiliser son compte personnel de formation.

L'organisme chargé d'examiner la demande et d'assurer le financement de la formation ainsi que le maintien du salaire, dénommé Transition Professionnelle, se prononce sur le projet exprimé, sur la faisabilité et sur les modalités de financement total ou partiel.

Ce dispositif permet également aux salariés ayant au moins cinq ans d'ancienneté de réaliser un projet de reconversion professionnelle leur permettant de démissionner de leur poste et de bénéficier d'une prise en charge de la formation ainsi que des allocations chômage, en cas d'acceptation.

3. Les Acteurs du dialogue Social

Les signataires du présent accord expriment leur volonté d'agir en faveur d'un dialogue social de qualité qui préserve les rôles et prérogatives de chacun. L'ensemble des partenaires sociaux, employeur et représentants des salariés, s'engagent dans une démarche de construction et d'échanges de qualité, permettant d'agir en faveur de l'entreprise, là où par entreprise on entend l'ensemble des femmes et des hommes qui la composent.

3.1. Le Comité Social et Economique et ses Commissions

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Cette instance est l'interlocuteur de l'employeur, et participe aux décisions prises en matière de développement professionnel des salariés dans ses émanations spécifiques.

3.1.1. La Commission de la formation professionnelle

La Commission de la formation professionnelle, composée des membres désignés par le CSE et des représentants de l'employeur, se réunit au moins trois fois par an, de préférence en amont des délibérations du CSE dont l'ordre du jour comporte un point sur la formation professionnelle.

La Commission prépare la rencontre formation du CSE, étudie et participe aux dispositifs de formation continue mis en œuvre au sein de Gustave Roussy.

Le Président de la Commission est désigné selon les modalités fixées par l'accord portant sur le fonctionnement et les moyens du CSE.

Les membres de la Commission proposent les sujets à aborder en séance, par le biais de sa présidence, au moins 15 jours avant la date de la réunion.

3.1.2. La CSSCT

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) s'impose au sein de chaque entreprise d'au moins 300 salariés et de chaque établissement distinct d'au moins 300 salariés constitué lors de la mise en place du CSE.

Elle est une émanation du CSE et a vocation à préparer les réunions et les délibérations du Comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

A ce titre, elle peut se voir confier par délégation du Comité, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail (article L. 2315-38 du Code du travail).

L'employeur peut proposer des actions spécifiques d'accompagnement permettant d'améliorer les conditions de travail.

3.2. Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le CSE et l'employeur désignent chacun un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes. Leur mission est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'entreprise s'engage à former les référents pour qu'ils exercent leur mission dans le respect de la réglementation et dans une posture d'écoute et de bienveillance à l'égard des salariés concernés.

3.3. L'Observatoire paritaire interne des métiers et qualifications

Afin d'approfondir et d'accompagner les orientations stratégiques de Gustave Roussy, il paraît important de se doter d'une instance permettant d'analyser et de proposer une approche d'observation prospective des métiers et des qualifications.

C'est la raison d'être de l'Observatoire paritaire Interne des métiers et des qualifications (ODM) de Gustave Roussy.

L'objectif est de faciliter l'anticipation des besoins de l'Institut en matière d'emplois, de métiers et de qualifications, de donner aux salariés une meilleure visibilité sur ces axes, et ainsi de les aider plus efficacement dans l'élaboration et la conduite de leur parcours et de leurs choix de développement professionnel.

3.3.1. Les missions de l'Observatoire paritaire interne des métiers et des qualifications

Les missions de l'Observatoire sont principalement :

- D'identifier et analyser les emplois définis comme sensibles, en tension, nécessitant une action spécifique ;
- De produire des analyses ciblées sur les sujets identifiés paritairement, afin de déterminer le plan d'action adapté ;
- D'apporter des propositions concrètes en matière d'emploi, de qualifications, de mobilité et de développement professionnel.

A cet effet, les membres de l'Observatoire pourront s'appuyer sur des indicateurs demandés au moment de la préparation des sujets à l'ordre du jour.

Les membres de l'Observatoire seront destinataires des données produites périodiquement par la DRH concernant l'état de l'emploi à Gustave Roussy.

Le cas échéant, une analyse qualitative permettra d'approfondir les sujets abordés ; cette analyse pourra se baser notamment sur des entretiens avec les publics des emplois cibles, des groupes de travail, enquête, ou toute action pouvant apporter un éclairage sur la question étudiée (benchmark, partenaires externes, etc.).

L'objectif de ces travaux est de permettre à l'Observatoire de proposer des pistes d'action pour anticiper les évolutions et les problématiques identifiées ainsi que de prévoir les mesures d'accompagnement nécessaires.

15
SS
GL
S

L'Observatoire prendra également l'initiative d'exploiter, à titre d'information complémentaire, les études externes portant sur des contextes professionnels comparables et des métiers communs à ceux de Gustave Roussy.

Plus globalement, les travaux de l'Observatoire suivront un schéma de présentation qui répondra aux critères suivants : analyse de la situation actuelle ; évolution prévisible des ressources ; évolution prévisible des besoins ; élaboration du plan d'actions. Cette méthodologie s'appliquera plus spécifiquement lors de travaux portant sur les métiers sensibles et stratégiques (métiers dans lesquels il est difficile de recruter, et les métiers dans lesquels une évolution importante des compétences est attendue).

3.3.2. Composition de l'Observatoire paritaire interne des métiers et des qualifications

L'Observatoire est composé :

Pour le collège employeur :

- Du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant ;
- Des membres de la DRH selon les thématiques abordées ;
- De personnes ressources autant que de besoin pour présenter les sujets évoqués, managers, référents RH notamment.

Pour le collège salarié :

- De 2 membres titulaires de la Commission de Formation ;
- De 2 élus par organisation syndicale ;
- De deux Délégués Syndicaux par organisation syndicale.

L'Observatoire nomme un Président chargé de porter les sujets pour les partenaires sociaux et en lien avec les membres de la DRH.

Le Président est désigné par les membres du collège salarié lors de la première réunion de l'Observatoire. Il est en place pendant toute la mandature des Instances Représentatives du Personnel. En cas de départ du Président, une nouvelle élection est organisée.

3.3.3. Périodicité et fonctionnement des réunions

L'Observatoire se réunit au moins trois fois par an, aux mêmes échéances que la Commission de la formation professionnelle si les membres le souhaitent, ou à un tout autre moment jugé plus approprié selon les thématiques abordées.

L'ordre du jour de la réunion est établi conjointement par le Président de l'Observatoire et le Directeur des Ressources humaines ou son représentant. Il est transmis à l'ensemble des membres au moins 15 jours avant la date retenue pour la réunion.

Les emplois identifiés peuvent être étudiés sur plusieurs séances, afin d'aboutir à une analyse et à des pistes d'action complètes.

Un crédit de 12 heures de délégation par trimestre est accordé à chaque organisation syndicale participante à l'Observatoire Interne des Métiers et Qualifications.

Le Président de l'Observatoire restitue chaque année au CSE les travaux de l'Observatoire au moment de la présentation du bilan du Plan de développement des compétences.

16
GL
SS

3.4. Accompagnement et reconnaissance des compétences syndicales

L'exercice de la fonction syndicale demande l'acquisition de connaissances et le développement de compétences spécifiques liées au mandat exercé.

Ceci peut donner lieu à un accompagnement et à une reconnaissance des compétences acquises afin de favoriser le transfert de ces compétences et leur certification.

Des actions de formation pourront être proposées par l'employeur pour faciliter l'exercice de la fonction syndicale, dans les domaines de la communication, de la prise de parole en public ou tout autre domaine permettant de développer ou de valider des compétences acquises.

Ces formations sont organisées prioritairement pour des élus qui souhaitent approfondir des aspects de leurs connaissances. Gustave Roussy s'engage à proposer des sessions de formation selon les besoins exprimés. Elles se tiennent de préférence dans les locaux de l'Institut. La prise en charge de ces actions est assurée par le budget du Plan de développement des compétences.

3.4.1. Valorisation des parcours professionnels

A la demande du salarié, un entretien individuel de début de mandat peut être réalisé.

Un entretien de fin de mandat pourra également avoir lieu pour les représentants du personnel titulaires et ceux qui bénéficient d'un mandat syndical pour permettre de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

3.4.2. Accompagnement

Un bilan professionnel ou de compétences pourra également être proposé à chaque représentant syndical en fin de mandat, afin d'identifier clairement les compétences et connaissances acquises et développées ainsi que les possibilités de transfert de ces dernières, vers d'autres fonctions internes et externes.

Des actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation seront également proposées à tous les mandatés syndicaux et élus du personnel afin de reconnaître les compétences exercées en cours de mandat par l'intermédiaire des certificats de compétences professionnelles (CCP).

Il existe six domaines de compétences transférables, dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- CCP « Encadrement et animation d'équipe » ;
- CCP « Gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « Prospection et négociation commerciale » ;
- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise ».

Sauf accord de branche, le bilan professionnel ou de compétences ainsi que les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation peuvent se dérouler, avec l'accord du salarié, en tout ou partie, hors temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié, et de 2% du forfait pour les salariés en convention de forfait jours ou heures.

4. Dispositions diverses

4.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

4.2. 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.

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.

La Direction prend l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les 3 mois suivant la réception du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision.

L'avenant de révision se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie à la date convenue, ou à défaut, à partir du jour qui suit l'accomplissement des formalités de dépôt.

4.3. Règlement des différends ou litiges

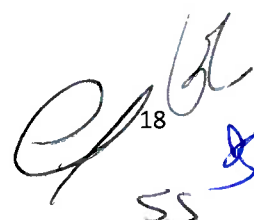
Tout différend ou litige pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord est soumis dans un premier temps à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable. A défaut d'accord entre les parties, le différend peut être porté devant la juridiction compétente.

4.4. 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.

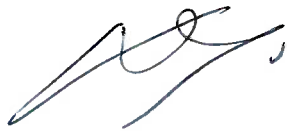
Le présent accord collectif sera publié dans son intégralité dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, sous une forme anonymisée (article 2 du décret n°2017-752).



Fait à Villejuif, le 26 septembre 2023

Pour les organisations syndicales
représentatives,

CFDT *GUILLAUME LOUVEL*



CGT

Pour l'Institut Gustave Roussy,

M. Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines



FO *Sébastien SUCRANES*



UNSA *Jean de Chantal*
ef

