

ACCORD N°2023-10

**PORANT SUR LE DISPOSITIF SALARIAL
ET SUR LES CONTREPARTIES DES ASTREINTES
EN FAVEUR DES IBO, DES IBODE ET DES IADE**

Entre :

Gustave-Roussy, 39 bis, rue Camille Desmoulins 94805 VILLEJUIF Cedex, représenté par M. Didier SAMARAN, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à la signature des présentes,

D'une part,

- Et :

- **Les organisations syndicales représentatives au sein de Gustave Roussy**, représentées par leur délégué syndical :

- CGT IGR, représentée par M/Mme *Joséphine Gutiérrez*
- CFDT, représentée par M/Mme
- FO, représentée par M/Mme *Sébastien Sucranel*
- UNSA, représentée par M/Mme *Yannick Chemla*

D'autre part,

SG *LB* *LB*
2/10

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD	4
ARTICLE 2 : CONCERNANT LES IBO	5
ARTICLE 3 : CONCERNANT LES IBODE	5
ARTICLE 4 : CONCERNANT LES IADE	7
ARTICLE 5 : CARACTERE NON CUMULATIF	9
ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR	9
ARTICLE 7 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD	9
ARTICLE 8 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD	10
ARTICLE 9 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	10

S. J. J.
3/10
S.

PREAMBULE

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2021, le dispositif salarial en faveur des IBO et des IBODE a été amélioré par l'accord n°2022-01 en date du 09 février 2022. Cet accord a :

- *Concernant les IBO :*
 - o revalorisé le montant de l'indemnité d'exercice conventionnelle ;
- *Concernant les IBODE :*
 - o revalorisé le montant de l'indemnité d'exercice conventionnelle ;
 - o revalorisé le salaire de base par le versement d'un complément de salaire ;
 - o instauré une prime de fidélisation, dont le montant a été revalorisé aux termes de l'avenant de révision n°1 en date du 04 mai 2022.

Aux termes de l'accord n°2017-04 en date du 18 juillet 2017 relatif à l'évolution du positionnement de l'emploi d'IADE au niveau Cadre 1 (6I) de la Convention Collective Nationale et à la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise en qualité d'IADE, les IADE ont été repositionnés sur le niveau conventionnel Cadre 1 (6I) de la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999. Du fait de ce repositionnement, les IADE perçoivent un complément de salaire et ne bénéficient plus du versement d'une indemnité d'exercice.

Les IADE perçoivent également une prime de fidélisation instaurée par l'accord n°2022-06 en date du 04 mai 2022.

Enfin, le dispositif des astreintes effectuées par les IADE et les IBODE est organisé par les textes ci-après :

- Concernant les IBODE : par la décision unilatérale n°2011-03 en date du 29 septembre 2011, ainsi que de manière résiduelle par l'accord n°99.09 en date du 29 janvier 1999 ;
- Concernant les IADE : par la décision unilatérale n°2011-01 en date du 28 février 2011.

Face aux difficultés de recrutement persistant et à la nécessité de fidéliser cette catégorie de personnels, la Direction a proposé aux organisations syndicales représentatives signataires d'améliorer une fois encore le dispositif salarial ainsi que les contreparties financières en cas d'astreintes des IBO, des IBODE et des IADE.

ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD

Afin de favoriser le recrutement des IBO, des IBODE et des IADE, ainsi que leur fidélisation, le présent accord a pour objet d'améliorer le dispositif salarial existant au profit de ces personnels ainsi que les contreparties financières versées dans le cadre des astreintes, de la manière suivante :

- *Concernant les IBO :*
 - o Une revalorisation de l'indemnité d'exercice conventionnelle ;
 - o Une revalorisation des contreparties financières en cas d'astreintes.
- *Concernant les IBODE :*
 - o Une revalorisation de l'indemnité d'exercice conventionnelle ;
 - o Une revalorisation du complément de salaire ;
 - o Une revalorisation des contreparties financières en cas d'astreintes.
- *Concernant les IADE :*
 - o L'instauration d'une indemnité d'exercice ;
 - o Une revalorisation du complément de salaire ;
 - o Une revalorisation des contreparties financières en cas d'astreintes.

✓
EP
BS
JB

4/10

ARTICLE 2 : CONCERNANT LES IBO

2.1 Revalorisation du montant de l'indemnité d'exercice conventionnelle

Pour rappel, l'article 2.1 de l'accord n°2022-01 en date du 09 février 2022 portant sur le dispositif salarial en faveur des IBO et des IBODE a forfaitisé l'indemnité d'exercice prévue par la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 et a revalorisé son montant en le portant de 143,24 € à 213,24 € bruts mensuels pour un IBO exerçant à temps plein.

Le montant de l'indemnité d'exercice forfaitaire est porté de 213,24 € à 400 € bruts mensuels.

L'indemnité d'exercice est dorénavant versée au bout de 3 mois de travail effectif au poste d'IBO.

Les autres dispositions énoncées à l'article 2.1 de l'accord n°2022-01 du 09 février 2022 demeurent inchangées et continuent de s'appliquer.

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

2.2 Amélioration des contreparties financières versées dans le cadre des astreintes

Les IBO bénéficiant du dispositif actuel de contreparties financières des IBODE en cas d'astreintes, ils bénéficieront également de l'amélioration du dispositif prévu aux termes du présent accord au profit des IBODE :

- Au titre de l'indemnité d'astreinte :

Pour chaque astreinte réalisée, le salarié perçoit une indemnité d'astreinte de :

- Du lundi au jeudi, de 19h à 7h le lendemain : 80 €
- Le vendredi, de 19h à 8h le samedi : 105 €
- Le samedi, de 8h à 8h le dimanche : 300 €
- Le dimanche, de 8h à 8h le lundi : 300 €

- Au titre de l'indemnité d'intervention :

L'heure d'intervention est rémunérée sur la base du taux horaire personnel de chaque IBO, sans pouvoir être inférieur au taux horaire minimum de 35 €. Ce taux est forfaitaire et fixe.

ARTICLE 3 : CONCERNANT LES IBODE

3.1 Revalorisation du montant de l'indemnité d'exercice conventionnelle

Pour rappel, l'article 3.1 de l'accord n°2022-01 en date du 09 février 2022 portant sur le dispositif salarial en faveur des IBO et des IBODE a forfaitisé l'indemnité d'exercice prévue par la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 et a revalorisé son montant en le portant de 143,24 € à 213,24 € bruts mensuels pour un IBODE exerçant à temps plein.

Le montant de l'indemnité d'exercice forfaitaire est porté de 213,24 € à 400 € bruts mensuels.

Les autres dispositions énoncées à l'article 3.1 de l'accord n°2022-01 du 09 février 2022 demeurent inchangées et continuent de s'appliquer.

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

[Handwritten signatures and initials]
5/10
SG
JG

3.2 Revalorisation du montant du complément de salaire

Pour rappel, l'article 3.2 de l'accord n°2022-01 en date du 09 février 2022 portant sur le dispositif salarial en faveur des IBO et des IBODE a revalorisé le salaire de base mensuel des IBODE par le versement d'un complément de salaire d'un montant de 140 € bruts mensuels, versé à l'embauche ou à l'obtention de leur diplôme.

Le complément de salaire versé aux IBODE est revalorisé de la manière suivante :

- Les IBODE percevant un complément de salaire de 140 € bruts mensuels verront leur complément de salaire porté à la somme de 450 € bruts mensuels ;
- Les IBODE percevant un complément de salaire individuel supérieur à 140 € bruts mensuels verront leur complément de salaire augmenté de 310 € bruts mensuels ;
- Les IBODE nouvellement embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente mesure percevront un complément de salaire d'un montant de 450 € bruts mensuels.

Les autres dispositions énoncées à l'article 3.2 de l'accord n°2022-01 du 09 février 2022 demeurent inchangées et continuent de s'appliquer.

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

3.3 Amélioration des contreparties financières versées dans le cadre des astreintes

Pour rappel, deux dispositifs distincts coexistent en parallèle au sein de Gustave Roussy, concernant les contreparties financières versées aux IBODE dans le cadre des astreintes :

- L'accord n°99.09 en date du 29 janvier 1999, qui s'applique aux IBODE dont le contrat de travail ne fait pas référence à la décision unilatérale n°2011-03 du 29 septembre 2011, conformément à l'article 1 du titre 2 de ladite décision unilatérale,
- La décision unilatérale n°2011-03 en date du 29 septembre 2011, qui s'applique aux IBODE ne relevant pas de l'accord n°99.09 du 29 janvier 1999.

3.3.1 Concernant les IBODE relevant de la décision unilatérale n°2011-03 du 29 septembre 2011

Le présent accord a vocation à améliorer le dispositif de contreparties financières versées aux IBODE dans le cadre des astreintes.

Il modifie par conséquent dans leur intégralité l'article « a. Indemnité d'astreintes » et l'article « c. Indemnité d'intervention, 3 » de la décision unilatérale n°2011-03 en date du 29 septembre 2011, dans les termes suivants :

« a. Indemnité d'astreinte

Pour chaque astreinte réalisée, le salarié perçoit une indemnité d'astreinte de :

- Du lundi au jeudi, de 19h à 7h le lendemain : 80 €
- Le vendredi, de 19h à 8h le samedi : 105 €
- Le samedi, de 8h à 8h le dimanche : 300 €
- Le dimanche, de 8h à 8h le lundi : 300 €

c. Indemnité d'intervention

Chaque heure d'intervention hors temps de déplacement est rémunérée ou récupérée dans les conditions suivantes :

BS
6/10
JG
SG

3. L'heure d'intervention est rémunérée sur la base du taux horaire personnel de chaque IBODE, sans pouvoir être inférieur au taux horaire minimum de 35 €. Ce taux est forfaitaire et fixe. »

Le présent accord modifie également les dispositions du 1^{er} alinéa du Titre 3 « Evolution des paramètres de la présente décision de Direction Générale » de la décision unilatérale n°2011-03 en date du 29 septembre 2011 : Le montant fixe de l'indemnité d'astreinte n'est plus aligné sur celui appliqué au titre de l'arrêté du 12 juillet 2010 concernant le personnel médical. L'évolution du montant de l'indemnité d'intervention au titre dudit arrêté ne sera donc pas appliquée à l'identique aux IBODE.

Les autres dispositions énoncées à la décision unilatérale n°2011-03 en date du 29 septembre 2011 demeurent inchangées et continuent de s'appliquer.

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

Cette mesure est également applicable aux IBODE déjà en poste qui le souhaiteraient et qui ne bénéficient pas actuellement des dispositions de la décision unilatérale n°2011-03 en date du 29 septembre 2011. Ces salariés feront connaître leur décision par écrit auprès de leur Référent RH le 04 décembre 2023 au plus tard.

3.3.2 Concernant les IBODE ne relevant pas de la décision unilatérale n°2011-03 du 29 septembre 2011

Les IBODE ne relevant pas de la décision unilatérale n°2011-03 du 29 septembre 2011 devraient relever des dispositions de l'accord n°99.09 en date du 29 janvier 1999.

Toutefois, il s'avère que ces IBODE ont bénéficié et bénéficient aujourd'hui encore, par erreur, des dispositions concernant les astreintes prises au profit des Manipulateurs en Electroradiologie Médicale suite à l'accord n°2020-04 en date du 30 juin 2020.

Par conséquent, la Direction entérine, aux termes du présent accord, le dispositif dont bénéficient aujourd'hui les IBODE ne relevant pas de la décision unilatérale n°2011-03 du 29 septembre 2011, savoir :

- Au titre de l'indemnité d'astreinte :

Pour chaque heure d'astreinte, le salarié perçoit une indemnité dite d'astreinte, selon les conditions suivantes :

- Du lundi soir au vendredi matin : 0,6 MG*/heure
- Du vendredi soir au lundi matin, ainsi que les jours fériés : 1 MG*/heure

* du MG en vigueur

ARTICLE 4 : CONCERNANT LES IADE

4.1 Instauration d'une indemnité d'exercice

La CCN des CLCC prévoit le versement d'une indemnité d'exercice au profit des infirmiers spécialisés, et notamment des IADE. Le versement de cette indemnité d'exercice conventionnelle au profit des IADE avait été supprimé aux termes de l'accord n°2017-04 du 18 juillet 2017, suite au repositionnement des IADE sur le niveau conventionnel 6I (Cadre 1).

85
JG
7/10
AS

Afin d'améliorer le dispositif salarial des IADE, le versement d'une indemnité d'exercice au profit des IADE est réinstauré. L'indemnité d'exercice prévue par la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est forfaitisée et son montant est fixé à hauteur de 400 € bruts mensuels pour un IADE exerçant à temps plein. L'indemnité d'exercice forfaitaire est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

En cas d'augmentation du montant de l'indemnité d'exercice de la CCN des CLCC, le montant de l'indemnité d'exercice forfaitaire telle que prévue par le présent accord demeure inchangé tant qu'il est supérieur au montant de l'indemnité d'exercice conventionnelle. L'indemnité d'exercice de la CCN des CLCC sera de nouveau versée aux IADE exerçant au sein de Gustave Roussy lorsque son montant sera supérieur à celui de l'indemnité d'exercice forfaitaire.

L'indemnité d'exercice forfaitaire telle que prévue par le présent accord n'est pas impactée dans son montant en cas d'augmentation générale ainsi qu'en cas d'augmentation catégorielle des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2 des IADE.

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

4.2 Revalorisation du montant du complément de salaire

Pour rappel, aux termes de l'accord n°2017-04 en date du 18 juillet 2017 relatif à l'évolution du positionnement de l'emploi d'IADE au niveau Cadre 1 (6I) de la Convention Collective Nationale et à la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise en qualité d'IADE, la rémunération brute mensuelle des IADE a été réajustée suite à leur repositionnement sur le niveau conventionnel Cadre 1 (6I) de la grille de classification de la CCN des CLCC. Les IADE perçoivent, du fait de ce réajustement, un complément de salaire.

Le complément de salaire versé aux IADE est revalorisé de la manière suivante :

- Les IADE percevant un complément de salaire de 240 € bruts mensuels verront leur complément de salaire porté à la somme de 340 € bruts mensuels ;
- Les IADE percevant un complément de salaire individuel supérieur à 240 € bruts mensuels verront leur complément de salaire augmenté de 100 € bruts mensuels ;
- Les IADE nouvellement embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente mesure percevront un complément de salaire d'un montant de 340 € bruts mensuels.

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

4.3 Amélioration des contreparties financières versées dans le cadre des astreintes

Pour rappel, le dispositif concernant les contreparties financières versées aux IADE est fixé par la décision unilatérale n°2011-01 en date du 28 février 2011.

Le présent accord a vocation à améliorer le dispositif des contreparties financières versées aux IADE dans le cadre des astreintes.

Il modifie par conséquent certaines dispositions du paragraphe intitulé « Le dispositif d'astreintes » du Titre 2 de la décision unilatérale n°2011-01 en date du 28 février 2011, dans les termes suivants :

« Pour chaque astreinte réalisée, le salarié perçoit une indemnité d'astreinte de :

- En semaine, de 19h à 8h le lendemain : 80 €
- Le vendredi, de 19h à 8h le samedi : 105 €
- Le samedi, de 8h à 8h le dimanche : 300 €
- Le dimanche, de 8h à 8h le lundi : 300 €

SG
JG
8/10
BS *SL*

Chaque heure d'intervention hors temps de déplacement sera rémunérée ou récupérée dans les conditions suivantes :

- L'heure d'intervention est rémunérée sur la base du taux horaire personnel de chaque IADE, sans pouvoir être inférieur au taux horaire minimum de 37 €. Ce taux est forfaitaire et fixe »

Le présent accord modifie également les dispositions du 1^{er} alinéa du Titre 3 « Dispositions communes aux IBODE et aux IADE » de la décision unilatérale n°2011-01 en date du 28 février 2011 : Le montant fixe de l'indemnité d'astreinte n'est plus aligné sur celui appliqué aux médecins anesthésistes défini à l'arrêté du 12 juillet 2010. L'évolution du montant de l'indemnité d'intervention au titre dudit arrêté ne sera donc pas appliquée à l'identique aux IADE.

Les autres dispositions énoncées à la décision unilatérale n°2011-01 en date du 28 février 2011 demeurent inchangées et continuent de s'appliquer.

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

ARTICLE 5 : 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 Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999, ou un autre accord d'entreprise ou de niveau supérieur.

Il se substitue de plein droit à tous autres accords d'entreprise antérieurs conclus au sein de Gustave Roussy ainsi qu'à tous usages ou engagements unilatéraux à la signature dudit accord, ayant le même objet ou la même cause portant sur les mêmes dispositions.

ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord collectif d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur sous réserve du respect des conditions de validité mentionnée à l'article L. 2232-12 du Code du travail, et une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

ARTICLE 7 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La partie qui prend l'initiative de la révision du présent accord en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

[Handwritten signatures and initials]
9/10

Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la réception du courrier de révision.

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

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura expressément été convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra l'accomplissement des formalités de dépôt.

ARTICLE 8 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD

Dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut être totalement ou partiellement dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

ARTICLE 9 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Gustave Roussy réalisera toutes les mesures de publicité requises. Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire original sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

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

Fait à Villejuif, le 28 novembre 2023

Pour les organisations syndicales,

CFDT

CGT

FO

UNSA

Pour Gustave Roussy,

Monsieur Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines

