



ACCORD N°2024-01

**SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE FEMMES ET HOMMES
POUR LE PERSONNEL NON PRATICIEN ET PRATICIEN**

*et
AS*
M Ss

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 du présent accord,

D'une part,

Et :

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

- CFDT, par M/Mme LOPES Aurélie 
- CGT IGR, par M/Mme
- FO, par M/Mme SUGRANES Sébastien 
- UNSA, par M/Mme Farida Chemlal 

D'autre part,

PREAMBULE :

1°) Textes applicables

Le Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail émanant de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, stipule que les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du Code du travail ou, à défaut d'accord, par un plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 du même Code.

Aux termes de l'article L. 2242-17 du Code du travail, « *la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :* »

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article L. 2312-36.

Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article L. 6315-1 ; (...) »

En préambule, nous vous proposons l'état des lieux actualisé à fin 2022 des principaux indicateurs permettant une réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Gustave Roussy.

Pour ouvrir la négociation sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, les parties ont basé leur diagnostic sur le bilan social et le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes en 2022 présentés aux membres du CSE en juin 2023.

Grâce à ce diagnostic préalable, nous avons pu constater plusieurs tendances sur différents thèmes qui feront l'objet de la négociation.

Au sein de Gustave Roussy, la part des hommes et des femmes en 2022 est très stable avec une représentation de 75,4% de l'effectif total pour les femmes et de 24,6% pour les hommes. Les rapports de situations comparées montrent sur les 3 dernières années des chiffres quasiment constants (2019 : 76,3% de femmes, 2020 : 75,4 % de femmes, 2021 : 75,2 % de femmes).

L'index d'égalité professionnelle en 2022 est de 94 points sur 100. Le détail de ce calcul par indicateur est le suivant :

1. Ecart de rémunération : Note obtenue 39/40
2. Ecart d'augmentations individuelles (en points de %) : Note obtenue 20/20
3. Ecart de promotions (en points de %) : Note obtenue 15/15
4. Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : Note obtenue 15/15
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : Note obtenue 5/10

Le détail par indicateur figure en annexe.

A) Concernant le personnel non praticien :

- **Recrutement :**

Le diagnostic a été réalisé en prenant en compte le personnel non praticien recruté en CDI.

Il en ressort que :

- En 2020 : 134 femmes ont été recrutées en CDI tous niveaux conventionnels confondus contre 52 hommes, soit un recrutement féminin à hauteur de 72% en 2020;
- En 2021 : 187 femmes ont été recrutées en CDI tous niveaux conventionnels confondus contre 43 hommes, soit un recrutement féminin à hauteur de 81% en 2021;
- En 2022, 202 femmes ont été recrutées en CDI tous niveaux conventionnels confondus contre 49 hommes, soit un recrutement féminin à hauteur de 80% en 2022.

Ce diagnostic montre que le recrutement des femmes reste largement majoritaire par rapport aux embauches masculines même si l'équilibre Femmes/Hommes est stable depuis le dernier accord 2019-2022. Les recrutements des deux dernières années ne permettent pas de modifier cette tendance.

- **Promotion/revalorisation:**

L'indicateur présenté intègre la notion de promotion au sens de changement de niveau conventionnel et augmentations individuelles, que ce soit dans le cadre d'un parcours ou non.

On peut constater une relative homogénéité des revalorisations et promotions par genre au sein de Gustave Roussy. L'écart en pourcentage de salariés hommes et femmes bénéficiant d'une revalorisation ou promotion est inférieur à 1 point sur 3 ans et un peu moins de 2 points en 2021.

	2019		2020		2021		2022	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadres	12,2%	11,1%	10,7%	17,3%	10,1%	10,5%	14,2%	10,8%
TAM	12,5%	12,2%	15,2%	12,3%	13,7%	10,4%	14,0%	13,8%
Employés	21,1%	11,5%	15,4%	7,7%	3,1%	0,0%	3,3%	11,8%
Total	12,7%	12,0%	13,8%	13,0%	11,9%	10,2%	13,5%	13,2%

- **Rémunération :**

a. Rémunération moyenne

Dans l'ensemble, les rémunérations des salariés de Gustave Roussy sont assez homogènes.

Les écarts éventuellement constatés peuvent être expliqués par la différence d'expérience professionnelle des personnes concernées, à l'exception des groupes I et L, pour lesquels une analyse plus fine de ces niveaux conventionnelles sera proposée.

Pour le groupe L, les salariés hommes et femmes ne sont pas positionnés sur des métiers identiques, on ne peut donc pas constater d'écart de rémunération.

Pour le groupe I, un détail par métier est nécessaire :

- Concernant la fonction d'« ingénieur de recherche » (24 salariés), un écart en faveur des hommes est constaté. Les femmes sont plus nombreuses à bénéficier de compléments de salaire que les hommes mais le montant moyen de ces compléments de salaire est inférieur (à hauteur de 50€ mensuels). L'écart est relativement modéré.
- Concernant le fonction « IADE » il est constaté un écart en faveur des hommes (25 salariés). L'écart en faveur des hommes s'explique par la part variable de leur salaire, en effet le montant des astreintes ou heures supplémentaires réalisés par les hommes est plus important (la part variable de salaire représente 23% du salaire pour les hommes contre 17% pour les femmes).
- Concernant la fonction de « Bio informaticien » (recherche) (13 salariés), un écart en faveur des hommes est constaté. Les hommes ont en moyenne des compléments de salaire supérieurs aux femmes (à hauteur de 150€ mensuels) et sont plus nombreux à percevoir un complément de salaire. Une étude complémentaire des niveaux de diplôme des salariés doit être menée afin de confirmer ce déséquilibre car la notion de thésé/non thésé intervient dans la rémunération de ce métier et pourrait expliquer cet écart.

b. Analyse BIC et PPI

Sur les dernières années, le versement de la BIC et PPI est légèrement favorable aux hommes, en raison d'un taux d'absentéisme plus élevé chez les femmes et d'une population masculine proportionnellement plus nombreuse dans les catégories cadres que TAM. En 2022, le montant moyen de BIC des hommes est supérieur de 14€, soit 8% et 56€ pour la PPI soit 4%.

- Formation :

Sur les 4 dernières années, l'accès à la formation semble de plus en plus égalitaire entre les femmes et les hommes, le nombre moyen d'heures de formation variant en fonction des années, de 2 points en faveur des hommes ou des femmes alternativement. L'année 2022 est marqué par un nombre moyen d'heures de formation identique entre les femmes et les hommes (11,8h).

Ce constat varie selon les catégories professionnelles et les années mais il n'y a pas d'indicateur structurel durable et analysable comme problématique.

Peu d'hommes ont bénéficié de formations diplômantes en 2022, ce qui n'était pas le cas les années précédentes.

B) Concernant le personnel praticien :

- Recrutement :

Le secteur praticien était composé de 278 femmes et de 217 hommes en 2022, soit 495 salariés. Les femmes représentent 56 % de l'effectif praticien à fin 2022.

- **Promotion :**

Même si la répartition est équilibrée, on observe une tendance majoritairement féminine pour les emplois de début de carrière (PAS). Cet effet est le fruit du contexte actuel de la filière « praticien » qui se féminise de plus en plus.

Il est constaté que les emplois des personnels hospitalo-universitaires sont majoritairement tenus par des hommes. Cependant, depuis 2018 et notre engagement en la matière, sur les 7 postes de PUPH créés, 3 femmes ont été nommées. Gustave Roussy s'engage vers un rééquilibrage de la représentation des genres dans les nouvelles nominations de PUPH.

Sur le statut de Praticien des CLCC, il apparaît un rapport déséquilibré entre hommes et femmes (64% de femmes contre 36% d'hommes).

L'équilibre est relativement respecté pour le statut de Praticien Spécialiste des CLCC (58% de femmes contre 42% d'hommes).

- **Rémunération :**

Les rémunérations des emplois hospitalo-universitaires ne sont pas étudiées (volume d'emploi non significatif).

Sont analysées les rémunérations moyennes récurrentes des personnels du secteur praticien. Par rémunération, il faut entendre : le salaire de base + selon l'emploi conventionnel, les indemnités récurrentes.

On note un écart de 14,7% en défaveur des femmes. Les écarts de rémunération observés s'expliquent d'une part, par la volumétrie de chaque emploi et d'autre part, par l'impact des anciennetés (palières au sein de chaque statut conventionnel).

- **Les missions de chefferie :**

Il s'agit dans ce dernier point d'analyser les écarts de rémunération ainsi que l'accès aux postes d'encadrement pour le personnel praticien féminin par rapport aux hommes.

Un praticien cumulant plusieurs missions de chefferie apparaîtra dans chacune de ces missions.

Missions de chefferie	Femmes		Hommes		Ecart	
	REM moy.	ETPR	REM moy.	ETPR	%	€
Chef de Comité	11 072 €	4,0	10 763 €	7	2,8%	309 €
Chef de département	11 196 €	2,8	13 260 €	5,5	-18,4%	-2 065 €
Chef de service	9 537 €	16,7	10 968 €	18,6	-15,0%	-1 431 €
Moyenne		23,6		31,1		

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les chefs de département et les chefs de service est expliqué par une différence d'ancienneté entre les deux sexes sur les grilles de rémunération praticien/praticien spécialiste des CLCC.

On note un écart de rémunération relativement faible pour les chefs de comité en faveur des femmes.

Répartition des missions de chefferie selon les statuts

	Chef de Comité		Chef de Département		Chef de Service	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Praticien					2,0	2,0
MCU-PH	-	0,5		0,5		
Praticien Spécialiste	3,0	6,0	2,8	4,0	14,7	13,8
PU-PH	1,0	0,5		1,0		2,7
Total	4,0	7,0	2,8	5,5	16,7	18,6

On observe que l'accès aux responsabilités reste majoritairement réservé aux hommes.

oOo

CHAMP D'APPLICATION :

Le présent accord s'applique aux personnels praticiens et non praticiens salariés de Gustave Roussy en CDI.

Il a été convenu d'exclure de l'analyse l'ensemble des cadres dirigeants de Gustave Roussy dans la mesure où statistiquement, les rémunérations, évolutions de carrières, primes, ... sont trop individualisables et relèvent du pouvoir de la Direction Générale.

Cependant, un indicateur de suivi de la répartition du nombre de femmes et d'hommes au sein du CODIR et du COMEX sera mis en place.

Article 1 : L'embauche

1.1 Egalité de traitement dans le processus de recrutement

Gustave Roussy garantit que les recrutements sont basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

Gustave Roussy s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe, et ce quels que soient la nature du contrat de travail ou le type d'emploi proposé. Le processus de recrutement est donc unique et les critères de sélection appliqués identiques.

Il est rappelé que l'activité de Gustave Roussy est ouverte aux femmes comme aux hommes.

Il est également rappelé que certains emplois de Gustave Roussy sont réglementés et que la démographie du personnel recruté dépend en grande partie de celle représentée dans les écoles de formation.

1.2 Objectif de progression et indicateurs chiffrés

Compte tenu du constat rappelé dans le préambule du présent accord, Gustave Roussy souhaite agir sur 2 leviers :

- Maintenir la part des hommes dans le recrutement en CDI.

Au 31 Décembre 2022, la part des hommes dans la population totale est de 24,6%. Gustave Roussy se fixe l'objectif de porter une attention particulière à maintenir le niveau de recrutement des hommes dans le respect des principes rappelés au point 1.1. Cet objectif a été atteint sur les 4 dernières années avec une stabilité du taux par rapport à 2018.

- Augmenter le recrutement de femmes à des postes de responsabilités (Cadre supérieur, Directeurs, Chef de Comité, Chef de Département, ...), tant en embauche directe qu'en promotion interne afin d'apporter un meilleur équilibrage à la représentativité féminine dans les niveaux supérieurs de l'encadrement.

Cet objectif reste important pour les chefferies médicales, la représentation des directions fonctionnelles est cependant plutôt paritaire. On peut également noter, depuis 2018 et notre engagement en la matière, la nomination de 3 femmes sur les 7 derniers postes de PUPH créés. Gustave Roussy s'engage vers un rééquilibrage de la représentation des genres dans les nouvelles nominations de PUPH.

1.3 Les actions à mettre en œuvre

Dans le cadre de ses actions en direction des étudiants et des jeunes diplômés, Gustave Roussy favorisera la mixité des candidatures en :

- communiquant sur sa politique en faveur de l'égalité Femmes / Hommes,
- sensibilisant ses partenaires (IFSI, écoles, Université,...) à la nécessaire mixité de leurs étudiants.

Gustave Roussy s'engage parallèlement à porter une attention toute particulière aux candidatures des femmes sur des postes où elles sont sous-représentées et inversement pour les hommes.

Article 2 : La promotion professionnelle

La définition de la promotion professionnelle prise en compte est celle retenue pour l'élaboration du diagnostic préalable et rappelée dans le préambule du présent accord.

2.1 Parcours et évolution professionnelle

Gustave Roussy réaffirme son engagement de veiller à l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnels.

Gustave Roussy rappelle que les hommes et les femmes ont les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolutions professionnelles. L'accès à des postes à responsabilités se fait sur la base de critères objectifs applicables tant aux hommes qu'aux femmes.

2.2 Objectif de progression et indicateurs chiffrés

Gustave Roussy propose d'affiner ses indicateurs en matière d'évolution professionnelle. De nouveaux indicateurs vont être définis afin de préciser l'analyse des évolutions professionnelles.

Gustave Roussy se propose de différencier les promotions et revalorisations liées à des parcours professionnels identifiés (parcours professionnels de la recherche, des métiers sensibles IDE et manipulateurs radio, des aides-soignantes, des assistants médicaux, des techniciens de laboratoire, préparateurs en pharmacie, etc.), des promotions pour les salariés ayant postulés à un changement de poste.

Gustave Roussy proposera un indicateur spécifique de suivi des candidatures sur des postes à responsabilité, notamment l'accès aux postes de management, au sein de la même filière professionnelle.

Gustave Roussy analysera, une fois les indicateurs créés, tous les ans la répartition par sexe des promotions et revalorisations et s'engage à mettre en place un plan d'action si des écarts sont constatés.

2.3. Les actions à mettre en œuvre

Gustave Roussy s'engage à traiter les dossiers permettant des augmentations salariales par promotion ou tout autre dispositif conventionnel (4G, VAP, etc.) de salariés absente pour raison de maternité, de paternité ou d'adoption, dans les 3 mois de la reprise effective de leur poste. Des dates de promotion rétroactives seront appliquées le cas échéant. La mise en place d'un nouveau système d'information dédié à l'évaluation des salariés permettra l'effectivité de cette mesure, aujourd'hui, inégalement suivie.

2.4 Engagement spécifique pour le personnel praticien

Pour le personnel praticien faisant apparaître un déficit de femmes accédant aux postes d'encadrement de chef de comité, de chef de département et d'Hospitalo-Universitaires (MCU-PH et PU-PH), la Direction s'engage à encourager les candidatures du personnel praticien féminin.

Pour les nominations internes sur les postes d'encadrant, la Direction retiendra le candidat qui fera état des compétences et aptitudes managériales requises pour tenir ces missions sans distinction de sexe.

Pour les accès aux postes Hospitalo-Universitaires, la Direction proposera le praticien qui fera état des conditions requises par l'Université pour candidater sans distinction de sexe.

Article 3 : La rémunération effective

3.1 Egalité salariale

A l'embauche, Gustave Roussy garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de formation, de responsabilités et d'expérience.

Gustave Roussy s'engage à gérer les évolutions de salaire en fonction des compétences mises en œuvre, des responsabilités, des résultats professionnels, de l'ancienneté, des métiers et catégories professionnelles sans distinction de sexe.

3.2 Objectifs de progression et indicateurs chiffrés

Comme rappelé dans le préambule, les rémunérations des salariés de Gustave Roussy sont assez homogènes.

Gustave Roussy s'engage à réduire les écarts de rémunération qui seraient constatés et qui ne seraient pas justifiés après analyse des contenus d'emploi et des positions respectives des titulaires des postes y compris le niveau d'ancienneté et d'expérience professionnelle.

Les montants de BIC et PPI pour le personnel non médical sont légèrement inférieurs pour les femmes en raison de la proportion de temps partiels et d'absences plus importantes pour ce genre.

3.3. Les actions à mettre en œuvre

Les outils RH (« revues de personnel » et « campagne de promotion ») devront permettre de déterminer si, à niveau de formation, de responsabilités, d'efficacité professionnelle, de compétences et d'expérience comparable, la rémunération d'une salariée est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle.

En l'absence de justification objective, des mesures correctrices seront mises en œuvre sous forme de promotion ou de rattrapage salarial via un complément de salaire.

Dès lors qu'une situation aura été déterminée comme entraînant une régularisation salariale, cette dernière devra être effectuée dans les 3 mois après découverte d'une situation anormale.

Il n'est pas prouvé que le congé maternité impacte la rémunération des salariées au sein de Gustave Roussy, celles-ci bénéficiant des mesures générales et catégorielles ainsi que des dispositifs régis par la Convention Collective Nationale des CLCC et des accords d'entreprise Gustave Roussy de la même manière que les autres salariés.

Les augmentations individuelles sont peu nombreuses et liées à une évaluation favorable du manager tant sur les objectifs à atteindre que sur le niveau de compétences déployé pour des populations qui ne bénéficient pas de parcours.

Cependant, Gustave Roussy s'engage à revaloriser la rémunération des salariées de retour de congé maternité ou d'adoption, des augmentations générales et catégorielles, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles que les salariés relevant de la même catégorie professionnelle auraient, le cas échéant, perçues pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption. A défaut d'augmentations individuelles, aucune revalorisation salariale n'est effectuée à ce titre pour les salariées de retour de leur congé. Il est par ailleurs précisé que les augmentations générales sont appliquées à leur date d'entrée en vigueur, sans qu'il soit attendu le retour des salariées en congé de maternité ou d'adoption. Les augmentations générales peuvent donc le cas échéant intervenir en cours de congé maternité ou d'adoption.

Article 4 : La formation professionnelle

4.1 Les objectifs et les indicateurs chiffrés

Sur les dernières années, l'accès à la formation semble de plus en plus égalitaire entre les femmes et les hommes, le nombre moyen d'heures de formation variant en fonction des années, de 2 points en faveur des hommes ou des femmes alternativement. Gustave Roussy s'engage à maintenir cet équilibre par toutes actions déjà menées.

4.2 Les actions à mettre en œuvre

Poursuivre les actions entreprises lors des « revues de personnel » ainsi que des EAE afin de formaliser les demandes de formation.

Article 5 : Articulation entre vie privée et vie professionnelle et conditions de travail

5.1 Organisation du travail et Réunions tardives

Gustave Roussy rappelle son souhait que l'organisation du travail soit faite en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings.

Gustave Roussy souhaite rappeler aux managers de veiller, autant que possible, à planifier les réunions de travail dans un intervalle quotidien permettant à chacun des collaborateurs de s'organiser et répondre ainsi à ses obligations personnelles.

De plus, Gustave Roussy s'engage à rappeler la prise en compte du droit à la déconnection (cf. accord sur le droit à la déconnection).

Aussi, il ne pourra être reproché à un salarié de ne pas avoir répondu à un message qui lui aura été envoyé pendant son temps de repos, dès lorsqu'aucune obligation professionnelle ne pèse sur le salarié durant cette période.

Gustave Roussy s'engage à mener une campagne de communication rappelant ces principes dans les prochaines années.

5.2 Parentalité et solidarités familiales

Afin de prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales, Gustave Roussy s'engage à :

- Communiquer régulièrement sur l'existence des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux, et en particulier sur la possibilité pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

5.3 Neutralisation du congé maternité/congé d'adoption/congé paternité

Les parties souhaitent réaffirmer l'engagement pris de ne pas pénaliser l'évolution de carrière des salariées femmes du fait de leur absence pour congé maternité ou adoption et de leur faire bénéficier des primes individuelles associées (Bonification Individuelle de Carrière, Prime de Performance Individuelle pour les femmes cadres et pour les femmes praticiens) à leur retour.

Gustave Roussy souhaite élargir cet engagement aux hommes qui s'absentent pour congé paternité.

Les parties souhaitent s'engager plus encore sur le thème de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle en élargissant le principe de neutralisation du congé maternité/congé d'adoption/congé paternité en matière d'accès à la formation, à condition que la formation visée soit finançable au titre du plan de développement des compétences et validée par la hiérarchie.

Chaque salarié de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial, se verra proposer un entretien professionnel dans le trimestre suivant le retour au travail. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, le Pôle Développement RH organisant la formation des salariés prendra les mesures nécessaires pour prévenir les stagiaires au plus tôt des sessions organisées hors site ou hors horaires habituels de manière à favoriser la garde des enfants.

5.4 Conditions de travail de la salariée enceinte

Pour rappel, aucune personne ne peut, en raison de son état de grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L 1132-1 du Code du travail.

Gustave Roussy, en vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, rappelle le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité.

Gustave Roussy propose de favoriser le télétravail pour les salariées qui pourraient y prétendre par leurs activités, pendant la grossesse, afin de limiter les temps de transport et de permettre la poursuite de l'activité jusqu'au congé de maternité.

Gustave Roussy communiquera auprès des managers cette volonté de favoriser le télétravail pour les salariées enceintes lorsque cela est possible. A cette occasion, il sera également rappelé l'attention particulière qui doit être portée au planning de ses salariées afin de leur permettre de poursuivre leur activité dans les meilleures conditions avant leur congé maternité.

5.5 Conditions de travail de la salariée allaitant

La Direction de Gustave Roussy souhaite encourager la poursuite de l'allaitement des salariées reprenant leur activité.

Le Code du travail permet à la salariée de s'absenter de son travail pour allaiter 40 minutes par jour dans les établissements proposant des locaux pour l'allaitement, répartie en 2 périodes de 20 minutes. Ce temps n'est pas rémunéré.

Un local d'allaitement a été mis à disposition des salariées à GR1.

Les salariées travaillant en 7h30 ou 8h mettent souvent en œuvre ces dispositions pendant leur temps de pause du midi et après leur journée de travail, sans impact réel sur leur amplitude horaire de travail. En revanche, les salariées travaillant en 10h ou 12h doivent parfois s'absenter en plus de leurs pauses, ce qui impacte leur amplitude horaire de travail.

Devant ce constat, la Direction de Gustave Roussy a pris la décision de considérer comme du temps de travail effectif rémunéré, une partie des 40 minutes par jour à hauteur de 20 minutes par jour pour les salariées travaillant en 10h ou 12h et poursuivant leur allaitement jusqu'au 6 mois de l'enfant.

Afin de bénéficier de cette mesure, les salariées devront fournir à leur encadrement un justificatif de poursuite d'allaitement à leur reprise de travail ou un justificatif de location d'un tire-lait post-reprise du travail.

Pour rappel, lorsque la salariée allaitant ne dispose pas d'un local dédié à l'allaitement, le Code du travail lui permet de s'absenter durant ses heures de travail pour allaiter 1 heure par jour, répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

Article 6 : Sensibilisation, communication et suivi

Gustave Roussy portera une attention particulière à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre de témoignages de salariés ou de dirigeants dans les différents supports de communication institutionnelle.

Des campagnes de communication sur différentes thématiques seront organisées afin de reprendre l'ensemble des points identifiés dans cet accord et nécessitant des actions de communication, et notamment sur les sujets suivants :

- Egalité femme homme,
- Articulation vie privée/vie professionnelle,
- Déconstruction des stéréotypes,
- Lutte contre toutes discriminations sexuelles et sexistes par le biais notamment des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Une formation sur les conditions permettant l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que sur les questions liées à la diversité sera proposée aux salariés avant la fin d'application du présent accord.

En termes de communication, les principales dispositions de cet accord seront reprises dans un fascicule disponible sur l'intranet. Des affiches de communication pourront être distribuées au sein des services pour faire changer les regards sur ces sujets. Une communication spécifique sur ce fascicule sera faite aux managers.

Par ailleurs, les référents RH rappelleront l'importance de l'égalité de traitement lors des « revues de personnel », lieu privilégié d'échange sur ce thème avec les managers.

Article 7 : Validité de l'accord

Le présent accord collectif d'entreprise est conclu selon les conditions de validité énoncées à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Article 8 : 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.

Article 9 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée de 3 ans, sous réserve que les conditions prévues à l'article L. 2242-11 du Code du Travail soient remplies. A défaut, le présent accord est conclu pour une durée d'un an, conformément à l'article L. 2242-13 du même Code.

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

Article 10 : 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 04 février 2024

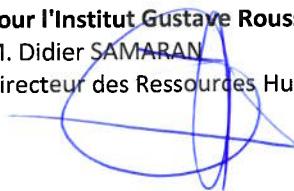
Pour les organisations syndicales
représentatives,

CFDT

Lopes António 

Pour l'Institut Gustave Roussy,

M. Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines



CGT

FO

SOURAMES Sébastien 

UNSA

Jardat Chantal 

ANNEXES

Effectifs au 31.12.22 :

	H	F	TOTAL
EFFECTIF	786	2 408	3 194
%	25%	75%	

Catégorie professionnelle	nb de salariés	EFFECTIF		%	
		H	F	H	F
MED	495	217	278	44%	56%
CAD	543	190	353	35%	65%
TAM	2 092	349	1743	17%	83%
EMP	64	30	34	47%	53%
TOTAL	3194	786	2408	25%	75%

		2022		
		HOMMES	FEMMES	TOTAL GENERAL
Personnel Médical		217	278	495
Cadre	Hors Grille	10	6	16
	I	93	159	252
	J	52	135	187
	K	19	26	45
	L	7	20	27
	M	1	2	3
	N	8	5	13
TAM	Hors Grille	3	11	14
	C	54	67	121
	D	65	265	330
	E	48	345	393
	E1	2	26	28
	F	58	452	510
	G	64	338	402
	H	55	239	294
	Hors Grille	13	27	40
EMP	B	0	2	2
	C	17	5	22
TOTAL		786	2 408	3 194



AZ
SS

Statuts génériques	H	F	Total	% H	% F
Chef de Clinique / AHU	7	9	16	44%	56%
Consultant des CLCC	29	16	45	64%	36%
Faisant Fonction d'Interne IGR	15	44	59	25%	75%
MCUPH	2		2	100%	
Médecin du Travail	1	2	3	33%	67%
Praticien Assistant Spécialiste des CLCC	30	30	60	50%	50%
Praticien des CLCC	31	55	86	36%	64%
Praticien Spécialiste des CLCC	69	94	163	42%	58%
PUPH	18	8	26	69%	31%
Résident senior IGR	15	20	35	43%	57%
Total	217	278	495	44%	56%

Ebauches PM et PNM :

	2020		2021		2022	
	H	F	H	F	H	F
CDD	198	437	175	414	145	370
CDI	57	144	52	200	53	205
TOTAL	255	581	227	614	198	575
ANNUEL	836		841		773	

Par statut :

CADRES	2022		
	H	F	TOTAL
CDD	20	27	47
CDI	24	30	54
TOTAL	44	57	101
%	43,6%	56,4%	

POSITION	2022		%	
	H	F	H	F
6I	29	38	43,3%	56,7%
6J	9	12	42,9%	57,1%
6K	2	4	33,3%	66,7%
7	2	3	40,0%	60,0%
Hors Grille	2		100,0%	
TOTAL	44	57	43,6%	56,4%

GL
AL SS

NON CADRES	2022		
	H	F	TOTAL
TAM	77	386	463
EMP	26	47	73
TOTAL	103	433	536
%	19,2%	80,8%	100%

POSITION	2022		%	
	H	F	H	F
2	16	22	42,1%	57,9%
3	27	103	20,8%	79,2%
4	33	248	11,7%	88,3%
5	16	25	39,0%	61,0%
Hors Grille	11	35	23,9%	76,1%
TOTAL	103	433	19,2%	80,8%

Rémunération moyenne mensuelle :

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	GR OU PE	Hommes - Rémunération Moyenne	Hommes - Effectif	Ancienneté Moyenne (PEP) de la catégorie professionnelle	Femmes - Rémunération Moyenne	Hommes - Effectif	Ancienneté Moyenne (PEP) à GR de la catégorie professionnelle	Rémunération moyenne
	B	1 883	3	2,0	2 145	2	2,2	1 982
	C*	1 724	4	1,8	1 967	1	1,0	1 779
Techniciens et agents de maîtrise	C	2 481	44	14,8	2 163	58	13,8	2 300
	D	2 528	61	15,5	2 512	212	11,1	2 515
	E	2 884	38	13,6	2 568	290	10,1	2 605
	E1	2 393	2	17,3	3 114	26	23,6	3 069
	F	3 504	55	8,6	3 321	378	6,6	3 345
	G	3 869	58	12,6	3 905	311	17,0	3 899
	H	3 471	44	7,4	3 627	199	12,5	3 599
	I	3 975	67	8,7	3 842	128	9,4	3 888
Cadres	J	4 966	57	13,2	4 504	120	12,1	4 652
	K	6 141	18	16,6	6 181	26	17,5	6 165
	L	7 285	8	17,2	6 742	19	18,6	6 901
	M							
	N	12 308	7	15,8	9 083	4	9,8	11 274

Rémunération moyenne de la population CDI:

	H	F
Consultant des CLCC	5 140	5 553
Praticien des CLCC	8 199	7 376
Praticien Spécialiste des CLCC	10 120	9 165

Y compris les rémunérations des emplois de direction : Chef de comité, département, service, unité.

Hors PUPH, MCUPH, Médecins de travail

Rémunération moyenne CDI.

Comparatif des montants versés en BIC et PPI en 2022 :

	Montant moyen de Bonification individuelle de carrière versé en 2022	Montant moyen de Prime de performance individuelle versé en 2022
H	180 €	1 160 €
F	166 €	1 108 €
Moyenne	169 €	1 127 €

ef
AL ss

Indicateurs détaillés index égalité femme homme :

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents : 4 CSP Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP)
Seuil de pertinence associé : 5% Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence		nombre de salariés	validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes				
ouvriers	moins de 30 ans	0	0				0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0				0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	0				0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0				0	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	23 146	23 684	2,3%	0,0%	3	8	1	11	0,00%
	30 à 39 ans	23 384	0			1	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	23 514			0	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	23 857			0	1	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	33 435	31 646	-5,7%	-0,7%	394	78	1	472	-0,11%
	30 à 39 ans	36 456	36 215	-0,7%	0,0%	484	111	1	595	0,00%
	40 à 49 ans	37 863	36 145	-4,8%	0,0%	290	51	1	341	0,00%
	50 ans et plus	40 976	38 917	-5,3%	-0,3%	305	77	1	382	-0,04%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	36 608	39 380	7,0%	2,0%	45	19	1	64	0,05%
	30 à 39 ans	50 852	51 673	1,6%	0,0%	248	147	1	395	0,00%
	40 à 49 ans	68 479	77 512	11,7%	6,7%	162	96	1	258	0,62%
	50 ans et plus	79 435	85 173	6,7%	1,7%	149	117	1	266	0,17%
ensemble des salariés		44 006	52 855	16,7%		2787			2784	0,68%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de poste. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) : 0,7 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 : 39

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération).

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	25,0%	10,0%	-15,0%	4	10	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	66,9%	65,3%	-1,6%	1473	317	1	1790	-1,06%
ingénieurs et cadres	34,1%	28,8%	-5,3%	604	379	1	983	-1,90%
ensemble des salariés	57,3%	44,9%	-12,4%	2787			2773	-2,95%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) : 3,0 Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 20 : 20 L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter. En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	100,0%	10,0%	-90,0%	4	10	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	11,9%	8,8%	-3,1%	1473	317	1	1790	-2,01%
Ingénieurs et cadres	4,3%	3,2%	-1,1%	604	379	1	983	-0,40%
ensemble des salariés	9,9%	5,8%	-4,1%	2787			2773	-2,41%

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

Indicateur d'écart de promotions (points de %) :

2,4 Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 15 :

15 L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	97	97	100%

* Ces salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant laquelle sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

Indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

100

15 Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant laquelle des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.

5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	2	8	10	2

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

2

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

Note obtenue sur 10 :

5

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,7	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100