

**ACCORD n°2024-03
RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
2024**

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Entre :

Gustave-Roussy, 39 bis, rue Camille Desmoulins 94805 VILLEJUIF Cedex, représenté par Madame Marie-Cécile MOCELLIN, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée 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 *Guillaume Louvel*

- CGT IGR, par M/Mme *Ludvine Thiel*

- FO, par M/Mme *SUGRANES Sébastien*

- UNSA, par M/Mme *Chantal Janda*

D'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord a été conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2024, conformément aux articles L. 2242-13 et suivants du Code du Travail.

Gustave Roussy et les organisations syndicales représentatives CFDT, CGT, FO et UNSA ont engagé le 04 avril 2024 la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2024.

Le calendrier des réunions a été fixé comme suit :

- ✓ le 04 avril 2024,
- ✓ le 02 mai 2024,
- ✓ le 16 mai 2024,
- ✓ le 29 mai 2024,
- ✓ le 26 juin 2024,
- ✓ le 09 juillet 2024.

Les propositions de négociation présentées par la CFDT, la CGT, FO et l'UNSA figurent en annexe du présent accord.

SUITE AUX REUNIONS QUI SE SONT TENUES, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE 1 : MESURES SALARIALES SPECIFIQUES A CERTAINS EMPLOIS

1.1 Mesure spécifique en faveur des aides-soignants et des auxiliaires de PUER : revalorisation de la prime de technicité

Les aides-soignants ainsi que les auxiliaires de PUER perçoivent depuis 2018 une prime de technicité d'un montant de 60 € bruts mensuels après une année effective d'exercice professionnel au sein de Gustave Roussy.

La Direction a proposé aux organisations syndicales signataires de porter le montant de la prime de technicité de 60 à 185 € bruts mensuels après deux années effectives d'exercice professionnel au sein de Gustave Roussy au bénéfice des aides-soignants, des aides-soignants spécialisés, des auxiliaires de PUER travaillant en pédiatrie ainsi qu'aux auxiliaires de PUER spécialisés travaillant en pédiatrie.

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

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2024.

1.2 Mesures spécifiques en faveur des infirmiers en pratiques avancées (IPA)

A la suite de la création du nouvel emploi d'Infirmier en Pratique Avancée (IPA), les IPA travaillant au sein de Gustave Roussy ont bénéficié des mesures salariales suivantes :

- Positionnement sur le niveau conventionnel 6I (Cadre 1) de la grille de classification des personnels non praticiens de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999, et non sur le niveau conventionnel 5H tel que recommandé par la Fédération patronale UNICANCER aux termes de sa recommandation en date du 09 septembre 2019 (accord NAO 2020 n°2020-06 du 02 novembre 2020) ;
- Du fait du positionnement sur le statut Cadre :
 - o Versement d'un complément de salaire ;
 - o Versement de la Prime de Performance Individuelle (PPI) ;
 - o Versement de la Prime d'Expérience Professionnelle (PEP) et acquisition de la Validation des Acquis Professionnels (VAP) propres à la filière Cadre ;
- Maintien du versement de la prime IDE d'un montant de 182,82 € bruts mensuels ;
- Versement d'une prime de fidélisation d'un montant de 3.000 € bruts annuels, après deux années d'ancienneté acquise au sein de ou hors de Gustave Roussy dans l'un des emplois suivants : IDE, IPA, IBODE, IADE, IPUER, IDEC et IDEP (accord n°2022-06 du 04 mai 2022).

Il a été décidé toutefois que les IPA ne bénéficieraient pas d'une indemnité complémentaire d'un montant égal à celui de l'indemnité d'exercice de l'IADE définie aux articles 2.5.4.4 et A-2.1.2.3 de la CCN des CLCC, ainsi que préconisé par la Fédération UNICANCER aux termes de sa recommandation patronale en date du 09 septembre 2019, dans la mesure où les IPA bénéficiaient du maintien du versement de la prime IDE (accord NAO 2018 n°2018-04 du 18 juillet 2018).

La Direction a proposé aux partenaires sociaux d'améliorer une fois encore le dispositif salarial des IPA par l'instauration de mesures salariales supplémentaires afin de reconnaître la spécificité de leur métier.

Ces mesures salariales consistent en :

- La revalorisation du montant individuel de complément de salaire, déjà existant ;
- L'instauration d'une indemnité d'exercice versée dès la nomination sur l'emploi d'IPA, en remplacement du versement de la prime IDE.

1.2.1 Revalorisation du montant du complément de salaire

Suite au positionnement des IPA sur le niveau conventionnel Cadre 1 (6I), ces derniers perçoivent de ce fait un complément de salaire individuel.

Le complément de salaire versé aux IPA est revalorisé de la manière suivante, en lieu et place des revalorisations de ce complément effectuées chaque année :

- Les IPA nouvellement embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente mesure percevront un complément de salaire individuel d'un montant de 250 € bruts mensuels ;
- Les IPA déjà en poste percevant un complément de salaire individuel inférieur à 250 € bruts mensuels verront leur complément de salaire individuel porté à cette somme.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2024.

1.2.2 Instauration d'une indemnité d'exercice

La Direction a proposé aux partenaires sociaux d'instaurer une indemnité d'exercice, en remplacement du versement de la prime IDE d'un montant de 182,82 € bruts mensuels.

La prime IDE versée au profit des IPA est par conséquent supprimée à compter du 1^{er} juillet 2024.

En remplacement, il est instauré une indemnité d'exercice d'un montant de 400 € bruts mensuels, versée dès l'embauche aux IPA recrutés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à temps plein.

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

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2024.

1.3 Mesure spécifique en faveur des infirmiers de recherche clinique (IRC) : repositionnement conventionnel

Les infirmiers de recherche clinique (IRC) bénéficient des mesures salariales suivantes :

- Versement d'une prime spécifique dénommée « prime IDE » d'un montant de 182,82 € bruts mensuels, après une année de travail effectif au sein de Gustave Roussy, proratisée en fonction du temps de travail contractuel ;

- Versement d'une prime de fidélisation d'un montant de 3.000 € bruts annuels, après deux années d'ancienneté acquise au sein de ou hors de Gustave Roussy (accord n°2022-06 du 04 mai 2022) ;
- Versement d'une prime de fonction d'un montant de 114 € bruts mensuels.

Compte tenu des missions effectuées par les IRC, ces derniers sont repositionnés sur le niveau conventionnel 5H de la grille de classification du personnel non-praticien de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999, en remplacement du versement de la prime de fonction d'un montant de 114 € bruts mensuels.

A compter du 1^{er} juillet 2024 :

- Les IRC nouvellement embauchés au sein de Gustave Roussy sont dorénavant directement recrutés sur le niveau conventionnel 5H ;
- Les IRC d'ores et déjà en poste à cette date au sein de Gustave Roussy positionnés en 4F ou 4G sont immédiatement positionnés sur le niveau conventionnel 5H ;
- La prime de fonction versée au bénéfice des IRC est supprimée.

Par ailleurs, le niveau de parcours professionnel acquis dans le cadre de la Validation des compétences (VAP) sur le niveau conventionnel 4F ou 4G est reconduit dans le nouveau groupe conventionnel 5H avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2024.

1.4 Mesure spécifique en faveur des masseurs-kinésithérapeutes : instauration d'une prime de fidélisation

La Direction de Gustave Roussy a proposé aux partenaires sociaux d'instaurer une prime de fidélisation au profit des masseurs-kinésithérapeutes en raison des difficultés de recrutement et de fidélisation constatées sur le territoire.

Une prime de fidélisation d'un montant de 2.400 € bruts annuels est instaurée au profit des masseurs-kinésithérapeutes.

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

L'évaluation de l'ancienneté dans l'emploi s'effectue au 30 novembre de l'année de versement de la prime.

Cette prime est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel, ainsi qu'en fonction des jours effectivement travaillés dans l'année civile considérée.

Sont assimilés à des jours effectivement travaillés : les congés payés, BCA, Récupération JF et JRTT, les jours d'arrêt de travail d'origine professionnelle (accident de travail, maladie professionnelle), les jours d'absence congé maternité/adoption/paternité/enfant malade.

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

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

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2024.

1.5 Mesures spécifiques en faveur des personnels du Service des archives

Les personnels du Service des archives ont bénéficié ces dernières années, de plusieurs dispositifs salariaux :

- Versement d'un complément de salaire ;
- Positionnement, en octobre 2022, sur le niveau conventionnel 3D de la grille de classification du personnel non-praticien de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999, au regard de l'évolution de leurs missions.

En raison d'un projet de numérisation des dossiers médicaux des patients, dont la mise en œuvre est prévue à compter d'octobre 2024, des mesures salariales et organisationnelles supplémentaires au profit des personnels du Service des archives sont prises :

- Instauration d'une prime de technicité,
- Renfort au niveau de l'effectif.

1.5.1 Instauration d'une prime de technicité

Une prime de technicité d'un montant de 100 € bruts mensuels sera versée au démarrage du projet de numérisation des dossiers médicaux des patients, aux personnels du Service des archives disposant d'une année effective d'exercice professionnel au sein du Service des archives de Gustave Roussy.

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

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2024, et sera mise en œuvre au démarrage du projet de numérisation des dossiers médicaux des patients.

1.5.2 Renfort au niveau de l'effectif

La Direction s'engage, au démarrage du projet de numérisation des dossiers médicaux des patients, à recruter une personne en contrat à durée déterminée en renfort de l'équipe du Service des archives actuellement composée de 3 ETP en CDI.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2024, et sera mise en œuvre au démarrage du projet de numérisation des dossiers médicaux des patients.

GR
nu
SL

1.6 Mesure spécifique en faveur des personnels du Bureau des Services Techniques : mise en place d'un parcours professionnel

Un parcours professionnel est mis en place à l'égard des ouvriers au sens de la grille de classification des personnels non-praticiens de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999, travaillant au sein des Secteurs Electricité, Electromécanique et Plomberie :

- Embauche sur le niveau conventionnel 3C de la grille de classification de la CCN des CLCC ;
- Au bout d'une année effective d'exercice professionnel au sein de Gustave Roussy dans l'emploi dans lequel ils ont été embauchés : positionnement sur le niveau conventionnel 3D après validation par leur encadrement du niveau de compétences attendu.

La Direction s'engage par ailleurs à favoriser le suivi de formation professionnelle par ces personnels.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2024.

TITRE 2 : MESURES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 Extension du mode de calcul de l'indemnité de départ à la retraite aux salariés bénéficiant d'une réduction progressive d'activité sur une période de 24 mois

Aux termes de l'article 4.2.5 de l'accord n°2023-06 en date du 25 septembre 2013 portant sur le contrat de génération, modifié par l'article 2.3 de l'accord NAO 2023 n°2023-05 en date du 19 juillet 2023, les seniors de plus de 57 ans peuvent demander à travailler à temps partiel les 24 mois précédant la liquidation de leur retraite, sous certaines conditions.

Aux termes de l'article 4.2.5 de l'accord n°2023-06 en date du 25 septembre 2013 portant sur le contrat de génération, modifié par l'article 4.3.2 de l'accord NAO 2018 n°2018-04 du 18 juillet 2018, les salariés ayant opté pour la réduction de leur temps de travail pendant les 18 derniers mois précédant la liquidation de leur retraite à taux plein bénéficient du calcul de l'indemnité de départ à la retraite sur la base de droits ouverts à hauteur de 100% durant cette période.

La Direction a proposé aux organisations syndicales signataires d'étendre le mode de calcul de l'indemnité de départ à la retraite issu de l'article 4.2.5 de l'accord n°2023-06 du 25 septembre 2013 portant sur le contrat de génération, aux salariés bénéficiant d'une réduction progressive d'activité quelle que soit la durée de la période de réduction d'activité.

Ainsi, les salariés qui auront opté pour la réduction de leur temps de travail dans le cadre du dispositif instauré à l'article 4.2.5 de l'accord n°2023-06 en date du 25 septembre 2013 portant sur le contrat de génération, bénéficieront du calcul de l'indemnité de départ à la retraite sur la base de droits ouverts à hauteur de 100% durant la période de réduction de leur activité, quelle qu'en soit la durée dans la limite des 24 derniers mois précédant la liquidation de leur retraite à taux plein.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2024.

Elle s'applique aux salariés qui bénéficieront de ce dispositif, ainsi qu'aux salariés en bénéficiant d'ores et déjà et dont le départ à la retraite sera effectif à compter du 1^{er} juillet 2024.

TITRE 3 : PROJETS D'ACCORDS COLLECTIFS A NEGOCIER DANS LE CADRE DES THEMATIQUES DES NAO 2024

La Direction confirme par ailleurs qu'une négociation sera engagée sur les thèmes ci-après :

- Les astreintes au sein de la DTNSI et leurs contreparties financières ;
- La mise en place d'un nouveau régime de garanties Frais de santé, suite à l'appel d'offre mené en 2024 ;
- La prévention des risques professionnels ;
- Le droit à la déconnexion ;
- La qualité de vie et des conditions de travail ;
- Les locaux aveugles ;
- La mobilité des salariés au sein de Gustave Roussy.

TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

4.1 Caractère non cumulatif

Les avantages prévus par le présent accord sont non cumulables avec l'application de règles différentes qui sont, ou viendraient à être prévues par la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999, par une décision unilatérale de la Fédération patronale des CLCC ou par un autre accord d'entreprise ou de niveau supérieur.

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

4.2 Durée de l'accord et entrée en vigueur

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

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

4.3 Révision de l'accord

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

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

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

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

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

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

4.4 Dénonciation de l'accord

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

4.5 Dépôt et publicité de l'accord

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

Un exemplaire original sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

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

Fait à Villejuif, le 19/07/24

Pour les organisations syndicales,

CFDT

Guillaume LANGE



Pour Gustave Roussy,

Marie-Cécile MOCELLIN

Directrice des Ressources Humaines

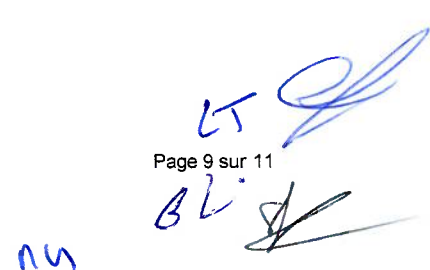


CGT

Ludvine THIEC



LT
BL
NM



FO *SUCRANES Sébastien* 

UNSA *Jarude Chantal* 

ANNEXES

PROPOSITIONS DE NEGOCIATION PRESENTEES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES



Santé Sociaux 94
GUSTAVE ROUSSY

25/03/2024

NAO 2024

CFDT Gustave Roussy

Salaires et autres avantages :

- Instauration d'un 13ème mois
- Augmentation générale des salaires de 5 % à la hauteur de l'inflation
- Prime de fidélisation pour l'ensemble du personnel
- 2 journées de congé supplémentaire pour les personnels travaillant en locaux aveugles et suivi annuel en médecine du travail
- Prime de fidélisation pour les AS
- Augmentation de la prise en charge patronale pour les frais de restauration du personnel
- Prise en charge par l'employeur de la journée de solidarité (lundi de pentecôte)
- Prise en charge par l'employeur de la mutuelle à hauteur de 60%
- Pole support (radiothérapie) augmentation de la prime de technicité à hauteur de 150 euros
- Revalorisation des médecins Assistants
- Augmentation de la prime de départ à la retraite (8 mois de salaire)
- Prime de technicité pour les salariés des services techniques à hauteur de 150 euros.
- Indemnité JF doublée
- Augmentation de la prise du pass navigo à hauteur de 70%
- Prime de spécificité pour les AS et IDE Oncologie Pédiatrique
- Prime d'exercice et/ou fidélisation pour les techniciens de laboratoire en pharmacie
- Mise en place des places de parking réservée pour les salariés exerçant à GR2 qui doivent se rendre à GR1

Classifications :

- Création d'un parcours d'évolution des assistant(e)s de gestion
- Création d'un parcours d'évolution pour les électriciens, plombiers, menuisiers, Electro Mécaniciens

Conditions et aménagement du temps de travail :

- Négociation de l'accord sur le temps de travail des cadres au forfait jours n°2012-04

nm
51
LT

- Proposition d'accord d'autorisation individuelle de télétravail à 100% pour les salariés éligibles qui en feraient la demande motivée sous avis du responsable hiérarchique et des RH.(voir annexe)

Négociations accords :

- Négociations de la mutuelle pour une augmentation de la participation employeur.
- Accord salariés en locaux aveugles
- Mise en place d'un accord expérimental de la semaine de 4 jours

Droit syndical :

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

La CFDT accorde une attention particulière aux personnels dans l'**ombre** qui **ne bénéficient jamais des mesures des NAO** et dont nous souhaitons qu'ils soient au centre des NAO 2024 pour améliorer substantiellement leur rémunération.

OLG
AL
A
nu



114, rue Edouard Vaillant
94800 VILLEJUIF

☎ : 01 42 11 41 01

✉ : cgtigr@gmail.com

Villejuif, le 07 Mai 2024

NEGOCIATIONS ANNUELLES 2024 POINTS CGT

Objet : Ordre du jour NAO 2024 pour la CGT

I. Revalorisations Salariales :

1. Augmentation de 300 € du RMAG pour l'ensemble des salariés afin de pallier à l'augmentation du coût de la vie, le taux d'inflation selon l'INSEE est de + 4,9 % pour l'année 2023.
2. Mise en place d'un 13^{ème} mois par an pour l'ensemble des salariés.
3. Revalorisation salariale des techniciens qualifiés de la DTNSI.
4. Mise en place d'une prime de fidélisation de 3000 € pour les AS comme pour leur binôme IDE.
5. Création d'une VAP3 après 18 ans d'ancienneté afin d'assurer une évolution salariale, une reconnaissance pour la fidélité des salariés et le maintien du savoir-faire de l'institution...
6. Revalorisation de la PEP à 2% par an d'exercice jusqu'à la retraite.

II. Révisions des Accords :

1. Transposition de l'avenant n°2023-06 UNICANCER relatif au parcours professionnel d'Assistant Médical.
Accord établi dans l'optique qu'il soit adapté aux spécificités des établissements, ou plus exactement dans les plus grands établissements dont on fait partie, car sa mise en place est vécue comme une injustice par une grande majorité des salariés.
2. Accord mutuelle commun à tous les CLCC, ainsi qu'une augmentation du taux de prise en charge employeur.
3. Elargir l'accord sénior aux salariés qui sont à 80% (au prorata de l'accord actuel).
4. Régularisation des contrats précaires de type CDI (de mission, de chantier, ...) en CDI Classique.

blt
nu

III. Dispositifs Salariaux :

1. Créditer les BCA dès leurs acquisitions sur le compteur CHRONOS.
2. Pouvoir poser sa semaine de RTT toute l'année (afin d'assouplir et de fluidifier l'organisation dans les services).
3. Assouplissement des conditions d'utilisation (ou déblocage) du CET.
4. Jours enfants malades, demande de 2 jours supplémentaires par salarié ayant un enfant âgé de moins de 6 ans ou enfant avec handicap.
5. 2 jours supplémentaires d'absence pour motif médical pour les salariés RQTH.
6. Participation de GR pour une prise en charge, pour les salariés GR, des micros crèches privées.
7. Mise en place d'un congé menstruel à GR (endométriose).
8. Mise en place d'une indemnité compensatrice journalière de 2.88 € par journée télétravail.

IV. Conditions de Travail :

1. L'absence de lumière naturelle favorise les problèmes de santé (migraine, fatigue, gênes oculaires, difficultés de concentration, déprimés, ...).
La CGT IGR demande la mise en place d'un dispositif compensatoire, pour favoriser l'exposition à la lumière du jour, d'une demi-heure par jour en faveur des salariés travaillant dans des locaux aveugles.

Pour le syndicat CGT de l'IGR

nu
GL
CT
JF

Négociations Annuelles Obligatoires 2024 Points posés par FO-GR

1) Les salaires et autres avantages :

- **Augmentation générale des rémunérations de 10% pour permettre aux personnels de Gustave Roussy de rattraper leur pouvoir d'achat**
- **Prime équivalente à un 13^{ème} mois (payable en deux fois en juin et en novembre)**
- **Prime de fidélisation étendue à tous les personnels**
- Prime de garde pour les cadres de nuit
- Mutuelle : prise en charge patronale à hauteur de 80%
- Prime de chaussures pour les professions réglementées.
- Prise en charge des frais de transport :
 - Indemnités kilométriques pour les personnels qui ont des horaires de travail particuliers les empêchant d'utiliser les transports en commun (travail de nuit, horaires décalés...).
- Agents hôteliers de GR2 : revalorisation de la prime de responsabilités.
- Techniciens d'accueil : prime de 80 euros bruts mensuel.
- Aides de laboratoire : prime d'exercice spécifique
- Personnels des archives : prime d'exercice spécifique
- Revalorisation des niveaux conventionnels :
 - Personnels du standard/vaguemestre : passage en D
 - Infirmière de recherche clinique : passage en H
 - IDE du secteur de la médecine du travail : passage en H vu leur spécialité et leurs responsabilités accrues
 - Infirmière puéricultrice : passage au groupe H dès l'embauche
- Mise en place de parcours professionnels :
 - Electriciens
 - Brancardiers
 - Assistante de gestion
 - Assistantes médicales de recherche
 - Diététiciennes
- IPA : maintien de la prime IDE et maintien du niveau conventionnel au passage du niveau IPA
- Assistantes médicales : mise en place d'une transposition de l'avenant 2023-06 au contexte de Gustave Roussy afin de permettre plus de promotions.

2) Organisation du temps de travail :

- Lundi de pentecôte : pas de récupération pour la « journée de solidarité ».
- Temps d'habillage-déshabillage : 2 jours supplémentaires et extension à tous les personnels obligés de mettre un vêtement de travail y compris l'encadrement et les ASH de GR2.
- Création de poste de nuit d'AS (dans les services de médecine oncologique et gériatrique)

nu
6L₁ LT
ST

3) Conditions de travail :

- 2 journées de congé supplémentaire pour les personnels travaillant en locaux aveugles

4) Moyens alloués au CSE :

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

5) Revalorisation de certaines primes conventionnelles :

- Prime liée à l'expérience professionnelle :
 - Pour les non cadres : 22% après 27 ans, 24% après 29 ans et 28% après 35 ans.
 - Pour les cadres : 15 % après 22 ans et 18% après 26 ans.
- Indemnité de départ à la retraite : 8 mois après 25 ans de travail effectif, 10 mois après 30 ans et 12 mois après 35 ans.

GL
2
LT

MM



NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024 REVENDICATIONS UNSA

Après avoir pris en compte les métiers en pénurie au cours des années précédentes, pour l'année 2024, l'**UNSA** insiste sur la nécessité de mettre en œuvre des **actions concrètes** pour accorder la priorité à l'amélioration des conditions financières des bas salaires. Le constat est que le **tassement de la grille de rémunération des niveaux les plus bas ne suit pas l'inflation**.

RÉMUNÉRATIONS

Prime de fidélisation

Pour tous les emplois de Gustave Roussy ne bénéficiant pas déjà de ce type de prime, notamment les métiers en pénurie et turn over important : **kinésithérapeutes, Techniciens de laboratoire, Secrétaires médicales, Assistants de gestion et Aides-Soignants**.

Valorisation du Travail de Nuit

La **pénurie d'infirmiers travaillant de nuit** constitue un enjeu crucial. Ces infirmières font face à des contraintes spécifiques, notamment la fatigue, le dérèglement du rythme biologique et les risques pour la santé. Dans ce contexte, le **syndicat UNSA** propose de **négoier une augmentation significative de la prime de nuit** afin d'attirer davantage d'infirmiers travaillant de nuit ainsi d'investir dans des conditions de travail plus favorables. Cela pourrait inclure des horaires plus flexibles, des pauses régulières et des aménagements pour réduire la fatigue.

Personnel soignant de pédiatrie (Courrier Mr BARLESI)

La demande de prime de spécificité pour tous les salariés travaillant dans les services de pédiatrie est la suivante : le personnel de pédiatrie, qui intervient sur l'ensemble des secteurs pédiatriques, est polyvalent. Actuellement, une prime de soins critique est octroyée à l'équipe du service "La Mer". **Monsieur BARLESI n'a pas émis d'opposition à cette demande**

GLZT
nu

Indemnité de sujétion dimanches et jours fériés

Proposition de revalorisation du travail effectué les dimanches et jours fériés à 3 MG actuellement il est fixé à 2,2 MG.

Accord prime de partage de la valeur

L'UNSA souhaite entamer une discussion concernant l'ajout d'une prime de partage de la valeur au sein de GR. Cette prime vise à récompenser les efforts collectifs et à valoriser la contribution de chaque salarié à la croissance et à la performance de l'entreprise.

Nous sommes convaincus que cette démarche contribuera à renforcer la motivation et l'engagement de nos collaborateurs.

Augmentation de la prime de technicité à 150€ pour les emplois suivants

:

✚ **Aides- soignants** : Pourquoi cette augmentation est importante ?

- **Présence Constante** : les aides-soignants assurent une présence constante auprès des infirmiers, contribuant ainsi à maintenir la qualité des soins. Les AS sont en première ligne de la souffrance des patients
- **Pénurie d'Infirmières** : les aides-soignants sont de plus en plus sollicités pour pallier ce manque.

✚ **Agents d'endoscopies** : Augmentation de la prime de technicité à 150€

✚ **Brancardiers** Augmentation de la prime de technicité à 150€

✚ **Magasiniers** : Augmentation de la prime de technicité à 150 € :

L'augmentation de cette prime accordée aux magasiniers serait certainement une mesure positive pour reconnaître leur expertise et leur contribution au sein de l'organisation. Le turnover élevé est préoccupant et créer une instabilité au sein de l'équipe. Il serait intéressant d'analyser les raisons du turnover élevé et de mettre en place des mesures pour le réduire.

Création d'une prime spécifique pour :

✚ **IDE de radiothérapie interne vectorisé** :

La RIV est une approche prometteuse dans le traitement du cancer, et l'équipe d'infirmières référentes RIV joue un rôle essentiel dans la prise en charge des patients. Actuellement 4 **IDE référentes formées** qui rend la prise en charge impossible par des vacataires ou intérimaire l'UNSA demande une prime spécifique.

✚ **Les techniciens d'accueil de consultation** en reconnaissance de leur rôle essentiel dans l'accueil et l'orientation des usagers

111
610
LT

- ✦ **Brancardiers du bloc opératoire** : demande d'obtention d'une prime liée à la spécificité dès la première année d'expérience
- ✦ **Vaguemestre**
- ✦ **Chauffeur navette**
- ✦ **Secrétaire médicale** : L'accord Unicancer n'a pas répondu aux attentes des assistantes médicales, qui estiment ne pas être suffisamment reconnues et rémunérées. Il est essentiel d'adapter l'accord d'Unicancer au contexte de Gustave Roussy pour favoriser davantage de promotions et ainsi attirer et fidéliser des assistantes médicales.
- ✦ **Astreintes RI : (courrier direction) Revalorisation** du forfait d'astreintes pour les Manipulateurs de radiologie interventionnelle sur le même mode que les IBODES et IADES

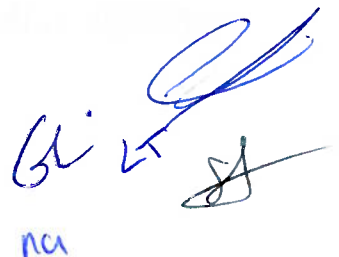
Parcours professionnel et évolution :

- Actualiser l'accord de 2008-02 sur la **reconnaissance du parcours professionnel des brancardiers qualifiés**, suite à l'intégration de 7 modules de formation spécifiques dans le plan de formation de Gustave. Et le tassement de la grille de classification du fait de l'inflation.
- **Personnel des archives** : Le **personnel des archives** joue un rôle essentiel dans la gestion et la préservation des documents historiques et administratifs. Pour mieux reconnaître leurs compétences et l'importance de leur mission, il est nécessaire de réviser leur fiche de poste et d'ajuster la grille de rémunération en conséquence suite à la révision de leur fiche de poste.
- Création d'un **3ème palier de VAP**.
- Maintien des années d'éligibilité de la VAP :

L'UNSA propose le **maintien des années d'éligibilité de la VAP** lorsqu'il y a un repositionnement sur un emploi de niveau supérieur. C'est une mesure équitable et juste pour soutenir les salariés qui évoluent professionnellement, cela éviterait de pénaliser ces salariés qui ont investi du temps et des efforts pour progresser dans leur carrière.

- **Gestionnaire de prélèvement** évolution au niveau 3 E revoir la cotation et la fiche emploi
- **Aides de laboratoire évolution en 3D**
- Sécuriser les acquis des salariés dont l'emploi se retrouve classé à un niveau inférieur en cas d'incapacité à ce qu'il était, en fonction de l'ancienneté sur le dernier poste
- Garantie de financement **des études** pour les étudiants à bas salaire (brancardiers, AS, aide de laboratoire) est crucial pour garantir l'accès à l'enseignement supérieur.
- **CPF** : Participation de la franchise par l'employeur

GL
ncu



CONDITIONS DE TRAVAIL - ATTRACTIVITE GR

Reprise d'ancienneté à 100%

- ✦ Technicien de laboratoire

Titre de transport

- Révision de l'accord relatif au remboursement de la carte Navigo en décembre, en synchronisation avec l'ouverture de la station de la ligne 14, afin d'augmenter son taux de remboursement à 75% à partir de janvier 2024. Cette démarche vise à simplifier les déplacements domicile-travail des salariés, à libérer des places de stationnement, et à promouvoir l'utilisation de modes de transport plus écologiques.
- Augmentation du forfait Prime mobilité durable jusqu'à 400€/ an pour aller au travail covoiturage et vélo loi LOM

Semaine en 4 jours : Mener une expérimentation sur la **semaine de 4 jours**, 4,5 jours ou l'alternance de semaines en 4 et 5 jours, sur la base du volontariat, pour offrir plus de flexibilité aux salariés et améliorer leur équilibre vie privée-vie professionnelle.

Crèche : Partenariat avec l'hôpital Paul Guiraud pour l'accueil des enfants le week-end et les jours fériés

Nous avons observé que de nombreux membres du personnel, en particulier ceux qui sont parents isolés, rencontrent des difficultés pour faire garder leurs enfants le week-end. L'UNSA demande d'étudier un partenariat avec l'hôpital Paul Guiraud pour accueillir les enfants de notre personnel durant les week-ends et les jours fériés, ce qui offrirait une solution pratique et fiable aux parents qui travaillent pendant ces périodes. De plus, elle renforce notre engagement envers le bien-être de notre personnel, ce qui peut augmenter leur satisfaction et leur fidélité envers GR.

Congés exceptionnels :

- Extension du motif d'absence « enfant malade » au motif « charge de famille » en cas de problème ponctuel de mode de garde. Réévaluation du dispositif à 2 ans pour déterminer le maintien du dispositif.
- Augmentation du quota de jours attribué à chaque famille de salarié dans le cadre de la garde d'un enfant malade de moins de 6 ans
- Octroi d'une autorisation d'absence pour interruption spontanée de grossesse avant la 22ème semaine d'aménorrhée pour l'intéressée et/ou son conjoint.

Jour de carence :

- Remplacement des **jours de carences** par des RTT, JF, CP à la demande des salariés
- Supprimer les jours de carence du troisième arrêt dans le cadre d'une hospitalisation



nu

Contrat de génération

L'accord 2013-06, page 20, stipule que si le salarié choisit de réduire son temps de travail au cours des 15 derniers mois précédant son départ, cela ouvre droit à une indemnité de départ à hauteur de 100%.

L'UNSA demande l'ajustement de la période de 15 à 24 mois suite à l'avenant

Qualité de vie au travail

Un espace dédié pour recevoir des paramédicaux pour les salariés de Gustave :

- Pour accueillir un **opticien** spécialisé dans les offres 100 % santé.
- Pour accueillir une **nutritionniste** pour soutenir leurs objectifs de santé et de bien-être.
- Masseur-kinésithérapeute. Ostéopathe. Etc ...

Télétravail

- Paiement d'une indemnité de télétravail de 2,88€ par jour avec un maximum payé de 98 jours par an soit 282,24€.

28 avril 2024

ALI BOUDIA

Farida CHEMLAL

THIERRY DELLA PIETA

Frederic GOMAS

Ali
Farida
Thierry
Frederic
nu