

ACCORD N°2024-08

**RELATIF A L'AMELIORATION DE LA MOBILITE DES SALAIRES
DE GUSTAVE ROUSSY**

MOH
CF AL JG

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 *LOPEZ Anéhe*
- CGT IGR, par M/Mme *Joseph GUTIERREZ*
- FO, par M/Mme *Christine FONTAINE*
- UNSA, par M/Mme *Chantal Jauda*

D'autre part,

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD	5
ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES	5
ARTICLE 3 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN	6
ARTICLE 4 : FORFAIT MOBILITES DURABLES	7
4.1 MODES DE TRANSPORT ELIGIBLES	7
4.2 MONTANT DU FORFAIT MOBILITES DURABLES	7
4.3 CUMUL DU FORFAIT MOBILITES DURABLES AVEC LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS EN COMMUN	7
4.4 CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU FORFAIT MOBILITES DURABLES	7
ARTICLE 5 : PREVENTION	8
ARTICLE 6 : AUTRES DISPOSITIFS MIS EN PLACE REDUISANT L'IMPACT CARBONE DE LA MOBILITE	8
6.1 TELETRAVAIL	8
6.2 OUTILS DE TELEREUNION	9
6.3 CO-VOITURAGE	9
ARTICLE 7 : AIDES DE L'ETAT ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	9
ARTICLE 8 : POURSUITE DU DISPOSITIF FAVORISANT LA MOBILITE DES PERSONNELS DE NUIT	9
8.1 BENEFICIAIRES	10
8.2 PARTICIPATION FINANCIERE DE GUSTAVE ROUSSY	10
ARTICLE 9 : CARACTERE NON CUMULATIF	10
ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR	11
ARTICLE 11 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD	11
ARTICLE 12 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD	11
ARTICLE 13 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	11

PREAMBULE

La Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'Orientation des Mobilités, dite « Loi LOM », a transformé en profondeur la politique des mobilités avec un objectif simple : utiliser des transports du quotidien à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres.

La Loi a ainsi mis au cœur du dialogue social le thème de la mobilité domicile-travail afin de faciliter les trajets des salariés. Elle permet à ce titre aux employeurs de prendre notamment en charge, dans le cadre d'un « Forfait Mobilités Durables » (FMD), les frais de trajet domicile-travail des salariés utilisant des modes de déplacements dits « doux » et respectueux de l'environnement.

En 2021, l'INSEE a publié une étude¹ montrant qu'en 2017, 74% des actifs en emploi utilisaient leur voiture pour rejoindre leur lieu de travail :

- 60% pour des trajets d'au plus 5 kilomètres,
- 77% pour des trajets compris entre 5 et 15 kilomètres,
- 85% pour des trajets compris entre 25 et 30 kilomètres.

Le recours aux modes de transport doux (marche et vélo) reste spécifique aux petites et très petites distances, la part des actifs allant travailler en vélo étant de 5%, que ce soit pour parcourir une distance inférieure à 2 kilomètres ou une distance comprise entre 2 et 5 kilomètres. Elle n'est plus que de 1% au-delà de 5 kilomètres. En revanche, entre 2015 et 2020, le recours à la bicyclette pour se rendre au travail a augmenté de 2 points dans les communes les plus peuplées autour d'une ville, pour atteindre 6% début 2020.

En décembre 2023, l'INSEE a publié une nouvelle étude² portant sur l'analyse de l'impact des déplacements domicile-travail sur la pollution de l'air. En 2019, les transports constituaient 31% des émissions totales de gaz à effet de serre (GES). Les trajets domicile-travail, tous modes de transport confondus, représentaient 13% des émissions de GES des transports, et plus de 25% des émissions des voitures des particuliers. Ces émissions de GES des trajets domicile-travail représentaient ainsi 17,4 millions de tonnes d'équivalent CO₂ en 2019, dont 98% dues à la voiture. Les émissions plus élevées se situent dans le pourtour de la région parisienne, moins bien doté en transports en commun que Paris. Les émissions sont inférieures de 40% quand le tramway ou le métro sont accessibles à moins de 10 minutes à pied du domicile. L'accès à une gare ferroviaire est également associé à une baisse des émissions, mais de façon plus limitée à hauteur de 18%.

Fort de ces constats, la Direction Générale de Gustave Roussy a, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2022, proposé aux organisations syndicales représentatives de conclure un accord de nature à développer la mobilité durable :

- Par le choix d'organisations des activités prenant en compte l'impact des déplacements domicile-travail ;
- Par la promotion de modes de déplacement ayant un impact plus limité sur l'environnement.

¹ « La voiture reste majoritaire pour les déplacements domicile-travail, même pour de courtes distances » in INSEE Première, n°1835, Janvier 2021

² « Déplacements domicile-travail : des émissions de gaz à effet de serre très variables selon les territoires » in Insee Première, n°1975, Décembre 2023

L'accord sur l'amélioration de la mobilité des salariés de Gustave Roussy a été conclu le 12 décembre 2022, pour une durée limitée à 2 ans jusqu'au 31 décembre 2024, dans l'attente du réaménagement urbain du site de Gustave Roussy à Villejuif dans le cadre du projet « Grand Paris Express » avec l'arrivée des lignes de métro 14 et 15. (Accord n°2022-09 du 12.12.2022, complété par avenant du 19.07.2023)

En juin 2024, la Direction Générale a diligenté une étude de l'impact de l'arrivée des lignes de métro sur la mobilité de ses salariés. Cette étude réalisée par EKODEV³ a notamment permis d'estimer l'évolution de la part modale de chaque mode de transport utilisé par les salariés pour leurs trajets domicile-travail :

- La part modale des salariés utilisant une voiture individuelle passerait de 50% à 27% une fois les 2 lignes de métro mises en fonctionnement,
- Celle des salariés utilisant les transports en commun passerait quant à elle de 27% à 44%.

C'est dans ce contexte que la Direction Générale de Gustave Roussy a, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2024, proposé aux organisations syndicales représentatives signataires de conclure le présent accord.

ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD

Le présent accord a pour objet d'améliorer la mobilité des salariés de Gustave Roussy entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, et de promouvoir l'utilisation de modes de transport plus respectueux de l'environnement, au moyen de différents dispositifs :

- La réduction du coût de la mobilité, par la prise en charge par Gustave Roussy de frais de transport et la diminution de la fréquence des déplacements ;
- L'incitation à l'usage de modes de transport vertueux, par le versement d'un Forfait Mobilités Durables (FMD).

La notion de résidence habituelle s'entend du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés.

ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Gustave Roussy, quelles que soient la forme et la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, alternance, temps complet ou temps partiel) et leur ancienneté, ainsi qu'aux stagiaires, à l'exception des salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés à temps partiel bénéficient du FMD et de la prise en charge obligatoire des frais de transport en commun ou d'abonnement à un service public de location de vélos :

- Dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet lorsqu'ils sont employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 50 % de la durée légale hebdomadaire du travail ;

³ « Etude de l'impact de l'arrivée des lignes de métro sur la mobilité des collaborateurs – Enquête mobilité auprès du personnel du 3 au 28/06/2024 »

AL
CF
JG
mcl

- De manière proratisée à due proportion du nombre d'heures travaillées lorsqu'ils sont employés pour un nombre d'heures inférieur à 50% de la durée légale hebdomadaire du travail.

ARTICLE 3 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Dans le cadre de la législation en vigueur, Gustave Roussy remboursait jusqu'au 31 décembre 2022, 50 % du coût des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet réalisé entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accompli au moyen d'un service public de transport en commun ou de location de vélos.

Dans le cadre du premier accord portant sur l'amélioration de la mobilité des salariés de Gustave Roussy, la Direction a porté la prise en charge de ces titres d'abonnement à hauteur de 60% de leur coût, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Dans le cadre du présent accord, La Direction porte la prise en charge des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour l'intégralité du trajet réalisé entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accompli au moyen d'un service public de transport en commun ou de location de vélos :

- A hauteur de 70% à compter du 1^{er} janvier 2025 (pour les trajets effectués à compter de cette date),
- A hauteur de 75% à compter du 1^{er} janvier 2026 (pour les trajets effectués à compter de cette date),

sous réserve du maintien du seuil d'exonération applicable en matière de prise en charge des frais de transports communs par l'employeur à hauteur de la prise en charge versée par Gustave Roussy.

A défaut, Gustave Roussy prendra en charge le coût des titres d'abonnements dans les conditions légales.

La prise en charge concerne l'ensemble des transports publics que doit prendre le salarié pour effectuer l'intégralité du trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail. Cela peut donc inclure plusieurs abonnements distincts de transports publics, qui doivent tous être pris en charge.

La prise en charge des frais de transport en commun s'effectue selon la réglementation en vigueur et les modalités de mise en œuvre au sein de Gustave Roussy. Elle est versée mensuellement, sur la base des justificatifs transmis par les salariés à la Direction des Ressources Humaines.

La Direction procède au contrôle des justificatifs produits par le salarié afin de vérifier le bien-fondé de la prise en charge versée. Toute déclaration frauduleuse donnera lieu à un remboursement total de la prise en charge perçue à tort par le salarié, lequel pourra par ailleurs faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE 4 : FORFAIT MOBILITES DURABLES

4.1 Modes de transport éligibles

Les moyens de transport concernés par le Forfait Mobilités Durables sont les suivants :

- Le vélo avec ou sans assistance électrique, personnel, en location ou mis à disposition en libre-service avec ou sans station d'attache et accessible sur la voie publique,
- La trottinette avec ou sans assistance électrique, personnelle, en location ou mise à disposition en libre-service avec ou sans station d'attache et accessible sur la voie publique, à condition qu'elle soit équipée d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'elle est motorisée,

dans le cadre des trajets effectués entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail.

4.2 Montant du Forfait Mobilités Durables

Le montant du Forfait Mobilités Durables est fonction du nombre annuel de trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail (un trajet = un aller et retour par jour travaillé) effectués par le salarié à l'aide d'un mode de transport éligible.

Ce montant est fixé à 2 € par jour, dans la limite d'un plafond maximal de 300 € par année civile et par salarié, exonéré de charges fiscales et sociales.

Dans l'hypothèse d'une présence sur une année incomplète, le plafond d'exonération est calculé prorata temporis.

4.3 Cumul du Forfait Mobilités Durables avec la prise en charge des frais de transports en commun

Conformément à la législation en vigueur, le FMD peut être cumulable avec la participation de l'employeur au remboursement des titres d'abonnement aux transports publics ou de location de vélo, dans la limite des règles d'exonération fiscale et sociale, soit 800 € par année civile et par salarié à la date de signature du présent accord.

4.4 Conditions d'attribution du Forfait Mobilités Durables

Un seul trajet aller/retour par jour effectivement travaillé, et effectué par le salarié à l'aide d'un mode de transport éligible, est indemnisé.

Le versement du FMD est effectué annuellement au début de l'année N+1 de l'année civile au titre de laquelle le versement du FMD est sollicité, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité et d'attribution ci-après :

- Utilisation des modes de transport éligibles ;
- Transmission à la Direction des Ressources Humaines d'une déclaration sur l'honneur attestant, pour l'année civile concernée :
 - o De l'utilisation de l'un ou de plusieurs modes de transports éligibles au FMD,

- Du nombre de trajets aller-retour entre la résidence habituelle et le lieu de travail réalisés à l'aide de ces modes de transport ;
- Transmission à la Direction des Ressources Humaines de tout justificatif en lien avec le mode de transport utilisé (facture d'achat, d'assurance, d'entretien, de location...).

En cas de départ du salarié avant la campagne annuelle de versement du FMD, le FMD est versé au moment du départ du salarié au prorata temporis selon les mêmes conditions.

La Direction contrôle les déclarations sur l'honneur et les justificatifs afin de vérifier l'exactitude des informations remplies. Toute déclaration frauduleuse donnera lieu à un remboursement total des Forfaits Mobilités Durables perçus à tort par le salarié, lequel pourra par ailleurs faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE 5 : PREVENTION

Afin de prévenir les risques d'accidents, les parties signataires souhaitent rappeler et insister sur l'importance de :

- L'utilisation de l'ensemble des équipements de signalisation (avertisseur sonore ou lumineux, gilet réfléchissant...) et de protection (casque...) ;
- L'entretien régulier du matériel utilisé ;
- Le respect des règles en matière de sécurité routière.

Dans le cadre de sa politique en matière de développement durable, la Direction s'engage par ailleurs à organiser ponctuellement des ateliers de réparation des vélos, et à mettre en œuvre des actions de sensibilisation sur la circulation en vélo en sécurité.

ARTICLE 6 : AUTRES DISPOSITIFS MIS EN PLACE REDUISANT L'IMPACT CARBONE DE LA MOBILITE

6.1 Télétravail

La Direction rappelle que le dispositif de télétravail a été mis en place au sein de Gustave Roussy dès 2018, à titre expérimental dans un premier temps.

A la suite du premier déconfinement lié à l'épidémie de covid19, la Direction et les organisations syndicales signataires ont, par accord n°2020-01 du 05 juin 2020, mis en place le télétravail de manière pérenne au sein de l'Institut.

Un avenant à cet accord a été conclu dans le cadre des NAO 2022, aux termes duquel il est prévu :

- De porter le nombre de jours télétravaillés à 3 jours par semaine ;
- De permettre à tous les salariés de Gustave Roussy de bénéficier de remises commerciales sur l'achat de matériels informatiques et accessoires ;
- D'instaurer au profit des salariés télétravaillant le versement d'une aide à l'achat de mobiliers et de matériels informatiques.

Cette modalité de travail permet de réduire le risque d'accident du trajet et participe aux comportements éco-responsables limitant l'impact des émissions de gaz à effet de serre sur l'environnement.

6.2 Outils de téléréunion

Des outils de téléréunion ont par ailleurs été déployés ces dernières années au sein de Gustave Roussy, telles que la solution de visio/téléconférences Microsoft® Teams, permettant ainsi de réduire la fréquence des trajets sur le lieu de travail et aux salariés de participer aux réunions professionnelles dans le cadre des jours télétravaillés.

6.3 Co-voiturage

Le covoiturage est également encouragé par la Direction de Gustave Roussy depuis plusieurs années maintenant. Un partenariat avec la plateforme de co-voiturage Klaxit, devenue BlaBlaCar Daily, a été mis en place dès février 2020. Il est depuis renouvelé chaque année.

Le dispositif de co-voiturage permet aux salariés de Gustave Roussy, via l'application téléchargeable BlaBlaCar Daily, de covoiturer en tant que conducteur ou passager sur un trajet conjoint résidence habituelle / lieu de travail.

A l'heure actuelle, le dispositif est le suivant, lequel peut être amené à évoluer :

- Côté passager, les trajets sont offerts pour les détenteurs d'un abonnement Navigo annuel, mensuel ou Imagin'R (2 trajets de moins de 30 km chaque jour). Pour les autres, les trajets s'effectuent à petits prix.
- Côté conducteur, une rémunération par trajet et par personne transportée est versée ; il bénéficie par ailleurs d'un programme de parrainage.

ARTICLE 7 : AIDES DE L'ETAT ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Les différents dispositifs exposés dans le présent accord ne font pas obstacle à l'octroi des aides mises en place par l'Etat ou les collectivités territoriales au titre de la mobilité durable.

ARTICLE 8 : POURSUITE DU DISPOSITIF FAVORISANT LA MOBILITE DES PERSONNELS DE NUIT

Face aux difficultés à recruter des personnels soignants travaillant la nuit, la Direction de Gustave Roussy a, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2023, mis en place un dispositif de nature à favoriser leur déplacement pour se rendre sur leur lieu de travail, aux termes d'un avenant à l'accord de 2022 sur la mobilité, en date du 19 juillet 2023. Ce dispositif permet aux personnels soignants AS et IDE de bénéficier, dans le cadre d'un contrat de Location Longue Durée (LLD) de véhicule automobile, d'un tarif préférentiel de location et d'une prime LVLD (Location Véhicule Longue Durée).

La Direction de Gustave Roussy entend poursuivre le dispositif tel que mis en place aux termes de l'avenant du 19 juillet 2023 tant dans ses modalités, que dans le montant versé au titre de la prime LVLD, en étendant cependant le dispositif aux brancardiers, standardistes et techniciens de laboratoire travaillant exclusivement de nuit.

Elle s'engage par ailleurs à demander au partenaire du dispositif de proposer à moyen terme aux bénéficiaires des véhicules électriques ou hybrides dans des conditions financières identiques.

8.1 Bénéficiaires

Bénéficiaire du dispositif de contrat de Location Longue Durée les personnels ci-après considérés comme travailleurs de nuit au sens de la réglementation applicable au sein de Gustave Roussy, et travaillant exclusivement de nuit :

- Les aides-soignants,
- Les infirmiers diplômés d'état,
- Les brancardiers,
- Les personnels du standard,
- Les techniciens de laboratoire.

8.2 Participation financière de Gustave Roussy

Gustave Roussy versera aux personnels bénéficiaires du dispositif qui concluront un contrat LLD dans le cadre de ce dispositif, une prime LVLD (Location Véhicule Longue Durée) d'un montant de 75 € bruts mensuels pendant la durée du contrat de location. En cas de cessation pour quelque cause que ce soit du contrat de location, ou en cas de rupture ou de suspension de contrat de travail du salarié concerné, Gustave Roussy cessera immédiatement le versement de la prime. Celle-ci est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

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

ARTICLE 9 : CARACTERE 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 des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999, par une décision unilatérale de la Fédération patronale des Centres de Lutte Contre le Cancer ou par 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 antérieurs à la signature dudit accord, ayant le même objet ou la même cause, et en particulier au Titre 3 « Indemnité kilométrique vélo » de l'accord d'entreprise n°2016-03 en date du 15 juin 2016 (NAO 2016).

ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

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

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

ARTICLE 11 : 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.

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 12 : 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 dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

ARTICLE 13 : 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 04 décembre 2024

Pour les organisations syndicales représentatives,

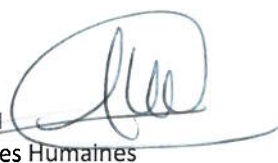
CFDT

Loïc Aude 

Pour Gustave Roussy

Marie-Cécile MOCELLIN

Directrice des Ressources Humaines



CGT

Joseph GOUTIERREZ



FO

Chloé FONTAINE Boul.

UNSA

Chantal Janda 