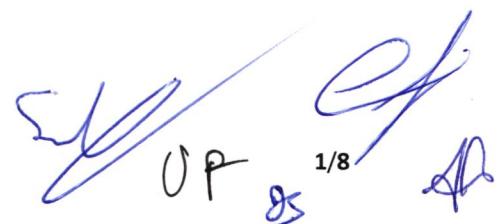


ACCORD N°2021-01

**PORTANT SUR LE DISPOSITIF SALARIAL
EN FAVEUR DES MANIPULATEURS EN ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE**


1/8

ENTRE LES SOUSSIGNES

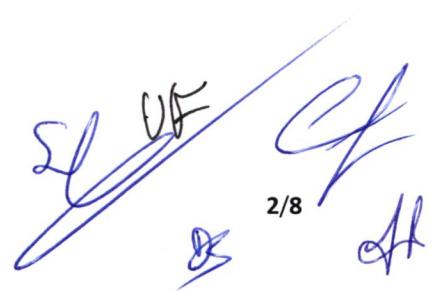
Gustave Roussy, 114 rue Edouard Vaillant à Villejuif, représenté par Monsieur Didier SAMARAN, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

ET

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

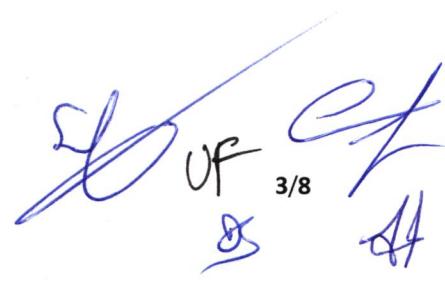
D'autre part,



Handwritten signatures in blue ink. The first signature is 'Didier SAMARAN' in cursive. The second signature is 'CGT' with 'UNF' written above it. Below these, there are two smaller signatures: 'OS' and 'AH'.

2/8

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD	4
ARTICLE 2 : AMELIORATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE D'EXERCICE	4
ARTICLE 3 : REVALORISATION DU SALAIRE DE BASE PAR LE VERSEMENT D'UN COMPLEMENT DE SALAIRE	5
ARTICLE 4 : INSTAURATION D'UNE PRIME DE FIDELISATION	5
ARTICLE 5 : SUPPRESSION DE LA PRIME DE MANIPULATEUR EN ELECTRORADIOLOGIE	6
ARTICLE 6 : CARACTERE NON CUMULATIF	6
ARTICLE 7 : VALIDITE DE L'ACCORD	6
ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR	6
ARTICLE 9 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD	7
ARTICLE 10 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD	7
ARTICLE 11 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	7



3/8

PREAMBULE

Depuis plusieurs années, Gustave Roussy a mis en place différents dispositifs salariaux de nature à favoriser le recrutement et la fidélisation des manipulateurs en électroradiologie médicale (MERM).

En effet, les difficultés d'embauche perdurant, la Direction a amélioré à plusieurs reprises ces dispositifs salariaux pour rendre Gustave Roussy attractif à l'égard de cette catégorie de personnels par l'instauration de différents éléments de rémunération, notamment :

- Une indemnité d'exercice de pénurie : versée après 2 années d'ancienneté (2005), puis dès l'embauche (2020) ;
- Une prime de pénurie exceptionnelle, renommée ensuite prime de manipulateur en électroradiologie : versée après 1 année d'ancienneté (2008), puis dès l'embauche accompagnée d'une revalorisation de son montant (2019).

Lors des NAO 2021, la Direction a proposé aux partenaires sociaux d'améliorer une fois encore le dispositif salarial des MERM, afin de faire face aux difficultés de recrutement persistant dans un contexte difficile de pénurie nationale, amplifiée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid19.

Le présent accord s'inscrit dans le champ des mesures négociées avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2021.

ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD

Le présent accord a pour objet de mettre en place au profit des manipulateurs en électroradiologie médicale positionnés sur les niveaux conventionnels 4F et 4G un nouveau dispositif salarial constitué des éléments de rémunération suivants :

- Une indemnité d'exercice ;
- Un complément de salaire ;
- Une prime de fidélisation.

ARTICLE 2 : AMELIORATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE D'EXERCICE

Aux termes d'un accord d'entreprise n°2005-01 en date du 09 novembre 2005, une indemnité d'exercice de pénurie d'un montant de 5% du RMAG du niveau conventionnel 4F (soit 1.306,57 € bruts pour une année pleine à la date de conclusion de l'accord) a été mise en place au profit des MERM recrutés en contrat à durée indéterminée ayant 2 années d'ancienneté.

Dans le cadre des NAO 2020, le versement de la prime d'exercice de pénurie a été accéléré. Elle est désormais versée aux MERM dès leur embauche, aux termes de l'accord n°2020-06 en date du 02 novembre 2020.

Afin d'améliorer davantage encore le dispositif salarial des MERM, l'indemnité d'exercice de pénurie, désormais dénommée « indemnité d'exercice », est forfaitisée.


SK UF 4/8
S JF
AB

Versée dès l'embauche, elle s'élève à la somme de 450 € bruts mensuels. Elle 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} mai 2021.

ARTICLE 3 : REVALORISATION DU SALAIRE DE BASE PAR LE VERSEMENT D'UN COMPLÉMENT DE SALAIRE

Le salaire de base des MERM est revalorisé par le versement d'un complément de salaire dans les conditions ci-après :

- Dès l'embauche jusqu'à 4 années d'ancienneté dans l'emploi de MERM : versement d'un complément de salaire à hauteur de 120 € bruts mensuels ;
- A partir de 5 années d'ancienneté dans l'emploi de MERM : le complément de salaire à hauteur de 120 € bruts mensuels est porté à 220 € bruts mensuels.

Le complément de salaire est proratisé en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

En cas d'augmentation catégorielle des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2 des MERM ou en cas de changement de positionnement dans la grille conventionnelle de classification, le complément de salaire versé est réduit à due concurrence du montant de l'augmentation survenue au titre de l'augmentation catégorielle ou du changement de positionnement conventionnel. Il reste en revanche versé dans son intégralité en cas d'augmentation générale des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} mai 2021.

ARTICLE 4 : INSTAURATION D'UNE PRIME DE FIDÉLISATION

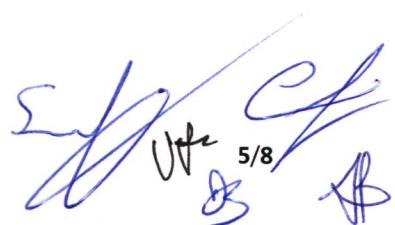
Après 9 années d'ancienneté dans l'emploi de MERM, les manipulateurs en électroradiologie médicale perçoivent une prime de fidélisation d'un montant de 1.200 € bruts annuels. L'évaluation de l'ancienneté s'effectue sur le mois de versement de la prime.

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 de formation validée par la hiérarchie, les jours d'absence congé maternité/adoption/paternité/enfant malade.

Cette prime est versée en une fois au mois de décembre de chaque année.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} mai 2021.


5/8

ARTICLE 5 : SUPPRESSION DE LA PRIME DE MANIPULATEUR EN ELECTRORADIOLOGIE

Aux termes d'un engagement unilatéral en date du 03 juillet 2008, une prime de pénurie exceptionnelle d'un montant de 300 € bruts mensuels, soit 3.600 € bruts/an, a été instaurée au profit des MERM travaillant à temps plein.

Cette prime a ensuite été renommée « prime de manipulateur en électroradiologie » dans le cadre de l'accord n°2015-04 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015.

Puis par accord n°2019-04 en date du 12 novembre 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019, la prime de manipulateur en électroradiologie a été versée dès l'embauche, et son montant porté à la somme de 350 € bruts mensuels, soit 4.200 € bruts/an.

Dans le cadre du présent accord, la prime de manipulateur en électroradiologie est supprimée pour toute nouvelle embauche ainsi que pour les MERM déjà en poste à compter du 1^{er} mai 2021.

Cette mesure prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} mai 2021.

ARTICLE 6 : 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, ou un autre accord d'entreprise ou de niveau supérieur, à l'exception des dispositifs salariaux conclus par UNICANCER au titre des « Sécur 1 et 2 » qui n'impactent pas les mesures prises au présent accord.

Celui-ci se substitue de plein droit à tous autres accords d'entreprise antérieurs conclus au sein de Gustave Roussy ainsi qu'à tous usages ou engagements unilatéraux à la signature dudit accord, ayant le même objet ou la même cause, en particulier à :

- L'accord d'entreprise n°2005-01 en date du 09 novembre 2005 ;
- L'engagement unilatéral en date du 03 juillet 2008 ;
- L'article 1.3 de l'accord d'entreprise n°2015-04 en date du 29 juin 2015 (NAO 2015) ;
- L'article 2.2.1 de l'accord d'entreprise n°2019-04 en date du 12 novembre 2019 (NAO 2019) ;
- L'article 1.6 de l'accord d'entreprise n°2020-06 en date du 02 novembre 2020 (NAO 2020).

ARTICLE 7 : VALIDITE DE L'ACCORD

Le présent accord est considéré valide dès lors qu'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires au Comité Social et Economique.

ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

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

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

SG UF 6/8 CR

L'ensemble des mesures prenant effet au 1^{er} mai 2021 seront effectives sur la paie du mois de juin 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2021.

ARTICLE 9 : 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 10 : 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 par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

ARTICLE 11 : 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).

7/8

Fait à Villejuif, le 25/05/2024

Pour les organisations syndicales,

CFDT *Yassine-Jane BRAHIM*
AB

CGT *FORT Véronique* *SS*

FO *Sébastien SUGARNE*

UNSA *Fauda Chemla* *CF*

Pour Gustave Roussy,

Monsieur Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines