

ANNEXES

**PROPOSITIONS DE NEGOCIATION PRESENTEES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES**



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## NAO 2020

### Salaires et autres avantages :

- 13ème mois
- Augmentation générale des salaires de 1.5% pour compenser la perte du pouvoir d'achat
- Revalorisation salariale au titre de l'expertise du métier à tous les niveaux non cadres à partir de 5 ans d'ancienneté
- Pérennisation de la prime d'activité des dosimétristes
- Augmentation de la prime d'activités des Dosimétristes à hauteur de 20% (voir annexes)
- Chargé de contrôle qualité : Mise en place d'une prime d'activité, prime de technicité, et choix sur le paiement des heures supplémentaires ou récupération (voir annexes)
- Arcs : Augmentation de salaires et primes
- Augmentation de l'indemnité du samedi, dimanche et jours fériés
- Revalorisation de la prime de nuit
- Augmentation de la prime d'évaluation (BIC et la PIP)
- Maintien de la BIC en cas d'absences supérieures à 90 jours
- 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%
- Augmentation de la prise en charge du Pass Navigo à hauteur de 70%
- Indemnités kilométriques concernant les salariés qui viennent en voiture : primes annuelles
- Mise en place d'une assistante sociale du personnel
- 1 journée de congé supplémentaire pour les personnels travaillant en locaux aveugles
- Mise en place des tickets restaurants pour le personnel de nuit
- Mise en place de chèque CESU garde d'enfants
- Augmentation des jours enfants malades
- Fin du cycle 12 semaines pour le calcul des heures supplémentaires

### Egalités hommes /femmes

- Maintien de l'éligibilité au pallier de la VAP en cas d'absence pour maladie de plus de 90 jours suite à une maternité

SDJ  
S  
MBS  
PG

### Classifications

- Passage en 3D pour le standard
- Passage en 5H pour les chargés de contrôles qualités patients en radiothérapie
- ARCS : créations d'un échelon supérieur pour les anciens

### Conditions et aménagement du temps de travail

- Restauration : Révision et diminution des tarifs de la restauration du personnel en fonction du salaire
- Installation de bombonne d'eau à tous les étages GR1 et GR2
- Augmentation des effectifs de nuit AS
- Augmentations des jours enfants hospitalisés
- Augmentation des jours enfants malades jusqu'à 18 ans
- Suppressions des jours de carences

### Négociations accord :

- Négociations sur la mutuelle pour une augmentation de la participation employeur pour tous les salariés temps pleins et temps partiels
- Révision et amélioration de l'avenant n°3 à l'accord RTT du 8 juin 2000
- Révision et amélioration de l'Avenant 2 article 3 à l'accord RTT

SDS

DS CF  
NAD FO

# Négociations Annuelles Obligatoires 2020

## Revalorisation des Dosimétristes

- ✓ Le métier de Dosimétriste
- ✓ Evolution du Dosimétriste à GR
- ✓ Formation du Dosimétriste
- ✓ Spécificité du métier de Dosimétriste à GR
  - ✓ Demandes NAO



SDI

BS  
NRC  
FG

## Le métier de Dosimériste à GUSTAVE ROUSSY

- Se charge de la **réalisation des plans de traitements** des patients traités par radiothérapie
- A GR, l'**ensemble des dosimétries sont réalisées par les Dosimétristes**, tâche déléguée par les **physiciens médicaux** :
  - **Prise en charge des planifications** selon la technique de traitement, la localisation et la prescription médicale
  - **Validation du plan** avec le radiothérapeute
  - **Préparation du contrôle qualité patient pré-traitement**
  - **Transfert de la balistique d'irradiation** vers les accélérateurs



SOS  
B NAB CF  
FC

**Le dosimétriste est un acteur essentiel dans la chaîne du traitement en radiothérapie**



**GUSTAVE /  
ROUSSY**  
CANCER CAMPUS  
GRAND PARIS

18/05/2020

SDS

BS

CF

RG

# Evolution du dosimétriste à GR

AVANT	ACTUELLEMENT
<ul style="list-style-type: none"><li>- Peu de techniques : RC3D, IMRT et stéréotaxie</li><li>- Peu d'accélérateurs : 6 dont 1 dédié IMRT et 1 dédié stéréotaxie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Plus de techniques, plus complexes : RC3D, IMRT, stéréotaxie, VMAT, TOMO et Cyberknife</li><li>- Plus d'accélérateurs : 10<ul style="list-style-type: none"><li>-&gt;2 dédiés stéréotaxie</li><li>-&gt;2 dédiés tomothérapie</li><li>-&gt;6 dédiés RC3D et/ou VMAT</li></ul></li></ul>



SDS  
85 NRS CF  
FG

# Formation du dosimétriste

- Actuellement:

- BAC +2 ou BAC+3 formation scientifique
  - Licence Dosimétrie et Radioprotection Médicales
  - DUT Mesures Physiques
  - DTS MERM
  - Autres

- Ce que prévoit la réforme:

- Diplôme de dosimétrie uniquement accessible au MERM diplômés justifiant de 3 ans d'exercice en Radiothérapie

=> Dosimétriste = Augmentation du nombre d'années de formation  
(bac + 4)

Formation en suspens depuis presque 3 ans, il n'y a toujours pas de dosimétriste sur le marché (un poste vacant est encore à pourvoir à GR depuis 2018)



SDS  
BS  
SDS  
SDS

## Spécificités du métier de Dosimétriste à GR

- L'ensemble des dosimétries sont réalisées par les dosimétristes à contrario des autres centres, y compris les techniques complexes
- La quasi-totalité des techniques de traitement sont **présentes à GR** pour tous les types de cancer dont la pédiatrie
- **Participation** à de très nombreux **essais cliniques**
- **Formation permanente** des étudiants physiciens médicaux, des stagiaires et des médecins



SDS  
BS  
NHS CF  
FG

## Demandes NAO

- **Pérennité de la prime d'activité** qui a permis de fidéliser et maintenir l'équipe depuis.
- **Revalorisation** de la prime d'activité à hauteur de 20%
- **Création d'un niveau expert** après 5 ans d'ancienneté



SBS  
DS J  
NBS (G)

# Evolution Salariale pour les ARCs

Mai 2020



24 JAN  
2020  
2020  
2020



## FILIERE DE PROGRESSION METIERS TRC → ARC

### A L'EMBAUCHE

Bac+2 scientifique/biologique – paramédical et 2 à 3 ans d'expérience professionnelle en RC ou HOP

OU

Bac+2 scientifique/biologique – paramédical + formation métier Technicien de Recherche Clinique – sans expérience

Bac +3 à +5 scientifique/biologique avec une expérience professionnelle de 2 ans max RC ou HOP

Bac +3 à +5 scientifique/biologique avec une expérience professionnelle de 2 à 5 ans max RC ou HOP

OU

Bac +3 à +5 scientifique/biologique avec formation au métier ARC + stage de 6 mois

OU

Professions médicales équivalentes (veto/pharmacien)

Bac +3 à +5 scientifique/biologique avec une expérience professionnelle supérieure à 5 ans RC ou HOP

OU

Bac +3 à +5 scientifique/biologique avec formation au métier ARC + 2 ans expérience professionnelle

OU

Médecin Etranger

OU

Doctorant Universités Françaises 2 ans expérience professionnelle

Technicien Recherche Clinique 3 E

Attaché Recherche Clinique 4F

Attaché Recherche Clinique 1 – 4G

Attaché Recherche Clinique 2 – 5H

Technicien laboratoire ou Assistante Médicale 4E

24 mois d'expérience professionnelle à l'IGR au métier de TRC (\*)

OU

4/5 ans d'expérience professionnelle à l'IGR au métier d'AM ou Technicien Labo (\*)

IDE ou Technicien Biologiste

Dès obtention de la formation métier ARC pour les personnes ayant les pré-requis d'embauche 4F.

OU

Formation métier ARC – 12 mois d'expérience professionnelle à l'IGR au métier ARC pour les autres évolutions (\*)

Dès 18 mois d'expérience professionnelle à l'IGR au métier ARC 1 ayant les pré-requis à l'embauche (\*)

OU

36 mois d'expérience professionnelle à l'IGR pour les autres évolutions (\*)

Attaché de Recherche Clinique Manager

### EVOLUTION PROFESSIONNELLE EN INTERNE HORS PROCESSUS GPEC EN VIGUEUR

(\*) Sous réserve des résultats d'évaluation de la hiérarchie (cf grille d'évaluation)

SDS  
MBG  
G

# Augmentation de la charge de travail

- Augmentation activité globale (nombre étude en augmentation, pré-screening, prélèvements protocinet, deadline sur les CRF plus fréquentes, implication dans les groupe de travail,...)
- Augmentation des exigences des études
- Etude Multi-comités plus complexes
- Augmentation de la création de documents
- Institution ayant une renommée internationale → exigence de qualité !
- Augmentation des interactions en interne / externe
- Glissements des tâches sur les ARCs

# Les interactions internes / externes

- Pharmacie
- HDJ
- Service d' hospitalisation (Gard, Urgences, etc..)
- Radiologie (Scanner, Scinti, Biopsie)
- Radiothérapie
- Investigateurs
- Secrétaires
- Labo ET-EXTRA
- Anapaths
- Laboratoire pharmaceutique (CRO, Chef de projet, Medical Monitors)
- Patients
- Labo externe (bio, anapath)
- Autre hôpitaux (si patients hospitalisés)

Charge Formation  
Mission  
"Nouveaux Armants  
"Enseignement

Chef de Projet

ARC  
Référent Comité

Hospitaller  
-ARC-

Manager  
ARC

Charge  
Assurance Qualité

Mission  
Mission (chef de projet,  
référent labo ...)

Propositions ?

Creation d'un parcours d'évolution du poste

# Evolution du salaire des ARCS

Grille /Ancienneté  
Supprimer le 4E

13ème mois  
ou prime

Prime  
Mission (chef  
de projet,  
référent labo ...)

-ARC-  
Hospitalier

Obtention statut  
5H'

Augmentation  
Salaire 10%

Propositions ?

## Demandes : 5H' + augmentation

- La création d'un échelon supérieur au 5H pour les anciens qui n'ont aucune augmentation depuis des années.
- Augmentation des salaires de tous les ARCs de 10% pour revaloriser et reconnaître l'évolution de leur poste depuis les 10 dernières années.
- Un prime pour leur implication dans les essais et les deadlines respectées.

Monsieur SAMARAN

DRH Gustave ROUSSY

Monsieur,

Après de nombreuses demandes appuyées depuis plusieurs années par les Chargés de Contrôle Qualité (CCQ) lors de réunions de groupe et d'entretiens individuels sur les conditions de travail et la revalorisation de leur poste, la situation n'a que très peu changé jusqu'à depuis peu, où une charge de travail conséquente viens s'ajouter à leur quotidien, ainsi que le départ d'un des CCQ.

Actuellement une équipe de 3 ETP au lieu de 5 ETP

Il nous semble essentiel de pouvoir soutenir les chargés de contrôle qualité en tenant compte de leurs horaires très étendus 8h-22h, 5j/7 et une charge de travail de plus en plus soutenue. C'est donc tous ensemble que les CCQ et leurs managers se sont réunis afin de discuter des circonstances.

- Une augmentation de l'activité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 en lien avec la nouvelle modification de la formation des nouveaux DQPRM qui leur impose de commencer l'année en imagerie (pendant 6 mois). C'est une charge supplémentaire, qui a été rattaché aux Chargés de Contrôle Qualité en plus de leurs tâches quotidienne. Pour rappel le service de radiothérapie est un grand parc concentrant maintenant 5 Versa, 2 Tomothérapie, un Novalis, un Cyberknife, et un Vega
- Un manque de valorisation de salaire pour un poste avec des responsabilités pouvant impacter plusieurs services.

Le poste de CCQ est en constante évolution depuis 3 ans. Leurs rôles dans la mise en place des 5 Versa a requis une attention toute particulière.

A cela s'ajoute leurs activités dans la recherche en collaboration avec les physiciens et les chercheurs occupant un temps certain dans la réflexion, la réalisation et la rédaction des expériences issues des réunions. Toutes ces différentes tâches accumulées amènent à une surcharge de travail plus ou moins durci par le nombre d'effectif disponible.

Actuellement, le recrutement d'un Chargé de contrôle qualité est de plus en plus complexe. Ce poste très spécifique met en difficultés le service pour leurs recrutements.

Par ailleurs, l'attractivité conséquente des autres centres et la sollicitation des constructeurs augmentent le risque départ des CCQ.

Ces potentiels départs, qui sont aujourd'hui en action, sont favoriser sur le plan financier, de positionnement de statut et sur la pénibilité de la charges de travail.

Aujourd'hui, nous ne sommes pas sans savoir qu'aucune formation n'existe pour ce métier et nous aurions, à l'évidence, une grande difficulté à reformer une équipe de chargé de contrôle qualité

SOS

SG  
FG

sachant que les sollicitations extérieures sont toujours aussi nombreuses et plus attractives, avec de multiples postes vacants dans le secteur privé et le secteur public.

A ce jour, les CQQ ont fourni un travail régulier tout en s'adaptant aux contraintes du service (panne machine, dépassement d'horaires, réalisation des CQP dans leur globalité avec très peu de report...) et n'ont pas reçu de prime relative à leur activité et leur disponibilité en période de sous-effectif.

En prenant en compte ces éléments, ils demandent une revalorisation de leur métier, tout en sachant que leurs heures supplémentaires, effectuées afin de pallier aux urgences, ne sont pas rémunérées.

Pour toutes les raisons évoquées ci-dessus nous demandons :

- La revalorisation de leur salaire,
- Le changement de leur statut passant de 4G à 5H.

En effet, les 4 chargés de contrôle qualité sont 4G, mais disposent d'un complément de salaire les plaçant au même niveau de rémunération que des cadres 5 H sans pour autant en avoir le titre.

Auparavant, ce statut été au niveau Cadre 1 car il tenait en considération la difficulté de recrutement d'un tel profil.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ce courrier,

Nous vous prions de croire Monsieur le Directeur des ressources humaines en l'expression de nos salutations respectueuses.



85 SJF  
NAS CF  
FG

## NEGOCIATIONS ANNUELLES 2020 ORDRE du JOUR CGT

### Mesures salariales :

1. La convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 2009 définit un avenant n° 2009-02 des dispositions relatives au parcours professionnel des préparateurs en pharmacie. Il ouvre la possibilité de négocier leurs revalorisations salariales. Les préparateurs en pharmacie n'ayant pas le diplôme hospitalier pourraient prétendre sur la base d'une décision concomitante de valorisation et validation des compétences, de la polyvalence des préparateurs qui travaillent à Gustave Roussy, ci-joint leur fiche descriptive de postes.

La CGT propose la mise en place le parcours suivant :

Le 1<sup>er</sup> palier est après la VAP1 donc à N+7 le niveau E1

Le 2<sup>eme</sup> palier à N+10 l'accès au groupe F en conservant leur ancienneté.

Une revalorisation de leur prime de production journalière 15 € brut par jour.

Les préparateurs étant acteurs et participant activement aux parcours des soins des patients, ils doivent pouvoir prétendre au même titre que les personnels de l'hôpital de jour (IDE, AS...) ou des plateaux techniques ainsi que les manipulateurs-dosimétristes, brancardiers sur un cycle d'une semaine pour le paiement des heures supplémentaires. Ces personnels sont aussi soumis aux contraintes de travail les week-ends et jours fériés.

2. Les agents service hôtelier en charges des chambres en service d'hospitalisation sont des agents qui assurent l'entretien et la désinfection des chambres, selon des procédures spécifiques, assurent les commandes et la gestion des condiments des patients, savoir respecter et mettre en applications les différents protocole d'hygiène et de désinfection, selon la pathologie du patient, en effet le patient en isolement protecteur, le patient contacté, contacte gouttelette, ICD.

- Connaissance des régimes patients, service des plateaux pour les 3 repas de la journée coordination avec l'équipe soignante.
- Nous demandons, la mise en place d'un parcours de carrière validé par évaluation des compétences, qui permettrait :

Après la VAP 1 après 5 ans et à la 6 ème année le passage en D.

3. Les agents au funérarium demande au même titre que les aides-soignants depuis déjà quelques années la même revalorisation salariale, ainsi qu'une prime d'intempéries. Ils ont été au même titre que les soignants confrontés aux décès des patients du covid-19 et tout au long de l'année des décès des patients cancéreux. Nous souhaitons à ce titre que leur parcours soit reconnu comme celui d'aide-soignant avec une validation des compétences adaptée et donc une revalorisation.

4. Les assistantes médicales, ont demandé il y a quelques années une revalorisation salariales qui n'a pas été à la hauteur de leurs attentes, en supprimant le niveau E'1, nous demandons comme ils auraient dû se faire un groupe de travail qui donneraient lieu par la suite à un vrai parcours de carrière, ainsi qu'une revalorisation salariale.

#### **Conditions de travail et sociales :**

5. L'augmentation du congé de paternité à un mois

6. Revenir à la règle : un jour de maladie = 1/30ème comme le fait la Assurance Maladie.

7. Nous demandons que les enfants en ALD bénéficient des mêmes avantages sociaux, donné aux enfants handicapées et que ces avantages, soient maintenus jusqu'à l'âge de 18 ans.

Syndicat CGT.

## DESCRIPTION DE POSTE

Nota : la description de poste est un outil de gestion interne et ne constitue pas un document contractuel, elle peut être modifiée par la Direction en fonction des besoins.

**INTITULE DE POSTE : PREPARATEUR(TRICE) EN PHARMACIE**

**INTITULE D'EMPLOI : PREPARATEUR(TRICE) QUALIFIE(E) EN PHARMACIE**

*Est susceptible d'occuper ce poste toute personne ayant le profil requis pour le tenir, selon les besoins qualitatifs et quantitatifs définis par la Direction*

### RAISON D'ETRE

Dans le champ des missions du Département de Pharmacie Clinique (DPC), le titulaire du poste, lequel possède le brevet professionnel de Préparateur en Pharmacie seconde les Praticiens Pharmaciens dans certaines de leurs tâches. Il s'agit notamment des actes de délivrance des médicaments et dispositifs médicaux stériles tracés ou non, de certains conseils thérapeutiques, de la préparation et de la mise à disposition sécurisée de médicaments, de la mise à disposition de dispositifs médicaux stériles tracés ou non, de la préparation et la reconstitution des médicaments dont les cytotoxiques, des stupéfiants, des préparations magistrales dans le cadre des protocoles standardisés ou d'essais thérapeutiques et ce, conformément aux termes de la réglementation en vigueur et y compris en matière de Bonnes Pratiques de dispensation et de fabrication.

### FINALITES PRINCIPALES

#### Finalités primordiales

- Garantir le réapprovisionnement en produits pharmaceutiques (conformément aux termes de la définition du Monopole Pharmaceutique) des unités de soins de l'établissement.
- Assurer une gestion rigoureuse des stocks de produits de santé et ce, dans préoccupation constante de maîtrise médicalisée des dépenses.
- Contribuer au contrôle de la prescription médicale pour l'ensemble des produits de santé sous la responsabilité de l'encadrement technique des pharmaciens et internes.
- Dans une dynamique d'assurance de la qualité, assurer la préparation centralisée des médicaments cytotoxiques et morphiniques conformément aux BPF et procédures internes.
- Contribuer aux tâches associées à l'ensemble des préparations.

SDS  
CK  
NAP  
FG

## Finalités contributives

- Contribuer à un accueil de qualité des visiteurs quels qu'ils soient.
- Contribuer à la production de certains indicateurs d'activité.
- Contribuer aux actions de formation des nouveaux personnels et des stagiaires au côté des principaux et praticiens en exercice au sein de chaque UF.

## CONTEXTE

Les prestations du titulaire du poste concernent exclusivement l'Institut de Cancérologie Gustave Roussy. Le titulaire exerce du lundi au vendredi de 7H00 à 18H00 et, s'il y a lieu, les samedis, dimanches et jours fériés de 8H00 à 16H30.

Le titulaire du poste exerce indifféremment sous la responsabilité et le contrôle effectif des Praticiens et ce dans les 5 UF suivantes à ce titre, sa responsabilité pénale est engagée

### - *UF Production*

Cette UF est une plate forme de production et de mise à disposition de solutions injectables d'agents cytotoxiques disposant d'AMM. Les titulaires contribuent à la gestion des stocks et au partage des informations relatives à l'activité, aux opérations de maintenance et d'entretien des équipements techniques, à la préparation et au contrôle ainsi qu'aux différentes tâches associées à la préparation des chimiothérapies.

### - *UF Essais Cliniques (EC) & Rétrocession*

Il s'agit d'une unité de gestion pharmaceutique des produits de santé administrés ou utilisés dans le cadre d'un essai clinique et de la rétrocession au profit des patients ambulatoires. Les titulaires contribuent à la gestion des stocks et au partage des informations relatives à l'activité, à la préparation et au contrôle de solutions injectables produits de santé administrés ou utilisés dans le cadre d'un EC, à l'accueil des RAC dans le cadre de visite de *monitoring*, à la gestion des médicaments à statut particulier (AMM, traitements humanitaires, ATU), à la maintenance et à l'entretien courant (nettoyage) de divers outils et équipements.

### - *UF Approvisionnement Gestion*

Les titulaires contribuent à la gestion des stocks, à la préparation et à la délivrance centralisée (stock central) ou non (antennes pharmaceutiques d'étages) des médicaments notamment. Par délégation pharmaceutique, ils assurent le contrôle de la délivrance conformément aux procédures en vigueur. Ils assurent également le rangement et le contrôle des pharmacies d'étage.

### - *UF Traçabilité & Dispositifs Médicaux*

Les titulaires assurent la délivrance des produits de santé et si'il y a lieu leur traçabilité (DM stériles et médicaments dérivés du sang) ainsi que leur gestion physique.

### - *UF Assurance Qualité-Pharmacotechnie-Pharmacochimie-Radiopharmacie*

Le titulaire peut être sollicité pour l'exécution des préparations magistrales et hospitalières. Il est également en charge de la gestion des stocks des dispositifs et matières premières utilisés pour la réalisation des préparations et à l'entretien des équipements.

## RELATIONS DU POSTE

- **Relations hiérarchiques et fonctionnelles principales**

Le titulaire du poste est placé sous la responsabilité hiérarchique directe du pharmacien chef de département, du cadre et des principaux. Il exerce sous la responsabilité fonctionnelle immédiate des Pharmaciens en charge des UF présentées ci-dessus.

- **Relations internes et externes**

*Dans le DPC* : tous les personnels en poste.

*Dans l'établissement IGR* : tous les personnels concernés par lesdites prestations.

*Hors établissement IGR* : les patients et accompagnants, des visiteurs professionnels de santé ou non, des interlocuteurs de sociétés industrielles ou non susceptibles de développer divers types de collaborations avec le DPC et plus largement avec l'IGR.

### DIMENSIONS

- **UF Production** : 75 000 préparations de cytotoxiques.
- **UF Essais Cliniques & Rétrocession** : pilotage d'~250 EC, d'~8000 fabrications dont ~8000 actes de rétrocession dont 5000 dans le cadre d'EC.
- **UF Approvisionnement Gestion** : ~1 100 références de médicaments et biens associés. 9 APE en situation fonctionnelle de dispensation globale. 2000 dispensations suivies. 2500 fabrications injectables d'agents morphinomimétiques.
- **UF Traçabilité & Dispositifs Médicaux** : plus de 2 000 références de DM stériles et non stériles ainsi que les MDS.
- **UF Assurance Qualité-Pharmacotechnie-Pharmacochimie-Radiopharmacie** : 3000 unités fabriquées dont 2500 formes orales de cytotoxiques.

### ACTIVITES

#### Critères communs

- Contribuer à la gestion des stocks au moyen d'outils informatiques adaptés : commander – réceptionner – contrôler – distribuer.
- Analyser les demandes et proposer si besoin des équivalents thérapeutiques et ce, après validation pharmaceutique.
- S'assurer de la conformité des prescriptions et effectuer une pré-analyse en collaboration avec les pharmaciens et internes.
- Délivrer les médicaments y compris les stupéfiants et MDS ainsi que les DM stériles ou non.
- Appliquer scrupuleusement des procédures de travail validées.
- Préparer et contrôler les médicaments issus de diverses UF.
- Contribuer à la gestion des tâches associées à la préparation.
- Informer et conseiller les interlocuteurs du DPC.
- Participer à la maîtrise des dépenses en produits de santé en veillant au bon usage et en adaptant les stocks et distributions aux besoins.
- Proposer toute amélioration permettant de contribuer à une meilleure efficience dans la réalisation des missions du DPC ;

*SOS*

*3*

*DS*

*NB FG*

- **UF Production**
- Veiller à l'entretien et la bonne utilisation des équipements,
- Maîtriser les outils et les techniques de préparation en isolateur stérile
- Gérer et être en mesure de récupérer à l'adresse des principaux et pharmaciens, les situations technique d'urgence ou les défaillances fonctionnelles,
- Maîtriser l'outil informatique,
- Réaliser et contrôler les préparations conformément aux bonnes pratiques de préparation,
- Gérer et tracer le stock,
- Assurer le réapprovisionnement en matériel, dispositifs et produits de santé nécessaires à l'activité,
- Contribuer à la gestion administrative des dossiers patients (prescriptions – feuilles de fabrications – ordonnancier).
- Maîtriser le système d'AQ (base procédurales).

## UF Essais Cliniques & Rétrocession

### *Essais cliniques (EC)*

- Contribuer à la gestion de la globalité des biens en expérimentation à l'IGR, sous ATU (commande – réception – contrôle – stockage).
- Maîtriser l'outil informatique de gestion d'EC, notamment SETH® et ses applications.
- Utiliser Excel®.
- Contribuer à l'édition des feuilles de fabrications
- Réaliser, contrôler et dispenser les préparations dans le cadre des EC en respectant des procédures opératoires spécifiques.
- Assurer le réapprovisionnement des consommables associés à la préparation.
- Maîtriser les équipements et techniques de production sous hotte à flux laminaire.
- Veiller à l'entretien et la bonne exploitation des équipements.
- Honorer une prescription médicale via la base documentaire à disposition dans l'UF l'UF (Protocole d'EC) et ce, en tenant compte des particularités de chaque protocole (phase I-II-III, double insue, critères d'inclusion, etc....)
- Assurer la gestion administrative des EC (traçabilité des actes de réception/dispensation – visite de monitoring – accueil des ARC).

### *Rétrocession*

- Assurer la délivrance des médicaments relevant de la réserve hospitalière ou rentrant dans le cadre des EC.
- Maîtriser l'outil informatique Axya®.
- Assurer la gestion administrative des dossiers patients en collaboration avec le service médico-administratif (prise en charge CPAM – malades payants – etc...).
- Accueillir les patients, les informer et les conseiller quant aux modalités et spécificités des traitements.

## UF Approvisionnement Gestion

### *Stock Central médicaments*

- Contribuer à la gestion des médicaments disponibles à l'IGR (commande – réception – contrôle – entreposage) en collaboration avec les Assistantes de Gestion et les Magasiniers.
- Maîtriser, pour certains items, le PGI Qualiac® (commandes et facturation fournisseurs) et de gestion d'emplacement des stocks COPILOTE®.

- Veiller à l'entretien et la bonne utilisation des transstockeurs Kardex®.
- Utiliser le logiciel de commandes internes GAPPRO.
- Préparer les commandes des services cliniques et des antennes pharmaceutiques d'étages.
- Contrôler les situations des stocks notamment en situation de litige e.g. recherche d'écart et mesure corrective.
- Contribuer à la coordination des inventaires sous couvert du principal de Département.

#### **Antennes Pharmaceutiques d'Etages (APE)**

- Assurer la gestion physique des biens rassemblés dans les diverses APE de l'établissement (commande – réception – contrôle – entreposage).
- Assurer le réapprovisionnement des stocks à partir d'un planning établi.
- Assurer le rangement et l'identification des biens stockés.
- Actualiser les dotations des services.
- Utiliser le logiciel de commandes internes GAPPRO.
- Répondre aux demandes planifiées des services de soins et aux urgences (bons de demandes de médicaments).
- Réceptionner, contrôler et délivrer les commandes de stupéfiants.
- Conseiller et accompagner les services de soins pour toute démarche pharmaceutique.

#### **Stupéfiants**

- Contribuer à la gestion des stupéfiants (commande – réception – contrôle – stockage – périmés).
- Veiller au respect de la réglementation pharmaceutique (règle de dispensation et de prescription – conditions de commandes – entreposage sécurisé - traçabilité)
- Assurer la surveillance des stocks de la chambre forte et des services clients (inventaires – contrôle de l'utilisation).
- Produire les registres comptables en temps réel, les présenter tous les mois pour validation/contrôle au Chef du DPC.
- Assurer la gestion administrative du secteur (commande des carnets à souches – gestion des ordonnanciers en relation avec la Police – gestion des dossiers patients).
- Maîtriser Axya® pour ce qui relève de l'activité concernée..
- Utiliser Excel®.
- Maîtriser, pour certains items, Qualiac®.
- Contribuer à l'édition des feuilles de fabrications
- Fabriquer, contrôler (hormis les aspects analytiques) et dispenser des réservoirs de pour pompes PCA.
- Assurer le réapprovisionnement des consommables associés à la production.
- Maîtriser les équipements et techniques de production sous hotte à flux laminaire
- Veiller à l'entretien et le bon usage des équipements.
- Contribuer à la coordination des inventaires sous couvert du principal de Département.

#### **UF Traçabilité & Dispositifs Médicaux (DMS)**

- Contribuer à la gestion des DMS disponibles au sein de l'Institut (commande – réception – contrôle – stockage) en collaboration avec les Assistantes de Gestion et les Magasiniers.
- Assurer la gestion physique des DMS tracés (commande – réception – contrôle – stockage) en collaboration avec les Assistantes de Gestion.
- Traçer certains DMS et Médicaments Dérivés du sang.
- Contribuer à la coordination des inventaires sous couvert du principal de Département.
- Maîtriser le progiciel Simbad Trace®.
- Utiliser Excel® pour les items en relation avec l'activité.

SNS

B 5 MJS J FG

- Utiliser l'outil le PGI Qualiac® pour les items en relation avec l'activité.
- Participer à la production d'indicateurs d'activité.
- Délivrer si besoin, un conseil pertinent, relatif aux aspects techniques et réglementaires.

#### **UF Assurance Qualité-Pharmacotechnie-Pharmacochimie-Radiopharmacie**

Le titulaire du poste peut être sollicité dans le cadre de l'activité de reconditionnement et de préparation magistrale et hospitalière de divers médicaments.

#### **Préparatoire :**

- Fabriquer et contrôler des Objets Thérapeutiques injectables produits conformément aux Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF).
- Contribuer à l'édition des feuilles de fabrications
- Assurer le réapprovisionnement des consommables associés à la fabrication.
- Contribuer à l'édition des feuilles de fabrications
- Maîtriser les équipements et techniques de production sous hotte à flux laminaire.

#### **Items annexes**

- Le titulaire du poste :
- Assure le réapprovisionnement des consommables associés à la fabrication.
- Maîtrise les équipements et techniques de production (tunnel de fabrication, hotte à flux laminaire)
- Veille à l'entretien et le bon usage des équipements (nettoyage, décontamination après chaque utilisation).
- Contribue à la coordination des inventaires sous couvert du principal de Département
- Contribue à la formation opérationnelle des nouveaux embauchés sous couvert des Praticiens du DPC et de l'encadrement.

*Ces activités peuvent être complétées ou réduites selon les besoins déterminés par la hiérarchie, sans toutefois porter atteinte à l'essentiel de la description de poste.*

**Négociations Annuelles Obligatoires 2020**  
**Points posés par FO-GR**

**1) Les salaires et autres avantages :**

- Augmentation générale des rémunérations de 3% pour rendre plus attractif l'ensemble des carrières des différents secteurs d'activité de Gustave Roussy.
- Prime équivalente à un 13<sup>ème</sup> mois (payable en deux fois en juin et en novembre)
- Rémunération de toutes les heures supplémentaires à 50 % sur un cycle d'une semaine
- Augmentation de l'indemnité de sujexion pour le travail du dimanche et des jours fériés
- Mutuelle : prise en charge patronale à hauteur de 80%
- Prise en charge par l'employeur de la cotisation aux ordres professionnels.
- Embauche d'une assistante sociale du personnel.
- Embauche d'un deuxième poste de brancardier sur le site de Chevilly-Larue.
- Prime de chaussures pour les professions réglementées.
- Prise en charge des frais de transport :
  - Prise en charge du billet de transport (carte Navigo) à hauteur de 80 %.
  - 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...).
- Augmentation des rémunérations des personnels médicaux, assistants et praticiens (hors spécialistes)
- Personnels du funérarium : bénéficie des avantages accordés aux AS.
- Agents hôteliers : prime de responsabilités (exercice d'activités supplémentaires, voir argumentaire joint)
- Personnels du standard : passage en D
- Assistant(e)s de gestion : mise en place d'un parcours professionnel
- Assistantes Médicales :
  - Valorisation de l'obtention du DU de coordination : passage en 4F
  - Remise en place de la reconnaissance de la spécificité de l'assistante médicale en cancérologie : niveau 4<sup>E</sup>1 (voir l'accord 2010-06)
- Diététicien(e)s : F dès l'embauche et mise en place d'un parcours professionnel
- Psychomotricienne : passage en F
- Assistantes sociales : passage en G
- 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. (voir courrier joint)

**2) Amélioration de la CCN des CLCC**

- Amélioration de l'article 2.5.2.4 relatif à la prime liée à l'expérience professionnelle : 22% après 27 ans et 24% après 29 ans.
- Amélioration de l'article 2.5.3.4 relatif à la prime liée à l'expérience professionnelle des cadres : 15% après 20 ans.
- Prise en charge de la maladie : Amélioration de l'article 2.12.1.3 : Après 6 mois de travail effectif (au lieu de 12) pour la maladie.
- Prise en charge par l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt pour tous les arrêts maladie.

SDS

1  
B  
NAP  
FG

- Prise en charge en cas d'accident du travail et de trajet : prise en charge dès l'embauche.
- Amélioration de l'article 3.1.6.2 relatif à l'indemnité de départ à la retraite : 8 mois après 25 ans de travail effectif.

3) Organisation du temps de travail :

- Lundi de pentecôte : pas de récupération pour la « journée de solidarité ».
- Organisation en 12 heures : Mise à niveau de tous les services en 12 heures pour les personnels aides-soignants
- 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 agents hôteliers
- Accord senior : étendre la possibilité de réduction du temps de travail à 24 mois avant le départ présumé à la retraite.

4) Conditions de travail :

- 2 journées de congé supplémentaire pour les personnels travaillant en locaux aveugles (Pourquoi pas en demi-journées l'hiver particulièrement)
- Aménagement d'une salle de relaxation accessible à tous les salariés avec une durée minimale de 30 minutes d'utilisation
- Restauration des personnels du site de Chevilly-Larue : prime de panier ou des tickets restaurants sur les jours non accessibles à la restauration.
- Aide à la garde d'enfants : augmentations du nombre de places en crèche et élargissement des plages horaires d'accueil.
- Etendre à toute l'année la gratuité du parking souterrain accordée aux personnels d'astreintes et aux personnels de nuit.
- Valorisation de l'activité sportive (partenariat avec le CSE, développement d'une politique sportive...)

7) Moyens alloués au CSE :

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

8) Financement syndical :

- Remplacement du chèque syndical par une somme forfaitaire versée à chaque organisation syndicale (modalités à négocier).

## **Négociations Annuelles Obligatoires 2020**

### **Argumentaire pour la valorisation du métier d'agent hôtelier**

#### **1) Les salaires et autres avantages :**

##### **➤ Agents hôteliers : prime de responsabilités (exercice d'activités supplémentaires)**

Tout en étant placé sous la responsabilité hiérarchique du Chef de service Hôtellerie Hospitalière, l'agent hôtelier voit son environnement de travail évolué dans une logique de performance économique et de niveau de qualité toujours plus élevé.

On lui demande de prendre des décisions selon sa seule responsabilité. Il effectue le service des petits déjeuners, déjeuners, gouters et diners aux patients en fonction de ce qui est inscrit sur la feuille de traçabilité des régimes en palliant aux dysfonctionnements récurrents et cela sous sa seule responsabilité. L'agent doit informer et expliquer aux patients les manques sur les plateaux repas, faire ainsi le relai avec la cuisine. Il lui est demandé de préparer les ingrédients sur les plateaux repas ce qui semble correspondre à un glissement de tâche.

Par ailleurs l'agent hôtelier effectue une activité de gestion des stocks, c'est-à-dire les commandes de toute l'épicerie deux fois par semaine.

Son activité de Bio-nettoyage a également évolué vers plus de responsabilités. Il doit prendre des informations afin de pouvoir organiser sa journée en fonction des flux d'entrées et sorties des patients selon les différents protocoles d'isolements qui doivent être connus de tous.

Il doit savoir utiliser les nouvelles techniques de nettoyage comme par exemple l'utilisation du SANI VAP qui ne peut se faire qu'après une formation. L'agent a aussi une nouvelle responsabilité, celle de changer et de nettoyer les brises jet deux fois par mois pour éviter tout risque de légionellose.

De plus, il a en charge la gestion régulière des pannes diverses dans les chambres comme par exemple la gestion des pannes de télécommandes de la télévision.

Enfin certains dysfonctionnements, comme par exemple l'ascenseur qui est en panne depuis plusieurs mois qui a pour conséquence un transport dangereux du chariot, et une nouvelle organisation qui ne leur permet plus de participer aux transmissions, alourdissent quotidiennement leurs propres activités et augmentent sérieusement leur charge de travail.

C'est ainsi compte tenu de toutes ces nouvelles responsabilités liées à des nouvelles activités que nous demandons l'octroi **d'une prime de responsabilités** pour tous les agents hôteliers, fixes ou non, dans le cadre de la NAO 2020.

SDS

1  
BS  
NDS  
PG

Villejuif, le 17 mai 2020

A : Madame Christine FONTAINE

Responsable du Syndicat Force Ouvrière Gustave Roussy

Madame, Monsieur,

Nous sommes les Puéricultrices de Gustave Roussy sur le département de cancérologie de l'Enfant et de l'Adolescent, qui se permettent de vous présenter et de mettre en évidence l'importance de notre place dans la prise en soin globale de l'enfant et de sa famille, afin d'être reconnues et valorisées selon nos compétences et nos grades.

### 1. Contexte actuel

Gustave Roussy est un centre de référence spécialisé en oncologie. Le service de pédiatrie accueille des enfants de tout âge, allant de la naissance aux jeunes adultes. Les motifs d'hospitalisation sont divers : traitements par chimiothérapie, radiothérapie, prise en charge d'enfants en soins palliatifs, prise en charge de la douleur, prise en soin des retours de bloc sans passer par l'USCC, ... La prise en charge des enfants hospitalisés et de leur famille nécessite donc la présence de personnel qualifié. La Puéricultrice apparaît comme indispensable dans l'équipe pluridisciplinaire.

SPS  
BZ MAS  
CF PG

Nous, les Infirmières Puéricultrices DE à Gustave Roussy, sommes au nombre de 11 pour un effectif total de 60 IDE sur le département de Cancérologie de l'Enfant et de l'Adolescent, ce qui est peu représentatif de notre profession. Notre métier est peu connu et reconnu, ce qui nous amène à vous le présenter et mettre en évidence l'importance de notre place dans la prise en soin globale de l'enfant et sa famille.

## 2. Les compétences de la spécialisation Infirmière Puéricultrice DE

Le diplôme d'état d'infirmière puéricultrice reconnu BAC +4 nécessite d'être titulaire du DE infirmier (BAC +3) ou celui de sage-femme. L'entrée à l'école de puériculture se fait par le biais d'un concours d'entrée très sélectif. La formation dure 18 mois avec une alternance de cours théoriques et pratiques ainsi que des stages en milieu hospitalier et extrahospitalier. Elle permet aux professionnels d'acquérir une nouvelle identité personnelle et professionnelle.

La formation en étude d'infirmière ne comporte aucun module de pédiatrie, elle est axée uniquement sur l'adulte. Ainsi, la spécialisation d'infirmière puéricultrice semble essentielle pour accompagner au mieux les enfants et leurs proches. La Puéricultrice pose son œil avisé sur les différentes problématiques rencontrées en oncologie pédiatrique et en discute avec le reste de l'équipe pluridisciplinaire afin de mettre en place des solutions adaptées à l'enfant.

La formation, en tant que telle, ne se centre pas sur les soins techniques à proprement dit car les étudiants qui intègrent cette formation sont déjà des soignants (infirmiers ou sages-femmes). Les cours théoriques sont donc axés sur la relation d'aide, l'observation, l'accompagnement, le développement psychomoteur et psychoaffectif de l'enfant ainsi que l'éducation et la promotion de la santé. Les cours sont dispensés par des intervenants extérieurs spécialisés dans leur domaine. Ils sont continuellement actualisés (ex : prise en charge de la douleur, les soins palliatifs ...). Dans un premier temps est abordé le développement de l'enfant sain, puis, dans un deuxième temps les différentes pathologies pédiatriques. Ces apports théoriques permettent l'accompagnement et le soutien à la parentalité. Les parents sont alors acteurs dans la prise en soin de leur enfant hospitalisé. Ainsi, notre accompagnement personnalisé et individualisé de l'enfant et de sa famille tend à l'épanouissement de la dynamique familiale malgré des conditions physiques et psychologiques perturbées en lien avec l'hospitalisation et la maladie.

Un autre axe majeur des compétences de la Puéricultrice est la coordination avec les professionnels de la petite enfance (psychomotricienne, éducatrice de jeune enfants, institutrice, diététicienne, psychologue, pédiatre, professionnels de soin à domicile et les associations ...) afin de répondre adéquatement aux besoins fondamentaux de l'enfant et de l'adolescent en fonction de l'âge. Elle assure également l'encadrement et le soutien des infirmières polyvalentes fraîchement arrivées. Elle tient un rôle important de référent et donne des conseils sur tous les soins adaptés à la pédiatrie et le respect du rythme de l'enfant.

D'autre part, la Puéricultrice porte une attention privilégiée au respect des besoins primaires de l'enfant (alimentation, sommeil, éveil, hygiène, apprentissage, jouer, interactions avec autrui ...) ainsi que la protection de ses droits (Chartre de l'enfant hospitalisé, Convention internationale des droits de l'enfant). Elle est également sensible à l'importance de considérer l'enfant comme un être en plein développement, un acteur de sa santé et non le caractériser uniquement par sa maladie, les traitements et les soins techniques qu'il subit.

Ainsi, au-delà de la prise en charge thérapeutique (des soins), la Puéricultrice est davantage dans le "prendre soin" avec une approche globale de l'enfant. Elle s'investit dans des projets de service afin d'améliorer au mieux les prises en charge proposées et forme/accompagne les professionnels. Enfin, elle exerce une activité de prévention en santé publique avec une approche communautaire des patients et de leur famille.

Nos compétences auprès de l'enfant et de son entourage sont un gage de qualité dans la prise en soin. Notre objectif est le bien-être de l'enfant et de ses parents à travers un accompagnement de qualité, réalisé par des professionnels formés spécifiquement.

### 3. Nos projets en perspective au sein du département et de l'Institution Gustave Roussy

Désireuses d'apporter notre expertise globale de l'enfant et de sa famille, nous souhaitons proposer et mettre en place plusieurs projets afin d'améliorer leurs parcours de soins et leur qualité de vie au sein du service :

- **Une consultation de Puéricultrice dans le cadre du développement des pratiques avancées.** Cette consultation permettrait d'accompagner les parents sur des thèmes tels que le développement psycho-moteur de leur enfant, le sommeil, l'alimentation, l'éveil, la place de leur enfant malade au sein de la fratrie, l'accompagnement de leur enfant lors des séjours à

l'hôpital. Les parents pourraient ainsi faire part de leurs peurs, leurs angoisses, leurs difficultés aussi bien à la maison qu'à l'hôpital. Concernant l'enfant et l'adolescent, cette consultation serait riche d'échanges afin que lui aussi puisse faire part de ses peurs, qui sont nombreuses et diverses en fonction de l'âge. Les journées sont très rythmées à l'hôpital et nous ne pouvons pas toujours dédier le temps que nous aimerais à l'enfant. Ce temps à part serait un véritable atout dans la prise en charge globale. La Puéricultrice pourrait alors suivre l'évolution des enfants et de leur famille et trouver en équipe pluridisciplinaire des solutions aux difficultés rencontrées.

- **La création d'une boîte de distraction pour les soins.** Cette boîte comporterait des outils afin d'accompagner le jeune enfant lors des soins invasifs, tels que des bulles de savon, des marionnettes, des ballons, des bâtons de pluie, des balles sensorielles ou encore des livres. En tant que puéricultrice, nous savons l'importance majeure du jeu dans la vie et le développement de l'enfant. Les soins réalisés à l'hôpital sont nombreux et parfois douloureux. Les enfants pris en charge en oncologie pédiatrique ont des traitements longs qui viennent perturber la dynamique familiale. L'utilisation de cette boîte permettrait de faire participer les parents lors des soins et d'ainsi renforcer la relation triangulaire. Le soin se passerait alors d'autant mieux dans de telles conditions. Le fait de créer cette boîte permettrait un accès à tous les soignants confondus.
- **Une salle de jeux adaptée au développement des enfants de la Plaine.** En effet, les enfants soignés dans le service de la Plaine n'ont pas d'espace réel dédié au jeu et à leur développement psychomoteur, contrairement aux adolescents de la montagne qui ont le « Squat ». Chaque enfant joue dans sa chambre, sans réelle structure adaptée à part un tapis de jeu et des jouets personnels. Cette pièce comporterait des éléments de psychomotricité tels que des tapis d'éveil, de motricité, des jeux moteurs, d'équilibre et des structures d'activités sensorielles par exemple. La Puéricultrice joue encore une fois un rôle essentiel dans la mise en place de cette pièce et son organisation. En nous appuyant sur nos connaissances de l'aménagement de l'espace, nous souhaitons créer un espace ludique, de loisir, qui pourrait s'apparenter aux lieux de vie habituellement fréquentés par les jeunes enfants : la crèche, la PMI... Cette pièce répondrait ainsi encore une fois à un besoin fondamental de l'enfant.

- La mise en place des méthodes psychocorporelles lors des soins. Ces méthodes sont par exemple la relaxation, le toucher-massage, l'art-thérapie, l'hypno-analgésie, la sophrologie, la distraction. L'infirmière puéricultrice qui acquiert des bases sur ces méthodes lors de la formation pourrait continuer à se former de manière plus approfondie et développer en équipe des ateliers par exemple. Ces méthodes ont une place essentielle dans le développement psycho-cognitivo-affectif de l'enfant.

#### 4. Nos demandes à ce jour

##### **- Une revalorisation de notre grade selon nos compétences et nos diplômes à un échelon de 5H**

L'infirmière Puéricultrice est une spécialiste clinique de l'enfant et de l'adolescent dont les compétences ne peuvent qu'améliorer la prise en soin des patients accueillis en pédiatrie.

En 2009, le Référentiel des Compétences de la Puéricultrice est validé par le Ministère de la santé. Le diplôme d'Etat d'infirmière Puéricultrice est reconnu au niveau Master I avec 18 mois de formation en continu et classé au grade de Cadre A.

Au regard de notre spécialisation, la valorisation de notre poste est justifiée. En effet, nos collègues infirmières évoluent rapidement de la 4F à la 4G durant leur carrière. Une puéricultrice quant à elle débute par l'échelon 4G sans possibilité d'évolution.

C'est pourquoi, nous demandons la possibilité d'entamer notre carrière avec un grade de départ en 5H puis par la suite une possibilité d'évolution de ce grade afin de valoriser notre expérience et notre ancienneté au même titre que la promotion 4G de nos collègues infirmières. Une revalorisation du grade permettrait une reconnaissance de nos compétences ; un savoir-faire et un savoir-être spécifique dans la prise en soin holistique de l'enfant et de sa famille.

##### **-Une reconnaissance pérenne de notre spécialisation**

Nous souhaiterions pouvoir participer aux congrès annuels organisés par l'ANPDE, Association Nationale des Puéricultrices DE, congrès durant 3 jours, chaque année dans une ville différente, ainsi que toute autre formation permettant de renouveler nos savoirs et nos connaissances régulièrement, toujours dans l'intérêt supérieur de l'enfant et de l'adolescent.

La formation de la Puéricultrice évolue aujourd'hui vers un croisement de chemins entre la science humaine et les pratiques avancées des soins, qui la valorise en tant qu'infirmière en pratique avancée.

-Une juste appellation de notre spécialisation dans la Convention collective de l'Institution Gustave Roussy

Il nous tient à cœur de préciser la juste appellation de notre spécialisation : Infirmière Puéricultrice DE et non, Infirmière de puériculture.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Equipe des Infirmières Puéricultrices du Service Pédiatrie nuit

BLANCHET Jennifer

LARNICOL Marion

LIHEDHEB Sarah

LOZACHMEUR Léa

QUEANT Barbara.

LOGE Natacha

TON Marie-Stella

SDS  
DS NMS JF  
FG

Villejuif, le 24 septembre 2020

**Négociations Annuelles Obligatoires 2020**  
**Point supplémentaire posé par FO-GR**

Les manipulateurs de radiologie, tout secteur confondu, connaissent à Gustave Roussy des problèmes liés à un manque d'effectifs.

Ainsi nous demandons le rétablissement de la prime d'embauche pour permettre une meilleure attractivité.

D'autre part pour fidéliser les personnels nous demandons le niveau 4G pour tous les manipulateurs de Gustave Roussy.

La délégation Force Ouvrière

1 SDS  
DS CF  
NAS FG



## Négociation Annuelle Obligatoire 2020

### Revendications UNSA

#### **Politique Salariale 2020**

1. Augmentation collective pour tous les salariés. (Argumentaire en annexe 1)
  - 1.1. Revalorisation des salaires des personnels soignants.
  - 1.2. Augmentation de la BIC à 1% minimum.
  - 1.3. Augmentation l'indemnité de sujétion à 13 € brut/ heure.
  - 1.4. Meilleure reconnaissance de l'ancienneté avec :
    - 1.4.1. La création d'un RMAG3 avec durée d'éligibilité à 19 ans.
    - 1.4.2. Le déplafonnement de la prime d'expérience professionnelle après 25 ans.
    - 1.4.3. L'augmentation de l'indemnité de départ à la retraite à 8 mois de salaire dès 25 ans d'ancienneté.
2. Amélioration de l'attractivité de Gustave Roussy avec une reprise d'ancienneté à 100% pour l'ensemble des personnels.
3. Révision de l'avenant N° 2 à l'accord sur l'aménagement de la réduction du Temps de Travail du 8 juin 2000 cycle de 12 semaines : homogénéisation de la comptabilisation des heures supplémentaire avec un cycle à la semaine pour tous les salariés. (Argumentaire en annexe 2)
4. Magasiniers en pharmacie : complément salarial 180 euros brut. (Argumentaire en annexe3)
5. Attribution d'une valorisation pour les techniciens des endoscopies.
6. Attribution d'une prime pour le personnel de Réanimation. (Argumentaire en annexe 4)
7. Attribution d'une prime de technicité pour les techniciens d'accueil du plateau des consultations. (Argumentaire en annexe 5)
8. Attribution d'une prime pour les techniciens de laboratoire suite au constat d'échec de la démarche entreprise lors des NAO 2019 pour favoriser l'attractivité et la fidélisation des techniciens de laboratoire à GR. (Argumentaire en annexe 6)

SDS  
BS  
MSCK  
FG

## Classifications

9. Diététicienne : mise en place d'un groupe de travail en vue d'étudier le parcours professionnel des diététiciennes et l'accès au niveau expert 4G.
10. Puéricultrice : mise en place d'un groupe de travail en vue d'étudier le parcours professionnel des puéricultrices à GR.

## Qualité de vie au travail temps et organisation du travail

11. Prise en charge de la mutuelle à 60% par l'employeur.
12. Ouverture d'une négociation sur la mise en place du travail en 12h pour les AS dans les services d'hospitalisation. (Argumentaire en annexe 7)
13. Chèque restaurant : possibilité pour le personnel de nuit qui en exprime le souhait, de bénéficier de titres restaurant d'un montant de 7 euros avec participation de 40% du salarié, conformément aux exigences imposées par l'URSSAF ou d'une prime de panier.
14. Loi d'orientation des mobilités : négociation obligatoire. Mise en place d'un forfait mobilités durables (vélo, covoiturage, véhicules hybrides...). Augmentation de la prise en charge du passe Navigo à hauteur de 80%.
15. Création d'un groupe de travail sur les astreintes à Gustave Roussy. Engagement NAO 2019. (Argumentaire en annexe 8)
16. Demande d'ouverture d'une négociation d'un avenant à l'accord sur le temps de travail des cadres au forfait jours n°2012-04 pour une mise en conformité à l'article L3121-64 du Code du Travail (modalités d'évaluation et suivi régulier de la charge du travail du salarié, modalités de communication périodique entre l'employeur et le salarié sur la charge de travail, sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, sur sa rémunération, sur l'organisation du travail, modalités pour exercer son droit à la déconnexion).
17. Possibilité de financement de berceaux dans des structures de crèches à proximité du domicile des salariés. (Argumentaire en annexe 9)

## Droit syndical

18. Chèques syndicaux : répartition de l'enveloppe totale prévue entre chaque OS avec ventilation des sommes en fonction du taux de représentativité au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles.
19. Attribution d'un crédit d'heures de délégation pour le secrétaire adjoint du CSE de 8h par mois.
20. Possibilité de communiquer avec les personnels via mail professionnel.

SDS  
B  
NAB  
CF  
FG

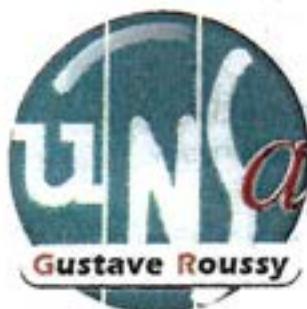
## ANNEXES REVENDICATIONS UNSA NAO 2020

1. Demande de revalorisation salariale des personnels de santé
2. Demande de révision de l'avenant N° 2 à l'accord sur l'aménagement et la RTT du 8 juin 2000
3. Argumentaire demande de revalorisation salariale des magasiniers de la Pharmacie
4. Demande de prime de réanimation Négociation Annuelle Obligatoire 2020
5. Demande d'élargissement de la prime de technicité aux technicien(ne)s d'accueil du plateau des consultations
6. Argumentaire prime pour les techniciens de laboratoires
7. Argumentaire pour l'ouverture d'une négociation sur la mise en place de l'horaire en 12h pour les Aides-soignant.e.s
8. Demande de création d'un groupe de travail sur les astreintes à Gustave Roussy
9. Demande d'élargissement de l'offre de places en crèche

SAS

DS  
M&F  
FO

## Annexe 1



Villejuif, le 26 Mai 2020

### Demande de revalorisation salariale des personnels de santé

#### Négociation Annuelle Obligatoire 2020

La situation sanitaire exceptionnelle ayant frappé la France, a mis en lumière les difficultés portées par les personnels soignants au sein d'un secteur médical en crise depuis de nombreuses années.

Parmi les revendications salariales des personnels soignants, la rémunération actuellement pratiquée en France est particulièrement montrée du doigt. En effet, celle-ci est très inférieure à celles appliquées par nos homologues européens.

Gustave Roussy, premier centre européen de lutte contre le cancer, est précurseur dans la prise en charge de ses patients, offrant les meilleurs soins. Cela serait impossible sans l'engagement et l'abnégation de son personnel soignant.

Suite à la crise sanitaire traversée par la France, de nombreuses annonces ont été faites par le gouvernement sensible à la situation des personnels soignants en France. Gustave Roussy saura-t-il être à l'avant-garde et devancer ce mouvement de reconnaissance des compétences de son personnel ?

A ce titre nous demandons une augmentation collective de l'ensemble des personnels avec notamment :

- Une revalorisation salariale conséquente des personnels soignants,
- Une augmentation de la BIC au taux de 1% minimum pour tous,
- Une augmentation de la prime de sujexion à 13€ brut/heure.

SDS  
VS CF  
MAS FG

De plus, l'expérience professionnelle est un élément primordial dans notre secteur d'activité spécifique qui permet de garantir une qualité de prise en charge optimum de nos patients, il nous semble important de fidéliser nos personnels. A ce titre, il nous paraît important de ne pas oublier nos plus anciens collaborateurs qui expriment le sentiment d'une stagnation salariale en fin de carrière.

Nous demandons donc la valorisation de cette expérience professionnelle liée à l'ancienneté par :

- La création d'un RMAG3 avec durée d'éligibilité à 19 ans,
- Le déplafonnement de la prime d'expérience professionnelle après 25 ans,
- L'augmentation de l'indemnité de départ à la retraite à 8 mois de salaire dès 25 ans d'ancienneté.

SDS  
BS  
CR  
FG

## Annexe 2



Villejuif, le 22 Mai 2020

### Demande de révision de l'avenant N° 2

à l'accord sur l'aménagement et la RTT du 8 juin 2000

Négociation Annuelle Obligatoire 2020

L'avenant N°2 de révision à l'accord sur l'aménagement et la RTT du 8 juin 2000 il est prévu au titre de l'article 4 la possibilité d'un décompte à la semaine pour les heures supplémentaires à la demande des salariés avec l'accord de leur supérieur hiérarchique. De plus, il est spécifié que ce système de décompte ne peut être modifié uniquement sur demande de la hiérarchie ou de l'intéressé.

Cependant, dans les faits, les salariés nous font part de grande disparité au sein de Gustave Roussy. En effet, nous avons constaté que certains salariés ont vu leur système de décompte modifié sans leur accord préalable et d'autres ne sont pas informés par leur hiérarchie de la possibilité d'opter pour ce décompte.

Plusieurs salariés nous ont également fait par du fait que la politique de décompte par cycle de 12 semaines ne les incite pas à effectuer des heures supplémentaires. Ceci nous semble donc aller à l'encontre de la politique actuelle de la DRH de Gustave Roussy qui vise à réduire le recours à l'intérim.

De plus, au sortir de cette crise inédite liée au COVID, il ne fait plus aucun doute que la rémunération des soignants nécessite urgentement une revalorisation. Le cycle à la semaine ne permet pas une rémunération satisfaisante de l'effort réalisé par les salariés en heures supplémentaires (heures payées à 100%).

A ce titre, nous demandons une homogénéisation du système de décompte des heures supplémentaires avec la généralisation du décompte de ces heures à la semaine pour tous.

SDS  
S5  
MHS  
C  
FG

### Annexe 3



Villejuif, le 22 mai 2020

#### Argumentaire demande de revalorisation salariale

#### des magasiniers de la Pharmacie

#### Négociation Annuelle Obligatoire 2020

Monsieur le Directeur,

Des magasiniers de pharmacie nous ont interpellés sur l'évolution de leur fonction et activité. La fiche de poste existante ne correspond plus à la réalité de l'activité des salariés.

Les magasiniers réalisent actuellement des tâches supplémentaires non listées dans la fiche de poste :

- Réception des produits non stériles (fourniture bureau hôtelière et DM stérile) pour le bloc et la CPC.
- Prise en charge des chimiothérapies de Chevilly, prise en charge des consommables des 2 robots et des 2 hottes supplémentaires.
- Participer à la préparation des chariots et armoires à l'aide des listes informatisées et bons urgence, utilisation des logiciels Copilote et Zap.
- Edition des listes de dotations des services, impression et réimpression des étiquettes du logiciel ZAP.
- CPC, endoscopie livraison, bloc opératoire, essai clinique.
- Effectuer les Procès-Verbaux de réception des commandes fournisseurs,
- Effectuer les relances de commandes auprès des fournisseurs.

Ils sont également amenés à participer à la gestion des activités du bloc opératoire :

- Réalisation des commandes des DMS solutés ATS DMNS et hôtellerie.

*SJS B  
NBS G  
PG*

- Contrôle et rangement des commandes des DMS, DMNS, Solutés.
- Réassortiment de stocks à partir des réserves.

Ils participent à la gestion d'activités en lien avec les essais cliniques :

- Réception et vérification de la conformité des commandes.
- Gestion des stocks en collaboration avec l'ARC ou la préparatrice.
- Assurer la traçabilité informatique des protocoles au sein du logiciel PHARMESSAI.
- Assurer la gestion des retours et des emballages avec les transporteurs.

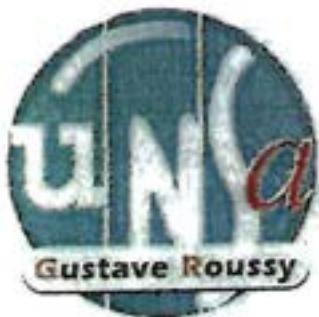
Nous demandons une évolution de leur fiche de poste en accord avec les tâches réalisées actuellement permettant la prise en considération de leur polyvalence.

Nous demandons également une revalorisation salariale en lien avec cette évolution de fiche de poste et cette polyvalence avec effet rétroactif au 1 janvier 2020

Nous vous rappelons que cette équipe de 17 collaborateurs motivée et consciencieuse a acquis un savoir-faire et des compétences motivant nos demandes, compétences qui œuvrent grandement à l'efficience du service de Pharmacie ainsi qu'à la grande capacité de production de GR.

SGS  
B C  
MAS  
FG

## Annexe 4



Villejuif, le 27 mai 2020

### **Demande de prime de réanimation (Négociation Annuelle Obligatoire 2020)**

Entrevoyant une sortie à la crise sanitaire exceptionnelle ayant frappé la France, le bilan de Gustave Roussy dans la gestion de cette crise est positif.

En effet, l'ensemble des personnels a su y faire face avec professionnalisme, adaptabilité et rigueur. L'équipe de réanimation, particulièrement sollicitée, a fait preuve d'une grande réactivité et a œuvré de concert avec l'équipe d'anesthésie pour garantir une prise en charge optimum des patients COVID+.

Le personnel constituant l'équipe de réanimation représente, au sein du paysage paramédical, un personnel qualifié ayant développé des compétences techniques spécifiques en lien avec la prise en charge des patients de réanimation. Cette expertise nécessitant souvent une formation complémentaire des personnels sur le terrain lors de la prise de poste, rend ces personnels rares et difficilement interchangeables.

Le travail quotidien au sein de la réanimation de Gustave Roussy nécessite également une connaissance et une rigueur accrue dans l'application des protocoles d'hygiène, notamment lors de la prise en charge de patient porteur de bactéries multi-résistantes comme le Carbapenemase. Cette spécificité nous a permis de faire face à la crise sanitaire avec davantage de fluidité, évitant la prolifération du virus COVID.

La réanimation de Gustave Roussy présente en outre une autre particularité puisque son activité est centrée sur la prise en charge de pathologies cancéreuses. Dans ce cadre, l'équipe est régulièrement mise à contribution et a à cœur de participer quotidiennement au projet d'établissement.

SDS 85  
S 8  
MAS FG

Ainsi l'équipe de réanimation :

- Collabore à des nombreux protocoles de recherche tel que Car -t -cel et TILS. Ces protocoles ne pourraient se dérouler au sein de notre hôpital, sans le savoir faire des équipes de réanimation.
- Participe à la prise en charge des patients lourds de post opératoire des différentes spécialités de Gustave Roussy tel que l'ORL, le digestif, la gynécologie.
- Intervient dans différents services à leur demande pour aider sur certains gestes techniques.
- Assure, en semaine, des gestes médicaux spécifiques tels que les fibroscopies LBA permettant des diagnostics précoces, gardant la charge de la désinfection des endoscopes.
- Assure les coloscopies et les fibroscopies digestives le week-end.
- Prend en charge les inductions de chimiothérapie de patient d'hématologie assurant si nécessaire la procédure de dialyse en cas de syndrome de lyse.
- Accueille depuis cette année des patients de pédiatrie si leur pathologie nécessite prise en charge en réanimation.
- Prise en charge des détresses vitales et accompagnement des patients en phases palliatives.
- Participe à la gestion du dépôt de sang, qui engage notre responsabilité.
- Assure le départ en sac à dos qui ajoute une charge supplémentaire et un sang-froid à toute épreuve.

Enfin, notre équipe reste innovante continuant à actualiser ses pratiques afin de toujours garantir aux patients la qualité de soin la meilleure possible, et de participer à l'excellence de Gustave Roussy. Elle a notamment développé la pratique de l'hypnose, participé à la mise place du protocole ANACONDA et participe la mise place des protocoles institutionnels.

Si l'équipe de réanimation porte aujourd'hui tous ces éléments à votre connaissance, c'est dans le but d'attirer votre attention sur le besoin de reconnaissance qui se fait sentir dans nos métiers.

En regard de ce dernier point, nous demandons une revalorisation salariale par l'octroi d'une prime de polyvalence d'un montant de 150€ brut mensuel pour chaque membre de l'équipe paramédical.

L'équipe paramédicale du plateau de soins aigus

BS SDS

CF MBS FG

## Annexe 5



Villejuif, le 22 Mai 2020

### **Demande d'élargissement de la prime de technicité aux technicien(ne)s d'accueil du plateau des consultations**

Les aides-soignant(e)s ont bénéficié du versement d'une prime de technicité acté dans le protocole de fin de conflit du 9 Février 2018.

Depuis le 1er Mars 2018 les auxiliaires de puériculture en bénéficient également (NAO 2018).

L'UNSA constate que cette extension n'a malheureusement pas touché certains membres du personnel de l'institut ayant pourtant les mêmes qualifications.

C'est pour cela que l'UNSA demande l'élargissement de la prime de technicité aux technicien(ne)s d'accueil.

En effet, les technicien(e)s sont pour la grande majorité des aides-soignant(e)s ou des auxiliaires de puériculture de formation.

Ils occupent une fonction primordiale dans la qualité de l'accueil des patients à l'institut, la gestion de l'attente de ces derniers qui peut parfois aller jusqu'à 8heures !

Ils font preuve chaque jour de capacités relationnelles exceptionnelles car ils sont en contact direct avec les malades et doivent gérer leurs états émotionnels parfois difficiles (anxiété, peur, fatigue, douleur physique et morale, doute...). Et cela tout en faisant attention au respect du secret professionnel, en gardant la bonne distance vis-à-vis du patient et une parfaite maîtrise de soi.

Ils doivent également faire avec le stress des différents consultants, gérer les imprévus, les retards et savoir s'adapter à toute sorte de changements grâce à leur grande capacité d'adaptation. L'activité

SJS BS  
MB SF  
FG

toujours croissante des secteurs de consultations les oblige à être toujours plus performants, rapides tout en restant souriants et disponibles.

Leur parfaite connaissance de l'organisation de l'institut et de ses circuits permet une fluidité dans la gestion des flux de patients et ainsi une optimisation de leur passage par le plateau des consultations.

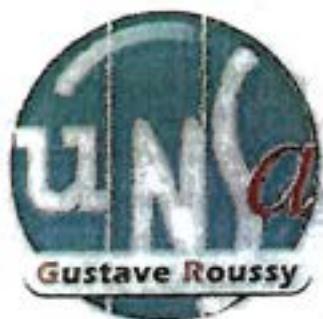
Nous déplorons qu'ils n'aient eu aucune augmentation de salaire sur ces dernières années alors que leur charge de travail s'est complexifiée.

L'UNSA estime que la prime de technicité leur revient de plein droit.

Nous demandons donc un élargissement de la prime de technicité à l'ensemble des technicien(ne)s d'accueil exerçant à l'accueil central, à l'hôpital de jour de médecine, au plateau des consultations, que celles attribuées à celle des aides-soignant(e)s et auxiliaires de puériculture (60eu brut par mois pour un temps plein sous réserve d'une année effective d'exercice professionnel).

DS SDS  
CR NAS FG

## Annexe 6



Villejuif, le 22 Mai 2020

### Argumentaire prime pour les techniciens de laboratoires Négociation Annuelle Obligatoire 2020

Malgré les actions actées aux NAO de 2019 (groupe de travail non finalisé toujours en cours), GR accuse une pénurie persistante de techniciens de laboratoire aggravée par un manque d'attractivité de ce métier (contraintes et salaires non attractifs).

Ce constat alarmant est fait sur l'ensemble du territoire.

Cf. courriers du CNPTLM Conseil National professionnel des Techniciens de Laboratoire Médical :

En date du 07 mai 2020 + courrier du 19 mai 2020 envoyé au Ministre de la Santé Olivier Véran et transmis en parallèle :

- Aux différents syndicats des biologistes
- Aux sièges des différents syndicats professionnels
- A l'Assemblée Nationale (Richard Ferrand)
- Au Sénat (Gérard Larcher)
- Au HCPP (Haut conseil des professions paramédicales)
- A la DGOS (Organisation de la direction générale de l'offre de soins)
- Au directeur de l'APHP

« .. Aujourd'hui seuls les techniciens de laboratoire Médical demeurent en catégorie B. Au cœur de l'interprofessionalité, ce clivage entre les professions paramédicales n'est pas compréhensible. »

SDS BS  
SAS FG  
NHS FG

« La profession de Technicien de laboratoire Médical est en grande tension. La pandémie liée au SARS COV2, associée au manque de ressources rendent ces difficultés de recrutement encore plus prégnantes aujourd'hui. »

« Aujourd'hui les techniciens de laboratoire sont les seuls professionnels paramédicaux dont les compétences sont évaluées régulièrement sur l'ensemble des postes occupés (habilitation imposée par l'accréditation selon la norme ISO EN 15 189 de la biologie médicale en France) La reconnaissance statutaire inhérente aux missions qui leur sont confiées, aux responsabilités demandées, aux compétences de plus en plus pointues et aux conditions d'exercice (horaires décalés, nuits) s'accompagnant d'un portefeuille de compétences qui s'étoffe réfèrent, formateur, qualité, informatique...) est aujourd'hui inappropriée et trop souvent absente. »

**Les techniciens de laboratoire sont des acteurs de la chaîne du soin assurant la continuité de prise en charge des patients (24h/24,7j/7)**

Afin de ne pas démotiver le personnel déjà en poste à GR qui, pour pallier à un manque d'effectif, absorbe un surplus d'activité (plage horaires de jour et de garde, 12h...), il est urgent de mettre en place une prime.

SDS

B  
MAS  
CF RG

## Annexe 7



Villejuif, le 22 Mai 2020

### **Argumentaire pour l'ouverture d'une négociation sur la mise en place de l'horaire en 12h pour les Aides-soignant.e.s Négociation Annuelle Obligatoire 2020**

Les salariés n'ont de cesse de nous rencontrer afin d'appuyer leur demande de travailler en 12h et leurs arguments sont nombreux.

Le syndicat UNSA milite depuis plusieurs années pour la mise en place des 12h pour le personnel Aide-Soignant au même titre que les infirmières.

C'est la raison pour laquelle le syndicat UNSA a voté favorablement pour la mise en place des 12H dans certains services d'hospitalisation lors des derniers CSE.

La mise en place de cet horaire à de nombreux avantages aussi bien pour l'institution que pour les patients :

- ✓ En réduisant les temps de recouvrement entre équipes
- ✓ Dans une organisation en 12 heures, la RTT est intégrée dans les roulements.
- ✓ Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, qui donne globalement satisfaction.
- ✓ Offrir des emplois en 12 heures devient un facteur incontournable de l'attractivité et de la fidélisation des personnels.
- ✓ Une continuité de présence sur la journée qui est un réel avantage en matière de qualité de prise en charge et dans la relation avec les patients, la continuité de présence permet une meilleure organisation de la prise en charge sur la journée, sans les effets de discontinuité entre les deux équipes qui se succèdent dans une organisation classique.
- ✓ Une prévisibilité des plannings
- ✓ Un gain très important en jours libérés qui permet le repos et le recul nécessaire à l'activité avec des pathologies importantes.
- ✓ Forme de sérénité sur l'organisation des soins sur la journée qui enlève le stress de devoir impérativement terminer les tâches du matin avant l'arrivée de l'équipe de garde

SDS DS  
NAB CK  
FG

- ✓ Diminution des trajets domicile-travail augmentant la qualité de vie, diminuant le nombre d'accident de trajet, la fatigue et permettant un gain de place sur le parking
- ✓ Meilleure organisation de la garde des enfants
- ✓ Une diminution de la fréquence des week-ends travaillés

SDS  
B CF  
MDS FG

## Annexe 8



Villejuif, le 26 Mai 2020

### Demande de création d'un groupe de travail sur les astreintes à Gustave Roussy

#### Négociation Annuelle Obligatoire 2020

Cette demande, déjà réalisée en 2019, avait fait l'objet d'un accord de principe de la part de la Direction lors des NAO 2019, même si elle n'a pas été retenue dans l'accord final.

De très nombreux métiers à GR sont soumis à une continuité d'activité avec astreintes.

Ces différents systèmes d'astreintes ont été instaurés séparément et à des temps différents. Il en résulte une multitude de systèmes de récupération, de rémunération et d'indemnisation qui semblent peu cohérents et font apparaître une iniquité.

L'objet de ce groupe de travail serait de recenser tous les différents systèmes d'astreintes de l'institut afin d'objectiver cette iniquité et ce manque de cohérence pour permettre une harmonisation.

DS  
CR  
VHS  
PB

## Annexe 9



Villejuif, le 26 Mai 2020

### Demande d'élargissement de l'offre de places en crèche

#### Négociation Annuelle Obligatoire 2020

Gustave Roussy propose à l'heure actuelle des berceaux réservés à ses personnels par le biais de différentes solutions :

- une crèche gérée par GR,
- des places réservées en partenariat avec Paul Guiraud.

Cette offre répond aux besoins de certains salariés habitant à proximité de Gustave Roussy.

Cependant, pour les salariés domiciliés à distance des sites de Gustave 1 et Gustave 2, cela implique que seul le parent salarié de GR puisse déposer ou récupérer l'enfant à la crèche.

Afin de permettre d'assouplir et de faciliter le choix de mode de garde d'enfant proposé aux salariés, UNSA sollicite la création d'un partenariat avec un réseau de crèche d'entreprise. Ainsi, nous espérons que les salariés pourront bénéficier d'un mode de garde correspondant au mieux à leurs besoins.

Si cette proposition présente un avantage certain pour les salariés, elle présente également de nombreux avantages pour Gustave Roussy, compensant certains écueils de Gustave Roussy tel que notamment la difficulté d'accessibilité aux sites.

Cette offre permettrait ainsi d'augmenter :

- l'attractivité de GR,
- de réduire le taux d'absentéisme lié aux difficultés de garde d'enfant,
- de réduire la désorganisation entraînée dans les services en cas de départ inopiné du personnel pour cause d'enfant malade à aller chercher à la crèche,

B SDS  
CF FG  
NAS

- de réduire la charge mentale liée à l'organisation du mode de garde en permettant aux deux parents d'être impliqué dans celui-ci,
- ces places permettraient (grâce à la diversification des offres) d'améliorer l'accès à la crèche d'entreprise de GR pour les personnels en horaires décalés,
- de permettre d'améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale,
- de favoriser le repos des salariés qui pourront alors choisir de faire garder leur enfant lors de certains repos ou durant un arrêt maladie.

Pour toutes ces raisons, UNSA souhaite ouvrir une réflexion sur cette possibilité d'élargissement de l'offre pour les salariés de Gustave Roussy.

DS  
SDS  
JF  
MBS FG