

ACCORD N°2022-09

RELATIF A L'AMELIORATION DE LA MOBILITE DES SALARIES DE GUSTAVE ROUSSY

JB
SL
1/9

ENTRE LES SOUSSIGNES

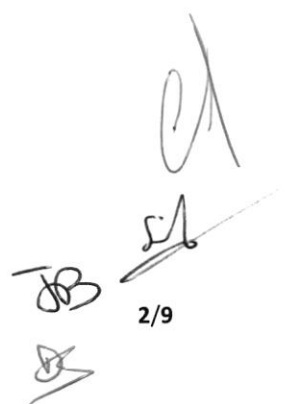
Gustave Roussy, 114 rue Edouard Vaillant à Villejuif, représenté par Monsieur Didier SAMARAN, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

ET

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

D'autre part,

Handwritten signatures and initials, including a large 'CH' and a signature that appears to be 'SL'.

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD	4
ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES	5
ARTICLE 3 : MODES DE TRANSPORT ELIGIBLES AU FORFAIT MOBILITES DURABLES	5
ARTICLE 4 : MONTANT ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU FORFAIT MOBILITES DURABLES	5
4.1 MONTANT DU FORFAIT MOBILITES DURABLES	5
4.2 CONDITIONS D'ATTRIBUTION - JUSTIFICATIFS ET EXACTITUDE DES ATTESTATIONS SUR L'HONNEUR.....	5
ARTICLE 5 : PREVENTION	6
ARTICLE 6 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN	6
ARTICLE 7 : AUTRES DISPOSITIFS MIS EN PLACE REDUISANT L'IMPACT CARBONE DE LA MOBILITE	6
7.1 LE TELETRAVAIL	6
7.2 LES OUTILS DE TELEREUNION	7
7.3 LE CO-VOITURAGE	7
ARTICLE 8 : AIDES DE L'ETAT ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	7
ARTICLE 9 : CARACTERE NON CUMULATIF	7
ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR	8
ARTICLE 11 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD	8
ARTICLE 12 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD	8
ARTICLE 13 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	9






PREAMBULE

La loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte a ouvert la possibilité de mettre en place une Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) pour les trajets domicile-travail. Un accord a été conclu dans ce sens au sein de Gustave Roussy dans le cadre des NAO 2016 (accord n°2016-03 du 15 juin 2016).

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 met ainsi 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.

30% des émissions carbone des entreprises sont en effet liées aux trajets domicile-travail¹.
50% des trajets effectués en voiture dans le cadre du travail font moins de 5 kilomètres. 80% des voitures transportent une seule personne².

La Direction Générale de Gustave Roussy a proposé aux organisations syndicales représentatives signataires 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.

Le présent accord s'inscrit dans le champ des mesures négociées avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2022.

Il pourra être amené à évoluer lors de sa renégociation fin 2024 à la suite du réaménagement urbain du site de Gustave Roussy situé à Villejuif dans le cadre du projet « Grand Paris Express ».

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, 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 la mise en place d'un Forfait Mobilités Durables (FMD).

¹ Source : Chiffres clés du transport 2019, Commissariat général au développement durable.

² Sources : Insee, enquête annuelle de recensement 2017 ; ADEME.

Handwritten signatures and initials, including 'JB' and '4/9'.

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 ainsi que 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 ;
- 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 : MODES DE TRANSPORT ELIGIBLES AU FORFAIT MOBILITES DURABLES

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.

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

ARTICLE 4 : MONTANT ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU FORFAIT MOBILITES DURABLES

4.1 Montant du Forfait Mobilités Durables

Le trajet pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à trottinette correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail, sur la base de l'itinéraire recommandé par le calculateur de trajet Mappy.

Le montant du Forfait Mobilités Durables est fixé à 35 centimes d'euro par kilomètre parcouru, dans la limite d'un plafond d'exonérations de 300 € par année civile et par salarié.

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

Ce dispositif est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les trajets effectués à compter de cette date.

4.2 Conditions d'attribution - Justificatifs et exactitude des attestations sur l'honneur

Un seul trajet aller/retour par jour effectivement travaillé est indemnisé.

JB
5/9
83

Le Forfait Mobilités Durables est versé à la condition de ne pas bénéficier de la prise en charge obligatoire par Gustave Roussy des titres d'abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel de transport en commun ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

Le versement du Forfait Mobilités Durables est par ailleurs conditionné à la fourniture d'une attestation sur l'honneur à compléter mensuellement précisant notamment le nombre de kilomètres parcourus à vélo ou à trottinette durant le mois écoulé, pour permettre un suivi régulier et le versement le mois suivant de la prise en charge « Forfait Mobilités Durables ».

La Direction contrôlera les attestations sur l'honneur de façon aléatoire 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 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.

ARTICLE 6 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Dans le cadre de la législation en vigueur, Gustave Roussy rembourse 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.

Gustave Roussy porte la prise en charge de ces titres d'abonnement à hauteur de 60% de leur coût.

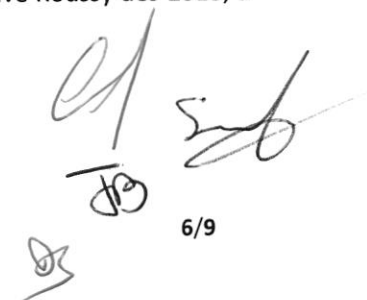
La prise en charge des frais de transport en commun s'effectue selon la réglementation en vigueur et les modalités de mise en œuvre au sein de Gustave Roussy.

Ce dispositif est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les trajets effectués à compter de cette date.

ARTICLE 7 : AUTRES DISPOSITIFS MIS EN PLACE REDUISANT L'IMPACT CARBONE DE LA MOBILITE

7.1 Le 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.



6/9

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.

7.2 Les outils de télé Réunion

Des outils de télé Réunion ont par ailleurs été déployés ces dernières années au sein de Gustave Roussy, telles que les solutions de visio/téléconférences StarLeaf et 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.

7.3 Le co-voiturage

Le covoiturage est également encouragé par la Direction de Gustave Roussy. Un partenariat avec la plateforme de co-voiturage Klaxit 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 Klaxit, 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 tous les détenteurs d'un pass Navigo (jusqu'à 30 km, deux fois par jour). Pour les autres, des 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 8 : 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 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.

JB
7/9

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).

Le Forfait Mobilités Durables vient en effet remplacer l'indemnité kilométrique vélo à compter de son entrée en vigueur. De fait, les sommes perçues au titre du FMD seront versées en complément de ce que le salarié aura déjà perçu au titre de l'indemnité kilométrique vélo sur l'année civile en cours, dans la limite des exonérations fiscales et sociales par année civile et par salarié.

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

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le 31 décembre 2024 et sera renégocié dans le cadre de la qualité de vie au travail.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023, sous réserve du respect des conditions de validité mentionnées à l'article L. 2232-12 du Code du travail, et une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

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.

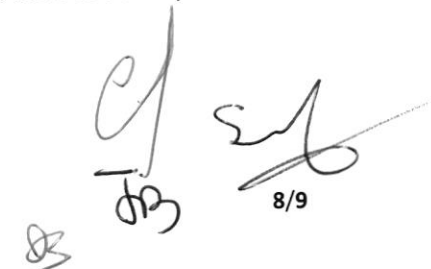
Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la réception du courrier de révision.

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.


8/9

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 12 octobre 2022

Pour les organisations syndicales représentatives,

CFDT *Penina - Jane BRAHIM*


Pour l'Institut Gustave Roussy,

M. Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines


CGT

FO *SUGRANES Sébastien*


UNSA

Fauda Chembal
