

PLAN D'ÉGALITÉ DES GENRES (GEP)

1. Engagement institutionnel

Le Centre Antoine LACASSAGNE, Centre de Lutte Contre le Cancer (CLCC), affirme son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe fondamental de son fonctionnement, en cohérence avec ses missions de soin, de recherche et d'enseignement.

Notre établissement est majoritairement composé de personnels féminins (75% des salariés).

Cet engagement s'inscrit dans:

- le projet d'établissement
- la politique de ressources humaines
- la stratégie de recherche clinique

La direction générale et la direction des ressources humaines s'engagent à promouvoir un environnement de travail inclusif, équitable et respectueux.

Le présent plan est rendu public sur le site internet de l'établissement.

2. Gouvernance et ressources

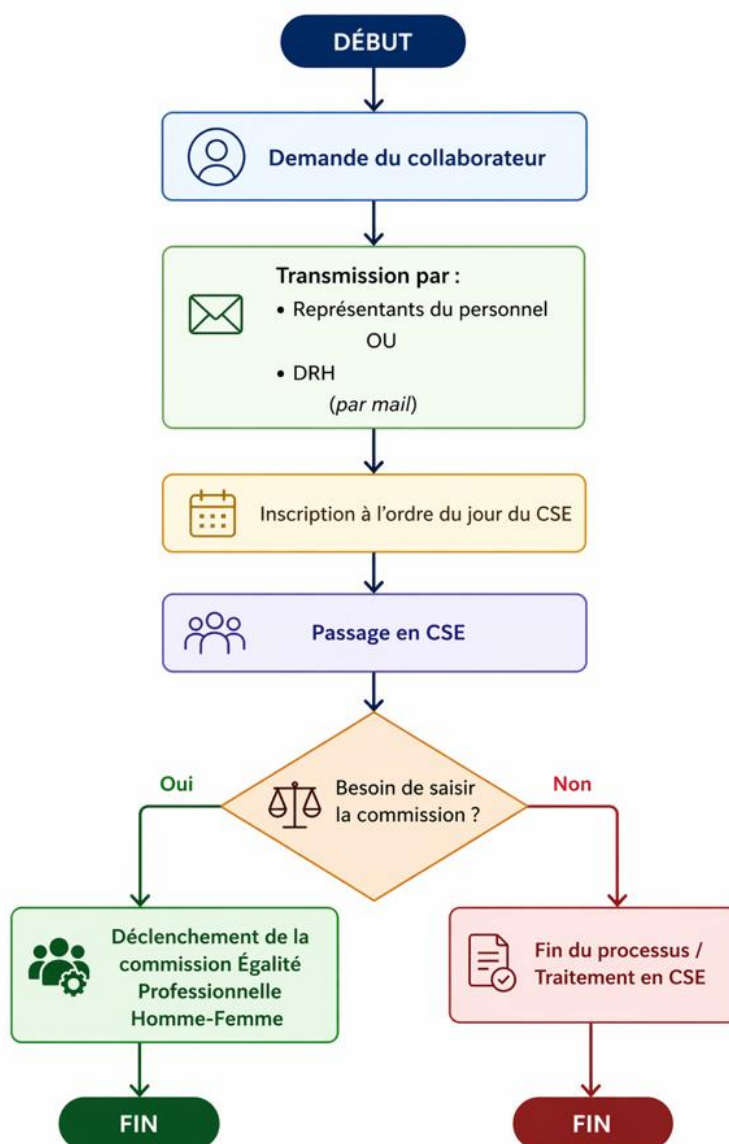
2.1 Pilotage

Une commission "Egalité Professionnelle Homme-Femme" issue du Comité Social et Economique (CSE) se réunit une fois par an et spécifiquement sur saisine des représentants du personnel et/ou de la Direction en fonction des thématiques. Elle est notamment chargée du suivi de l'accord local "Egalité Professionnelle Hommes-Femmes et à la qualité de vie et des conditions de travail" signé le 07 Juin 2022 (**annexe 1**).

Cette commission est composée de:

- la Directrice des Ressources Humaines par délégation de la Direction Générale
- la Responsable du développement RH

- deux représentants du personnel
- et toutes parties prenantes selon l'ordre du jour



2.2 Ressources

Le centre alloue:

- un budget dédié aux actions (formation, études, accompagnement)
- du temps de travail pour les membres de la commission

3. Diagnostic et suivi

3.1 État des lieux

Le centre réalise un Rapport Social Unique annuel (RSU) reprenant les données de la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) reprenant notamment des données sexuées tels que:

- la répartition du personnel (médical, soignant, administratif, recherche)
- l'accès aux postes à responsabilité
- les recrutements et promotions
- les rémunérations

L'indicateur « Egalité Hommes-Femmes » est publié chaque année sur le site de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et présent dans le RSU annuel.

Le RSU est publié sur le site internet du CAL (<https://www.centreantoinelacassagne.org/travailler-au-centre/>) et est présenté chaque année aux instances de gouvernance de l'établissement:

- Conseil d'Administration (CA)
- Commission Médicale d'Etablissement (CME)
- Comité de Direction (CODIR)
- Comité Social et Economique (CSE)

- Réunion des encadrants

3.2 Indicateurs

Des indicateurs de suivi sont définis et diffusés par le biais du RSU comme définis ci-dessus.

Sont notamment analysés et soumis à la mise en place d'un plan d'actions les éléments suivants:

- le pourcentage de femmes et d'hommes par catégorie professionnelle
- le pourcentage de femmes et d'hommes dans les postes de direction
- les écarts de rémunération

Un tableau de bord est mis à jour annuellement.

4. Formation et sensibilisation

Le centre a défini des orientations stratégiques de formation au sein de son projet social et managérial 2025-2029 (**annexe 2**).

L'établissement a décliné ses orientations stratégiques dans son plan de développement des compétences annuel avec notamment comme objectifs les formations suivantes:

- Formation "Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)" de l'ensemble des salariés de l'établissement d'ici fin 2026
- Formation "Risques psycho sociaux et Harcèlement" de l'ensemble des salariés de l'établissement d'ici fin 2029
- Formation "Gestion de l'agressivité" de l'ensemble des salariés de l'établissement d'ici fin 2029
- Formation aux premiers secours en santé mentale

Ces formations ciblent prioritairement les encadrants et les équipes médicales et para médicales

5. Axes stratégiques et plan d'action

5.1 Équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Le Centre Antoine Lacassagne a à cœur de préserver l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle de ses collaborateurs.

L'articulation entre la vie personnelle et professionnelle est notamment assurée par des règles relatives:

- A l'allaitement pendant les heures de travail
- Aux absences liées aux charges de famille
- A la garde des enfants
- Au télétravail

Ces dispositions sont évaluées annuellement dans le cadre de la campagne des entretiens annuels d'évaluation.

5.3 Recrutement et carrières

Le Centre Antoine Lacassagne a mis en place une politique de recrutement (**annexe 3**) qui définit les rôles et missions de chacun, de la publication de l'offre au recrutement effectif.

Les parcours professionnels sont définis par la convention collective de branche et pour certains améliorés par accord d'entreprise local.

Ils sont évalués et mis en œuvre annuellement sur demande des encadrants et validation par la direction des Ressources Humaines.

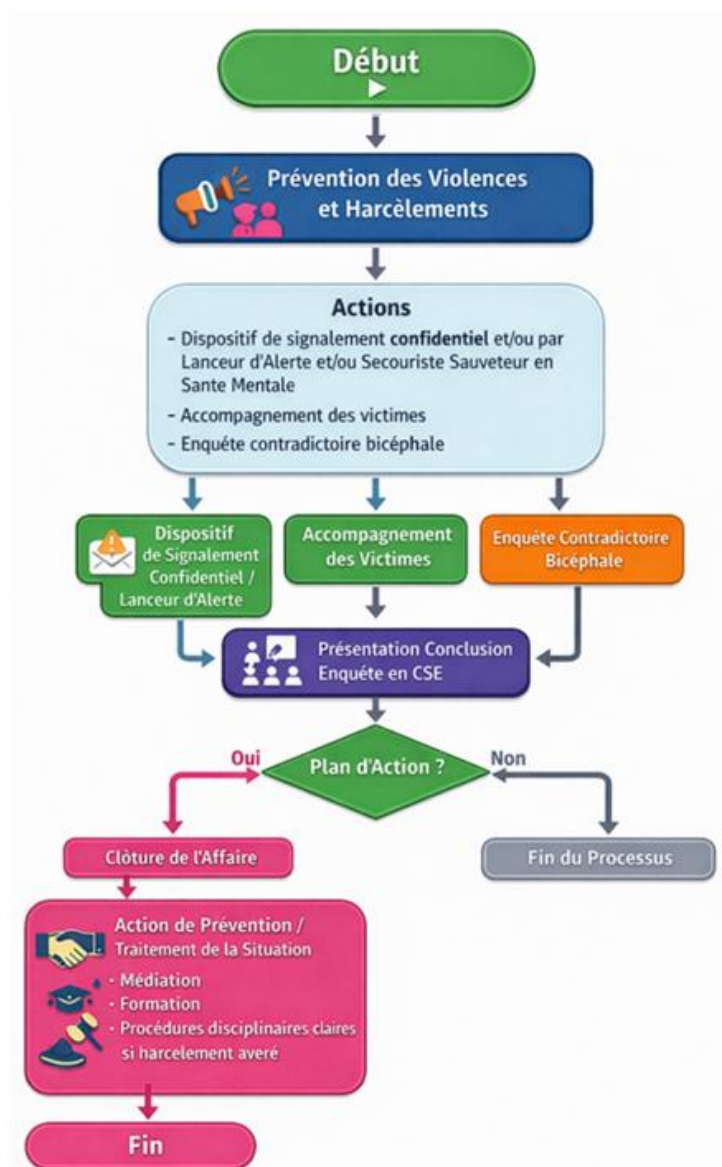
5.4 Égalité salariale

Des indicateurs concernant l'égalité salariale sont suivis annuellement et intégrés au RSU.

Si l'index "Égalité Hommes-Femmes" est inférieur à 85%, un plan d'action est enclenché.

5.5 Prévention des violences et harcèlement

Le Centre Antoine Lacassagne a désigné deux référents "Harcèlement"; un représentant de la direction et un représentant du CSE.



Tout salarié victime de violences et/ou harcèlement peut alerter et rencontrer le référent de son choix par mail par le biais d'une adresse dédiée : referent-harcelement-cse@nice.unincancer.fr ou referent-harcelement-drh@nice.unincancer.fr

Tous ces dispositifs sont intégrés au Règlement Intérieur de l'établissement (annexe : mettre lien du site internet).

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue et de qualité de vie au travail, le centre a élaboré une **charte managériale (annexe 4)** à destination de ses encadrants. Construite autour de 8 valeurs fondamentales, cette charte vise à donner un cadre commun, clair et partagé des pratiques managériales attendues.

Elle a pour objectif d'accompagner les managers dans leur quotidien en favorisant des comportements alignés avec les principes de respect, d'équité, de transparence et de bienveillance. Véritable outil de référence, elle contribue à renforcer la cohérence des pratiques, à soutenir les équipes et à promouvoir un environnement de travail sain et inclusif.

Au-delà d'un document de référence, cette charte s'inscrit comme un levier de mobilisation collective, permettant de fédérer les encadrants autour d'une vision commune du management, au service de la performance et du bien-être au travail.

5.6 Intégration du genre dans les soins et la recherche

Dans une démarche visant à renforcer l'égalité et la pertinence des pratiques, le centre intègre progressivement la dimension du genre dans les soins et la recherche. Cette approche permet de mieux prendre en compte les spécificités des patientes et des patients, tant dans l'accès aux soins que dans leur prise en charge.

En matière de **recherche**, une attention particulière est portée à la prise en compte du genre dans les protocoles, notamment à travers la définition des populations d'inclusion et l'analyse descriptive des participants. Lorsque cela est pertinent au regard des objectifs scientifiques, des analyses différenciées selon le genre peuvent être réalisées à l'initiative de l'investigateur.

Par ailleurs, cette démarche se traduit également dans l'organisation des **soins**, avec une analyse des parcours selon le genre. À ce titre, des dispositifs innovants, comme le « parcours maman active », sont en cours de mise en place afin d'adapter les rendez-vous aux contraintes des patientes, en facilitant la conciliation entre suivi médical et vie familiale.

Ainsi, l'intégration du genre constitue un levier d'amélioration continue, contribuant à des soins plus équitables, personnalisés et adaptés aux réalités de vie des usagers.

6. Plan d'action détaillé

Action : Mise en œuvre de la directive européenne au sujet de la transparence salariale

	Responsable	Indicateur	Échéance
Analyse écarts salariaux par catégorie et salaires	RH	<5% objectif	Jun 2027

Action : Formation et sensibilisation des collaborateurs

	Responsable	Indicateur	Échéance
Formation VSS	RH	100% des salariés du CAL	Jun 2027
Formation Santé Mentale (Référénts Santé Mentale)	RH	Désignation de 15 collaborateurs identifiés et formés	Décembre 2026

Action : Structuration du service internalisé de Santé au Travail

	Responsable	Indicateur	Échéance
Recrutement des professionnels dédiés au service interne de santé au Travail	RH	Suivi des consultations (1/3 de l'effectifs vus en visite annuelle)	Décembre 2026
Taux de satisfaction – baromètre social	RH	80% de satisfaction	Décembre 2027
Suivi des motifs de recours	RH	100% des demandes honorées	Décembre 2027

7. Suivi et amélioration continue

Le plan fait l'objet d'un suivi annuel afin d'assurer sa bonne mise en œuvre et son efficacité. Les résultats de ce suivi sont présentés dans un rapport public diffusé via le RSU, garantissant la transparence auprès de l'ensemble des parties prenantes. Une révision annuelle permet d'ajuster le plan en fonction des évolutions constatées et des recommandations issues de l'analyse RSU et de l'analyse du Baromètre social. Ces résultats sont systématiquement présentés aux instances de gouvernance, notamment le CSE, le CME, le CA et le CODIR, pour garantir une prise de décision éclairée et un pilotage adapté.

8. Communication

Le plan est diffusé en interne auprès de l'ensemble du personnel afin de garantir une bonne compréhension et appropriation par tous, et en externe via le site web pour assurer la transparence vis-à-vis du public. Sa mise en œuvre est accompagnée par des actions de sensibilisation, visant à renforcer l'engagement et l'adhésion de chacun aux objectifs du plan.

9. Conclusion

Le Centre Antoine Lacassagne réaffirme son engagement à promouvoir l'égalité des genres comme levier de qualité des soins, de performance scientifique et de bien-être au travail. La mise en œuvre du plan d'égalité s'inscrit dans une démarche proactive et participative, combinant suivi régulier, actions de sensibilisation et révisions annuelles pour garantir son efficacité. Transparence et dialogue sont au cœur de ce processus, avec des résultats présentés aux instances de gouvernance et diffusés auprès de l'ensemble du personnel ainsi qu'au public. Par cette approche, le Centre Antoine Lacassagne vise à créer un environnement inclusif où chaque collaborateur et collaboratrice peut contribuer pleinement à la mission institutionnelle, tout en favorisant l'innovation, la collaboration et le respect des valeurs d'égalité et de diversité.

Annexe 1 : Accord 2022-02 Egalité professionnelle Hommes Femmes et QVT et son avenant 1



ACCORD D'ENTREPRISE N°2022-02 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Entre le Centre Antoine-Lacassagne

Dont le siège est à Nice, 33 avenue de Valombrose

Représenté par son Directeur Général, Monsieur le Professeur Emmanuel BARRANGER

D'une Part

Et les organisations syndicales soussignées,

D'autre part

PREAMBULE :

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent que le principe d'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans l'entreprise est une notion qui a été construite au regard de lois successives en faveur de l'égalité professionnelle et en particulier de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel laquelle renforce les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Ainsi, les parties souhaitent, par le présent accord, poursuivre la mise en place de mesures concrètes et efficaces non seulement en faveur des femmes, afin de leur assurer, le cas échéant, une égalité de traitement avec les hommes, mais aussi en faveur des hommes pour promouvoir la mixité entre les femmes et les hommes, quelle que soit l'activité concernée.

Cet Accord s'intègre à la politique globale de prévention des discriminations, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et les résultats et de garantir une qualité de vie au travail.

Dans ce cadre, les parties signataires se sont rencontrées le 3 février 2022 en vue de négocier sur l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la Qualité de vie au travail afin d'aboutir à la conclusion du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés du Centre Antoine Lacassagne, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

DRH/CB/14/11/2017

Page 1 sur 8



ARTICLE 1 : DISPOSITIONS DE L'ACCORD D'ENTREPRISE :

Les parties conviennent d'améliorer les objectifs fixés dans l'accord d'entreprise 2017-01 dans les différents domaines listés ci-dessous.

1. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés,
2. Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
3. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
4. Les modalités du régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé,
5. L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés,
6. Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion.

L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle avec notamment :

- La situation des femmes enceintes durant la période précédant le congé maternité

N'étaient mentionnées dans l'accord 2017-01 que les femmes enceintes des services de soins ou les services médicotéchniques.

Il est décidé d'élargir la possibilité de postes adaptés, en fonction des situations et selon les possibilités, à toutes les femmes enceintes de l'établissement.

Pour rappel, l'article 2.4.2.3 de la convention collective permet déjà une heure de travail en moins à compter du 3^{ème} mois de grossesse.

Il s'agit, hormis des changements de poste rendus obligatoires par la grossesse, d'étudier toutes les possibilités et la faisabilité de changement de poste temporaire, ou un aménagement d'horaire, suite à une demande de salariée enceinte et/ou médecin du travail.

- La garde des enfants

A ce jour, le Centre Antoine Lacassagne réserve 5 berceaux pour un coût annuel de 50 000 euros.

Les parties conviennent de ne pas réserver à court terme de berceaux supplémentaires à la crèche de la Voie Romaine

Un berceau supplémentaire supposerait un coût supplémentaire de 10 000 € par an alors même que cette mesure ne satisfait que trop peu de salariés de l'établissement.

Cependant, le CAL a tout de même fait une demande de berceaux supplémentaires à la crèche de la Voie Romaine, demande qui ne peut aboutir par manque de berceaux libres.

- Le temps partiel pour conciliation personnelle

Il convient de préciser qu'au Centre Antoine Lacassagne, le temps partiel n'est pas subi mais voulu, dans une perspective de conciliation des contraintes familiales et professionnelles.

Le CAL souhaite conserver la politique d'acceptation des demandes de temps partiels pour convenance personnelle quand cela est possible.

En 2017, 70 % des salariés à temps partiel étaient des femmes.

En 2021, 82 % des salariés à temps partiel sont des femmes : 90 femmes et 20 hommes sur un effectif total de 863 salariés.

- Les jours enfant malade

Dans l'accord de 2017, l'article 2.4.3.4. de la convention collective autorisant des jours d'absences rémunérées par foyer, liées aux charges de famille, était étendu pour chacun des parents salariés du CAL.

Les parties conviennent d'aller plus loin et d'accorder aux familles monoparentales 1 jour d'absence supplémentaire par an, dans le cadre de l'article 2.4.3.4., toujours sur justification de l'absence.

- Les congés sans solde

Les congés sans solde accordés en 2021 sont au nombre de 12 (11 femmes et 1 homme).

Pour rappel, en 2016, ils étaient au nombre de 9.

L'employeur continue à faciliter ce type de congés à des personnels ne remplissant pas les conditions requises et indispensables pour demander un congé sabbatique.

Afin de prévenir tout litige, le principe du congé sans solde, sa durée et les conditions de retour dans l'établissement doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le salarié, en situation de congés sans solde à l'obligation de prévenir l'employeur deux mois avant la date de fin dudit congé. Si celui-ci ne le fait pas dans les délais impartis, les parties conviennent de reprendre contact avec lui, afin de prévenir les conditions de reprise et une réintégration, si elle existe, des plus réussies possible

- Le télétravail

En 2017, il s'agissait de travailler sur la faisabilité d'un accord d'entreprise.

Afin :

- de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle,
- de réduire la fatigabilité et les coûts dus aux transports et
- d'œuvrer pour le développement durable,

un accord d'entreprise sur le télétravail a été signé à l'issue d'un referendum le 12 janvier 2021.

Il permet à tout salarié volontaire et éligible de bénéficier d'un jour de télétravail par semaine.

A ce jour :

- 7 praticiens,
- 37 salariés cadres,
- 53 salariés non cadres

Soit 97 personnels/154 personnels éligibles qui ont signé un avenant télétravail à leur contrat de travail.

✚ **Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, avec notamment :**

- La rémunération

En 2017, l'employeur s'engageait à restreindre davantage l'écart entre le salaire moyen homme et le salaire moyen femme, toutes catégories professionnelles confondues

En 2021, l'écart pondéré de rémunération entre les hommes et les femmes est de 2,02 % en faveur des hommes.

L'objectif est donc bien de réduire cet écart.

- L'accès à l'emploi

Le CAL, dans sa procédure de recrutement, permet de garantir des recrutements uniquement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

Si en 2017, une formation aux entretiens de recrutement dans laquelle seraient soulignés les principes de non-discrimination était envisagée, les parties conviennent de mettre en œuvre cette année ce programme de formation pour les professionnels dirigeant ces entretiens.

- Analyse de toutes les candidatures selon les mêmes critères,
- Lors de l'entretien, veiller à ce que les questions posées ne comportent aucun caractère discriminant et n'aient pour seul objectif que l'adéquation de celles-ci avec le poste à pourvoir.

Les acteurs du recrutement seront sensibilisés aux enjeux de l'égalité professionnelle et à la remise en cause des préjugés et stéréotypes.

- L'accès à la formation professionnelle

Les parties s'engagent à poursuivre les actions engagées dans l'accord d'entreprise 2017-01 pour que tous les salariés puissent bénéficier d'équales conditions d'accès à la formation professionnelle, sans exclure les salariés à temps partiels et/ou en horaire atypique et sans que les contraintes liées à la parentalité ne soient un frein à l'accès à la formation.

En 2021, 76 % des salariés formés sont des femmes : 314 femmes et 95 hommes.

Afin de préserver l'employabilité des salarié(e)s, après une longue absence (congé parental, congés sabbatique, absence maladie, ...) d'une durée minimum de 11 mois et/ou s'il y a eu des modifications de machines ou de procédures réglementaires, les parties conviennent de poursuivre l'organisation d'un entretien avec le responsable hiérarchique au retour du salarié, afin de procéder à une mise à jour des événements ayant eu lieu pendant son absence et de déterminer des actions d'adaptation ou de remise à niveau à entreprendre.

Par ailleurs, et dans la mesure du possible, les parties souhaitent continuer à accompagner les professionnels peu qualifiés et les jeunes en cours de qualification, dans une démarche de professionnalisation.

Les parties s'entendent également à faciliter l'embauche de salariés à l'issue de leur contrat de professionnalisation, si la situation institutionnelle le permet et si les compétences de « l'apprenti » répondent à nos exigences.

Indicateurs :

Répartition des formations demandées et accordées en fonction du sexe

Nombre d'entretiens mis en place en fonction du congé et actions d'adaptation et de remise à niveau réalisées.

Pourcentage de salariés en contrat de professionnalisation recrutés à l'issue

• La promotion professionnelle

Les parties s'engagent à continuer de s'assurer de l'égalité d'accès à la promotion professionnelle, de la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion.

Les parties veilleront à ce que la maternité ou la paternité demeurent compatibles avec une évolution professionnelle.

Indicateurs :

Comparaison du nombre de promotions par sexe et par catégorie de salariés

✚ Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Un référent handicap a été nommé au sein de la Cellule Qualité de Vie au travail composée d'une assistante sociale, d'un médecin formateur à la qualité de vie au travail et d'une psychologue.

Pour la première fois, en 2021, le Centre Antoine Lacassagne s'est inscrit dans la campagne du Duoday dans le cadre la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Cet engagement volontaire de l'établissement s'inscrit dans le cadre d'une politique RH plus globale et inclusive en faveur de l'emploi des personnes présentant un handicap qu'il soit visible ou dit « invisible ».

En pratique, durant une journée, des duos sont formés d'une personne en situation de handicap, de plus de 14 ans, et d'un salarié du Centre Antoine Lacassagne, pour une immersion dans son quotidien professionnel, en présentiel.

Le format DuoDay en distanciel peut s'envisager uniquement pour des raisons particulières.

Cette démarche répond à plusieurs objectifs :

pour la personne accueillie en stage :

- découvrir un environnement de travail et /ou un métier ;
- préciser un parcours professionnel ;
- créer une relation professionnelle ;
- se faire identifier par un recruteur.

pour le Centre Antoine Lacassagne :

- démystifier le handicap au travail ;
- afficher ses engagements ;
- découvrir de nouveaux talents.

Les parties conviennent de réitérer cette démarche porteuse de sens les années suivantes.

Les modalités du régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé,

La participation du Comité d'Entreprise par salarié affilié correspond à 0,242 % du PMSS.

Après 10 ans d'affiliation auprès de la SHAM, le Centre Antoine Lacassagne prévoit une remise en concurrence de son contrat frais de santé.

L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés,

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production des salariés dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent.

Il est mis en œuvre à compter de cette année, des réunions trimestrielles d'information et d'échanges à destination des professionnels non médicaux assurant des fonctions d'encadrement ou occupant des fonctions spécifiques et transversales à l'échelle du Centre.

Ces réunions sont organisées dans les jours qui suivent les instances de l'établissement (CSE extraordinaire, CME plénière et Conseil d'Administration).

Elles permettent notamment de partager l'actualité du Centre, les décisions qui viendront potentiellement d'être prises lors des instances, des informations sur changements majeurs réglementaires ou organisationnels ou encore un état d'avancement de projets.

L'ordre du jour pourra également être alimenté par toutes propositions des participants.

Ces réunions sont une avancée en termes de communication qu'elle soit descendante ou ascendante. Ainsi, l'encadrement peut permettre aux les salariés d'avoir une meilleure visibilité sur les objectifs attendus et les salariés peuvent, via leur encadrement, demander à ce qu'un thème qui leur importe soit évoqué.

En outre, conformément à l'article L 3121-60 du code du Travail, les entretiens des personnels travaillant en forfait jours sont mis en place au Centre Antoine Lacassagne.

Ces entretiens reprennent 4 thèmes obligatoires :

- Cohérence de la charge de travail avec le volume en jours du forfait
- Autonomie et organisation du travail
- Compatibilité de l'amplitude de travail avec le repos quotidien
- Adéquation de la rémunération avec la charge de travail

Il s'agit de les analyser chaque année et de procéder à un plan d'actions si nécessaire.

 **Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion.**

Afin de faire de la transition numérique un outil de performance tout en préservant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le Centre Antoine Lacassagne réaffirme le droit des salariés à la déconnexion en dehors de leur temps de travail.

Le responsable hiérarchique s'assurera du respect du droit à la déconnexion. Il s'abstiendra de solliciter les salariés en dehors du temps de travail habituel.

Chaque salarié s'engage à s'auto-responsabiliser sur l'utilisation de la messagerie électronique. Il exerce son droit à la déconnexion en dehors du temps habituel de travail et respecte le temps de repos de ses collègues.

En outre, les parties conviennent d'envisager l'inscription d'un message dans la signature des mails permettant la déconnexion qui pourrait être : « Si vous recevez ce message en dehors des horaires de travail ou pendant vos congés, vous n'êtes pas tenu de répondre, sauf en cas d'urgence exceptionnelle ».

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS LEGALES

En cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle contraire au contenu de l'accord ou en transformant son équilibre financier, de nouvelles négociations seraient engagées sans délai.

Si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

ARTICLE 3- SUIVI DE L'ACCORD

Une commission se réunira une fois par an afin de procéder au bilan et à des propositions d'évolution éventuelle du présent accord.

ARTICLE 4 – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties intéressées conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de trois mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions au présent accord.

ARTICLE 5- DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

ARTICLE 6- PUBLICITE - DEPOT DE L'ACCORD

Conformément aux nouvelles formalités de dépôt d'un accord collectif datant du 28 mars 2018, le présent accord sera, à la diligence du Centre Antoine Lacassagne, déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords qui le transmettra directement auprès de la DREETS compétente.

En outre, il sera remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au Centre Antoine Lacassagne à l'issue de la procédure de signature.

Il sera enfin positionné sous Kaliweb – Direction des Ressources Humaines – Accords d'entreprise – Année 2022.

Fait à Nice, le 7 juin 2022

Le Syndicat CGT
M. R. DALMAS



Le Syndicat F.O.
M. C. ARMANDO



Pr E. BARRANGER
Directeur Général



**AVENANT N° 1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE N° 2022-02
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES
ET A LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**



ENTRE :

Le Centre Antoine-Lacassagne
Dont le siège est à Nice, 33 avenue de Valombrose

Représenté par son Directeur Général, Monsieur le Professeur Emmanuel BARRANGER

D'une Part

ET :

- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Madame Natacha PRUVOST NATALE en sa qualité de Déléguée Syndicale,
- L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Richard DALMAS, en sa qualité de délégué syndical,
- L'organisation syndicale FO, représentée par Madame Jacqueline ANGELET, en sa qualité de déléguée syndicale,

D'autre part,

PREAMBULE

L'accord d'entreprise 2022-02 signé le 7 juin 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la qualité de vie et des conditions de travail était conclu pour une durée de 3 ans.

Avec cet avenant, les parties conviennent de proroger les mesures mises en œuvre dans cet accord 2022-02 et d'améliorer certaines d'entre elles.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS DE L'AVENANT :

Les parties s'entendent à améliorer les objectifs fixés dans l'accord d'entreprise 2022-02 dans le domaine suivant : « L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ».

Allaitement pendant les heures de travail :

Concernant les dispositions particulières liées à l'allaitement et rappelées dans les articles L1225-30 à L1225-33, les articles R1225-5 à R1225-7, l'article R4152-2 et les articles R4152-13 à R4152-28 du code du Travail, qui indiquent notamment que le temps de pause pour allaitement n'est pas rémunéré,

NP
LZ
SA



Les parties conviennent de considérer les 2 pauses de 20 minutes chacune (une le matin, une autre l'après-midi), comme du temps de travail effectif et donc du temps de travail rémunéré.



Dans ces conditions, toute salariée concernée pourra se rendre dans le local prévu à cet effet après avoir averti son responsable de service, de son départ vers le local dédié à l'allaitement.

Il est en effet rappelé que le Centre Antoine Lacassagne a mis à disposition un local répondant aux caractéristiques mentionnées dans le code du Travail.

Ce local faisant également office de chambre des internes est situé dans le bâtiment B, au niveau R+2 en face de la salle de réunion du service informatique.

Pour y accéder, la clé doit être récupérée au poste de sécurité et rapportée aussitôt la pause terminée.

Absences liées aux charges de famille

Concernant l'article 4.2.3.5 de la convention collective qui accorde des autorisations d'absences rémunérées en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un enfant à tout salarié ayant 9 mois d'ancienneté,

Si l'accord d'entreprise 2022-02 a permis d'attribuer 1 jour supplémentaire d'absence par an aux familles monoparentales, les parties conviennent, par cet avenant, que les quatre jours supplémentaires accordés, en cas d'enfant handicapé titulaire d'une carte d'invalidité à 80 %, le seront également en cas d'enfant handicapé titulaire d'une carte d'invalidité à 50 %.

La garde des enfants

Pour rappel l'accord d'entreprise 2022-02 prévoyait de ne pas augmenter à court terme le nombre de berceaux réservés à la crèche de la Voie Romaine au-delà des 5 déjà réservés.

Cependant, il est rappelé, dans cet avenant, que le Centre Antoine Lacassagne a finalement réservé 2 berceaux supplémentaires et que depuis le 1^{er} septembre 2023, il bénéficie de 7 berceaux réservés pour un coût annuel de 70 000 euros.

Le télétravail

L'accord d'entreprise 2022-02 prévoyait un jour de télétravail par semaine.

Un accord d'entreprise 2023-07 signé le 10 octobre 2023 a permis la mise en place de 2 jours de télétravail par semaine au personnel volontaire et éligible.



12



SA NP

ARTICLE 2 – DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Cet avenant prend effet à la date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028.

ARTICLE 3 : RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 4 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux formalités de dépôt d'un accord collectif, le présent avenant sera, à la diligence du Centre Antoine Lacassagne, déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords qui le transmettra directement auprès de la DREETS compétente.

Le dépôt de l'accord doit être accompagné d'une version publiable anonymisée en vue de sa publication sur Légifrance.

En outre, il sera remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au Centre Antoine Lacassagne à l'issue de la procédure de signature.

Cet avenant sera enregistré dans la BDES du Centre Antoine Lacassagne.

Il sera enfin positionné sous Kaliweb – Direction des Ressources Humaines – Accords d'entreprise – Année 2025.

Fait en 7 exemplaires à Nice,

Le 15/12/2025

Pr Emmanuel BARRANGER
Directeur Général
Directrice des Ressources
Humaines
Centre Antoine Lacassagne
33 avenue de Valombrose
06189 NICE cedex 2

Natacha PRUVOST
Déléguée Syndicale CFE-CGC

Jacqueline ANGELET
Déléguée Syndicale CGT

Richard DALMAS
Délégué Syndical CGT

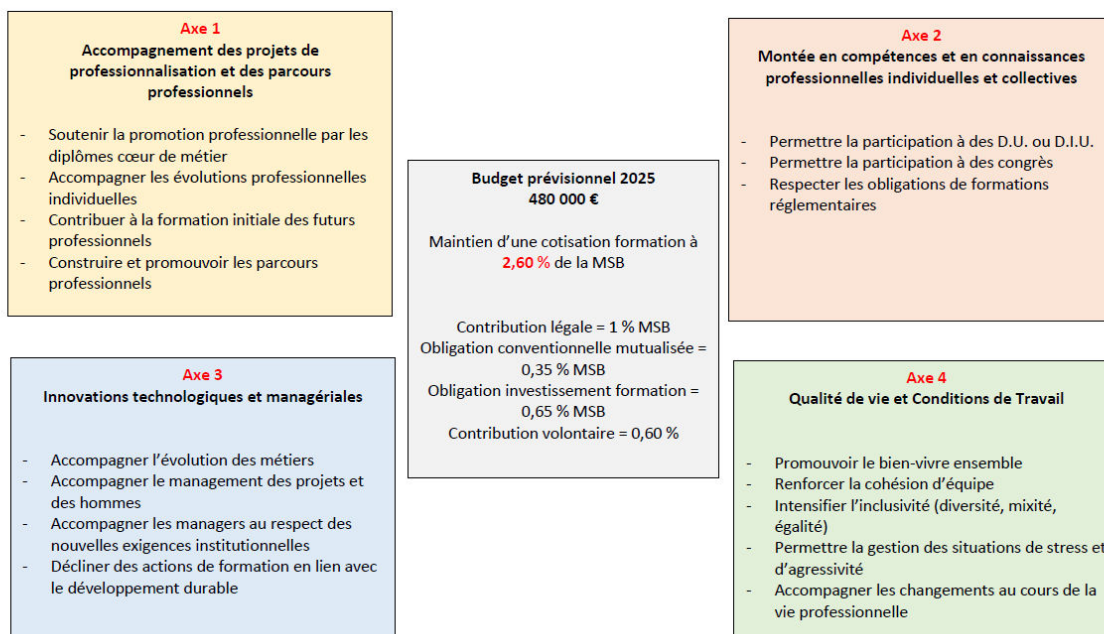
PO Dalmas



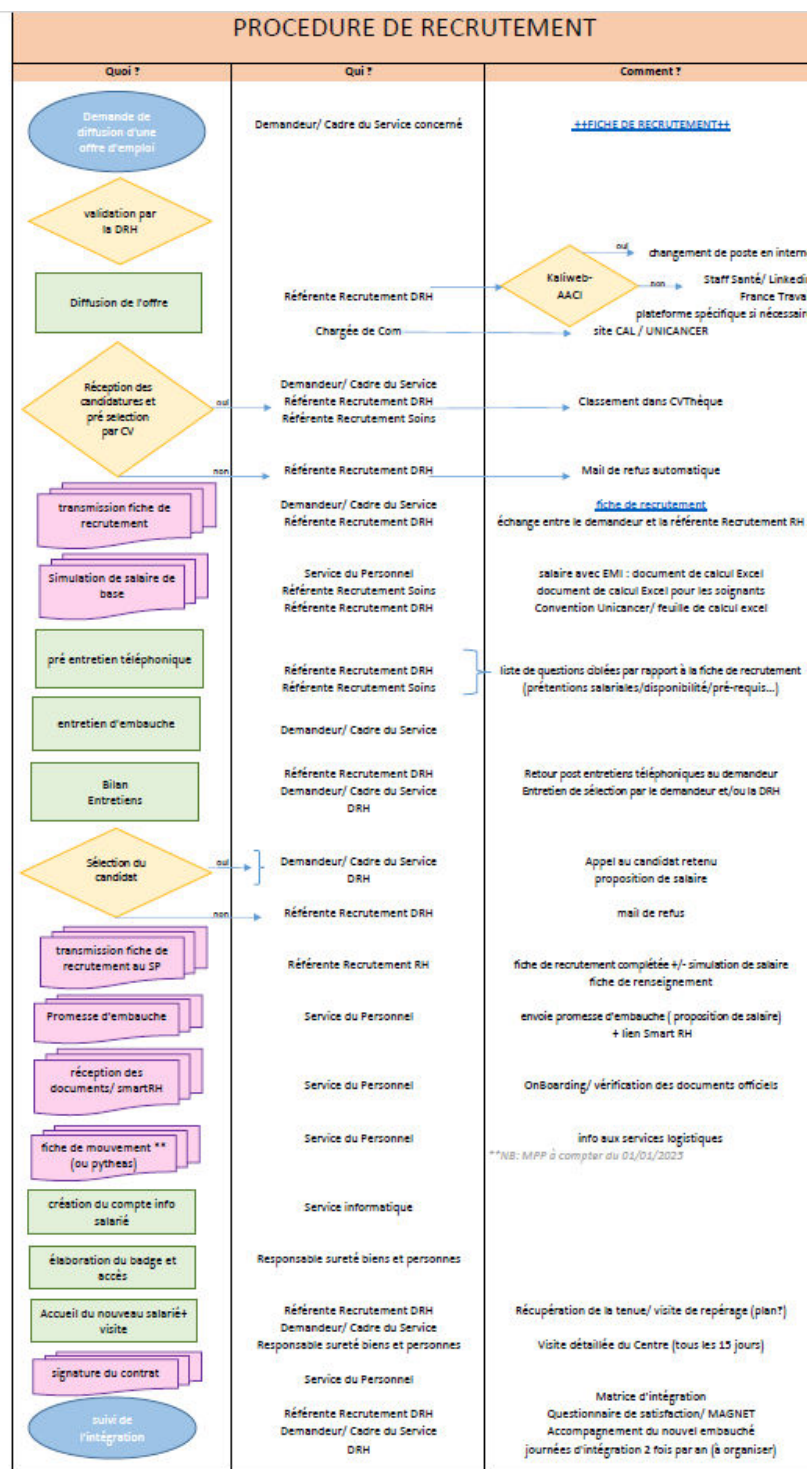
Annexe 2 : Orientations Formation 2025



Orientations Formation 2025



Annexe 3 : Politique de recrutement



Annexe 4 : Charte Managériale

CHARTRE MANAGERIALE DU CAL

« Ensemble, faisons gagner la vie »

Préambule

Stratégique ou opérationnel, le manager assure la conduite de projets et d'une équipe vers un résultat attendu. Il planifie, organise, pilote, anime et dirige ; il détermine les priorités et les méthodes.

Au Centre Antoine Lacassagne, le rôle des managers est central. Porteurs de sens, garants de l'exemplarité, facilitateurs d'engagement et d'innovation, ils incarnent les valeurs du Centre au quotidien.

Cette charte managériale constitue un socle commun de huit convictions, pour guider les pratiques managériales dans un esprit de cohérence, de responsabilité partagée et d'humanité. Elle s'inscrit pleinement dans notre ambition : travailler ensemble dans l'intérêt du patient, donner du sens à nos actions, avec bienveillance.

1. Un management engagé

Nous affirmons un management responsable, autonome et impliqué, au service du collaborateur, du collectif et de nos missions de soin, d'enseignement et de recherche.

- Nous nous engageons pleinement dans notre rôle, individuellement et collectivement ;
- Nous accompagnons chaque membre de notre équipe ainsi que le collectif de manière adaptée et personnalisée – en promouvant notamment l'inclusion et la diversité des profils professionnels ;
- Nous encourageons l'autonomie, la prise d'initiative et la responsabilisation ;
- Nous visons la qualité et l'excellence dans la réalisation des missions confiées et des actions menées.

2. Un management intègre et exemplaire

La cohérence entre les paroles et les actes est la base de la confiance.

- Nous disons ce que nous faisons, et nous faisons ce que nous disons ;
- Nous assurons une communication claire, honnête et transparente ;
- Nous incarnons les valeurs de l'établissement dans nos comportements quotidiens.

3. Un management solidaire

Nous faisons vivre un collectif solidaire et uni au service de l'intérêt supérieur du patient et de son environnement.

- Nous privilégions la coopération aux intérêts individuels ;

- Nous agissons selon des valeurs partagées et dans une dynamique d'entraide ;
 - Nous favorisons la cohésion interprofessionnelle et intergénérationnelle.
-

4. Un management équitable

L'impartialité guide nos décisions.

- Nous garantissons un traitement équitable de chacun, sans favoritisme ;
 - Nous valorisons chaque fonction, en reconnaissant que chaque membre de l'équipe est un maillon essentiel de la chaîne, contribuant ainsi à la réussite collective de notre mission ;
 - Nous prenons nos décisions de manière méthodique, argumentée et éclairée ;
-

5. Un management respectueux

Le respect est un fondement de la relation managériale.

- Nous cultivons l'écoute et le dialogue, en créant un espace où chaque collaborateur se sent entendu et compris ;
 - Nous respectons et faisons respecter chaque personne quelle que soit sa fonction ;
 - Nous veillons à ce que les décisions aient du sens et soient comprises ;
 - Nous respectons et portons les choix collectifs et institutionnels, - manifestés notamment dans le projet d'établissement.
-

6. Un management humble

L'humilité est une force du leadership.

- Nous reconnaissons nos erreurs et permettons à chacun d'apprendre des siennes ;
 - Nous valorisons les contributions des autres, sans chercher la notoriété individuelle ;
 - Nous sommes à l'écoute des idées, quelle que soit leur origine.
-

7. Un management transmetteur

La transmission est une responsabilité et une richesse.

- Nous partageons nos savoirs, nos compétences et notre culture d'établissement ;
 - Nous assurons une transmission ascendante, descendante et transversale ;
 - Nous favorisons la transmission entre générations et entre métiers.
-

8. Un management innovant et agile

L'innovation est au cœur de notre adaptation et de notre performance collective.

- Nous favorisons l'innovation organisationnelle, managériale, RH et technologique ;
- Nous encourageons l'agilité dans les pratiques et les modes de pensée ;
- Nous détectons, valorisons et faisons émerger les talents.

Conclusion

En tant que managers de l'établissement, nous sommes les premiers ambassadeurs de cette Charte.

Nous nous engageons à l'incarner avec conviction, exigence et humanité, pour porter ensemble un management au service du patient, de la qualité des soins, de l'enseignement et de la recherche, et du respect de chacun.

Ensemble, faisons gagner la Vie.