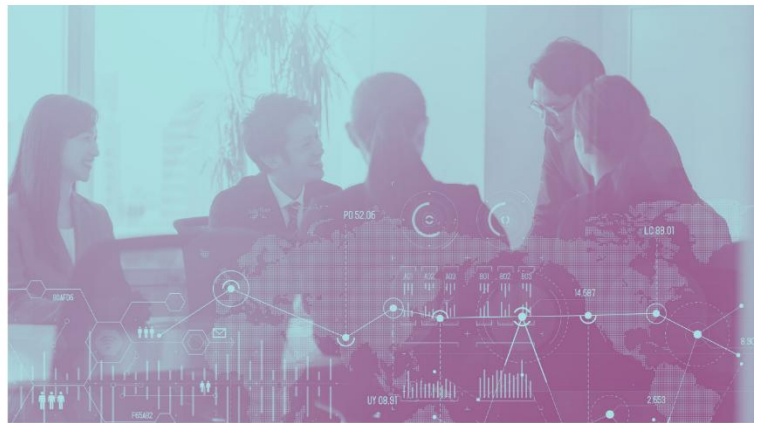




2
0
2
4

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



RESSOURCES HUMAINES

Introduction et finalité du dispositif

L'origine et objectif du rapport

Le Rapport Social Unique instauré depuis le 1er janvier 2021 dans les établissements publics, est un rapport annuel au titre de l'année écoulée et ayant pour vocation à se substituer aux différents rapports existants dont le Bilan Social.

Il a pour vocation à être présenté aux instances afin d'engager des réflexions sur l'évolution des politiques de Ressources Humaines et de déterminer des stratégies de pilotage pour un meilleur fonctionnement de l'établissement.

Ses objectifs sont de mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH et de réfléchir à la mise en place d'actions spécifiques mutualisées (GEPP, plan de formation, plan de protection etc.)

Le contenu du rapport

La structuration de ce rapport est issue du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

Il dresse la liste de ces données regroupées en 10 thèmes :

- 1. L'emploi*
- 2. Le recrutement*
- 3. Les parcours professionnels*
- 4. La formation*
- 5. Les rémunérations*
- 6. La santé et la sécurité au travail*
- 7. L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail*
- 8. L'action sociale et la protection sociale*
- 9. Le dialogue social*
- 10. La discipline.*

Les données mentionnées ci-dessus doivent être présentées par sexe, mais également selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des salariés concernés.

Au total 170 indicateurs, certains obligatoires d'autres facultatifs.

Le périmètre du RSU

Le périmètre des données chiffrées dans le RSU pour chaque indicateur peut être différent de celui qui était précédemment défini dans le bilan social. Ainsi, des écarts pourraient être constatés avec les années précédentes et certaines comparaisons s'avèreraient non pertinentes.

En résumé

Cette vue d'ensemble des indicateurs sociaux permet de regrouper en un seul document des informations synthétique du bilan social, du Bilan SSCT, de l'égalité Homme / Femme et de la BDES, dans le but de favoriser une transparence et améliorer la communication interne. C'est donc un document complet structuré qui joue un rôle essentiel dans la gestion des ressources humaines.

1 TABLE DES MATIERES

Le Centre ANTOINE LACASSAGNE	9
ses missions	9
Sa position géographique	9
Le site EST	9
Le Site Ouest	10
Ses départements	10
L'hébergement	Erreur ! Signet non défini.
Les faits marquants de 2024	10
1 LES EFFECTIFS PRESENTS	11
1.1 Les Effectifs Présents/sexe	11
1.1.1 Effectif Physique présent au 31/12/2024	11
1.1.2 Effectif Equivalent Temps Plein présents au 31/12/2024	11
1.1.3 Effectif selon type de contrat au 31/12/2024	12
1.1.4 Effectif evolution des effectif H/ sur 5 ans-2019/2024	13
1.1.5 Effectif au prorata de temps de presence, présents sur l'exercice 2024	13
1.1.6 Nombre de salariés présents au cours de l'exercice et calculé au prorata de temps de présence et temps de travail au 31 de chaque mois	14
1.1.7 Effectif selon le temps de travail au 31/12/2024	14
1.2 Les Effectifs Présents/emploi ccn	15
1.2.1 Effectif Equivalent temps plein Medical et non médical au 31/12/2024	15
1.2.2 Effectif physique par emploi non médicaux au 31/12/2024	17
1.2.3 EFFECTIF Médical par Emploi CCN	19
1.3 Les Effectifs Présents/AGE	20
1.3.1 Effectif par tranche d'Age – Age moyen – Age médian au 31/12/2024	20
1.3.2 Effectif par tranche d'Ancienneté au 31/12/2024	23
1.3.3 Convention en cours à la charge du Centre Antoine LACASSAGNE avec	26
1.3.4 Convention prêt de personnel Cal aux établissements externes	26
2 LES EFFECTIFS REMUNERES	27
2.1 Effectif Rémunéré présent en décembre 2024	27
2.2 Effectif Rémunéré en ETP présent en décembre 2024	27
2.3 Effectif Rémunéré en ETP sur l'exercice 2024	27
2.4 Effectif Rémunéré selon type de contrat au 31/12/2024	28
3 RECRUTEMENT	29
3.1 Taux de sélectivité	29
3.2 Taux d'abandon	29
3.3 Taux d'acceptation	29

3.4	Taux de rétention	29
3.5	Nombre de recrutement par Canal de candidature	29
3.6	Nombre de poste publié au cours de l'année	29
4	LES EMBAUCHES	30
4.1	Nombre de contrat au cours de l'exercice 2024 par tranche d'âge et motif d'embauche.	30
4.2	Nombre de contrat d'embauche au cours de l'exercice 2024 par mois.....	30
4.3	répartition des motifs d'embauche	32
5	LES DEPARTS	33
5.1	Nombre de contrats au cours de l'exercice 2024 par motif de sortie et tranche d'âge.....	33
5.2	Nombre de contrats au cours de l'exercice 2024 par motif de départ et tranche d'âge (hors CSP-Internes-Stagiaires).....	34
6	TURN OVER	38
6.1	Turn Over Global	38
6.2	Taux départ CDI	39
7	INTERIM	41
7.1	Interim GLOBAL (BLOC INCLUS°.....	41
7.2	Interim BLOC-ZPT.....	44
8	LES POSTES VACANTS AU 31/12/2024.....	44
9	LES PROMOTIONS	45
9.1	Nombre de promotions sur l'exercice 2024	45
9.2	Nombre de promotions selon les mois de l'exercice 2024.....	45
9.3	Nombre de promotions par Type d'emploi CCN	46
9.4	Nombre de promotions par tranche d'ancienneté	47
10	GESTION DES EMPLOIS ET DU PARCOURS PROFESSIONNEL.....	49
10.1	La Validation des Acquis Professionnelle (VAP).....	49
11	FORMATION -EVALUATIONS.....	50
11.1	Nombre de stagiaires.....	50
11.2	Nombre de commission formation.....	51
11.3	Nombre de personnel formé	51
11.4	Pourcentage consacré à la formation.....	51
11.5	Dépense de formations externes	52
11.6	Nombre de jours/ heures de formation	52
11.7	Axes strategiques de formation.....	53
11.8	Type de formation dispensée	53
11.9	Nombre d'entretiens professionnels.....	53
11.10	Nombre d'entretiens annuels d'évaluation	54
11.11	Nombre d'entretien jours	56

11.12	Nombre d'alternants et stages.....	56
11.13	Nombre de demandes de formation.....	57
11.14	Nombre de formations retenues au plan.....	57
12	MASSE SALARIALE	58
12.1	Masse salariale cumulée du personnel rémunéré entre 01/01/2024 et le 31/12/2024	58
12.2	Masse salariale cumulée du personnel rémunéré par sexe entre 01/01/2024 et le 31/12/2024	58
12.3	Masse salariale cumulée du personnel médical rémunéré entre 01/01/2024 et le 31/12/2024	58
12.4	Masse salariale cumulée du personnel médical rémunéré par sexe entre 01/01/2024 et le 31/12/2024	59
12.5	Masse salariale cumulée du personnel NON médical rémunéré entre 01/01/2024 et le 31/12/2024 ..	59
12.6	Masse salariale cumulée du personnel NON médical rémunéré par sexe entre 01/01/2024 et le 31/12/2024.....	59
12.7	Montant des sujétions et gratifications des stagiaires et internes.....	59
12.8	Masse salariale brut Chargée au 31/12/2024 (hors internes, stagiaires).....	60
12.9	Masse salariale cumulée du personnel médical rémunéré par sexe au 31/12/2024	60
12.10	Masse salariale cumulée du personnel NON médical rémunéré au 31/12/2024	60
12.11	Masse salariale cumulée du personnel médical rémunéré au 31/12/2024.....	61
12.12	Masse salariale cumulée du personnel médical rémunéré au 31/12/2024.....	61
12.13	Montant des primes de sujétions.....	63
13	INDICATEUR EGALITE HOMMES/FEMMES.....	64
14	ACCIDENTS / INVALIDITE / ABSENTEISME.....	68
14.1	Les risques professionnels	68
14.2	catégorie d'accidents du travail déclarés à la Sécurité Sociale	68
14.3	durée des arrêts AT/ Trajet/MP et maladie par tranche	68
14.4	Montant des cotisations versées au titre de l'accident du travail.....	72
14.5	Nombre de bénéficiaires de temps thérapeutique sur l'exercice 2024	72
14.6	Nombre de salariés en Invalidité deuxième catégorie en 2024 :	72
14.7	Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes par la médecine du travail	73
14.8	Taux absentéisme	73
14.8.1	Tous motifs	73
14.8.2	Absence maladie.....	73
14.8.3	Absence Maladie/AT/MP/invalidité 2.....	73
14.9	Nombre de travailleurs bénéficiant d'une RQTH connue.....	75
14.10	Nombre de personnes exposées de manière régulière à plus de 85 DBS à leur poste de travail	75
14.11	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	75
14.12	Nombre d'examen clinique.....	75
14.13	Nombre d'examen complémentaires	76

14.14	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise suite à une inaptitude	77
14.15	Nombre de signalements au cours de l'année	77
14.16	Nombre de signalements danger grave et imminent	77
14.17	Nombre de recours inspection du travail.....	77
15	CONDITIONS DE TRAVAIL SPECIFIQUES	78
15.1	TELETRAVAIL.....	78
15.1.1	Historique d'accords télétravail	78
15.1.2	Nombre d'accords individuels signés.....	78
15.1.3	avenant initial	79
15.1.4	nombre de jours moyens de télétravail par type de contrat et emploi.....	79
15.1.5	nombre de jours moyen par service	80
15.1.6	nombre d'avenants totaux (initial + modification) par catégorie de genre.....	81
15.2	Nombre de personnel travaillant de nuit au 31/12/2024	81
15.3	Nombre de personnels travaillant en fin de semaine au 31/12/2024	81
15.4	Nombre de personnels Formés à la sécurité et aux conditions de travail physique ou mental	81
15.5	Dépense Heures complémentaires et supplémentaires sur l'exercice 2024	81
15.6	Enquêtes CSSCT	82
15.7	Compte Epargne Temps	82
15.8	Personnel soumis aux astreintes en 2024	82
15.9	Composition de l'équipe prévention	82
15.10	Document Unique Evaluation Risques Professionnels.....	82
15.11	Commission Médicale :	83
16	ACTIONS SOCIALES.....	84
16.1	Dépense de crèche	84
17	QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	84
17.1	Baromètre social.....	85
17.2	Journée DÉCALÉE.....	87
17.3	Environnement développement durable	87
18	LES DROITS ET REPRESENTATIONS SYNDICALES	92
18.1	Heures syndicales	92
18.2	Volume de crédit d'heures de temps syndical utilisé.....	92
18.3	Nombre de Salariés ayant suspendu leur activité pour fait de grève nationale ou locale sur l'exercice.....	92
19	LE DIALOGUE.....	93
19.1	Accords signés en 2024	93
19.2	Réunion d'instances.....	93
19.3	Election des représentants syndicaux résultat 1er et second tour	94
20	LES SANCTIONS	96

20.1	Nombre de sanctions prononcées.....	96
a.	GLOSSAIRE	98

LE CENTRE ANTOINE LACASSAGNE :

Le Centre Antoine Lacassagne créé en 1961 est un établissement privé à but non lucratif (Établissement de Santé Privé d'Intérêt Collectif) comptant 941 salariés au 31/12/2024 et accueillant environ 6100 patients par an.

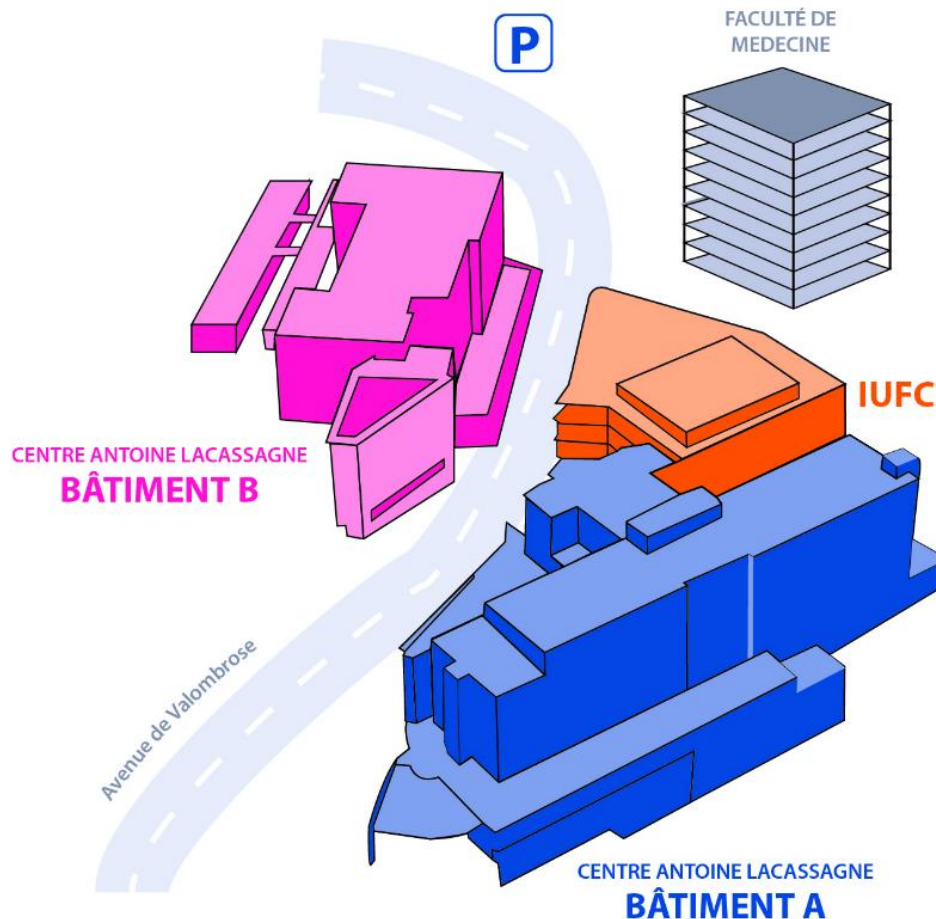
SES MISSIONS

- Dépistage et prévention des cancers
- Prise en charge des patients du plan diagnostique et clinique tout au long du parcours de soin (chirurgie, radiothérapie, chimiothérapie)
- Recherche fondamentale, translationnelle et clinique
- Enseignement par convention avec la Faculté de Médecine de Nice

SA POSITION GEOGRAPHIQUE

Il est composé de 2 établissements répartis sur 4 grands sites

LE SITE EST



LE SITE OUEST



Site Ouest – dont Institut Méditerranéen de ProtonThérapie et CyberKnife : 227, Avenue de la Lanterne, 06200 Nice
Proton Thérapie basse et haute énergie : Cyclotron Medicyc et Proteus® One, CyberKnife et activités d'imagerie (IRM)







Ce site est complété par La Consolata, maison d'accueil du Centre Antoine Lacassagne, devenu hôtel hospitalier.

SES DEPARTEMENTS

Le Centre Antoine Lacassagne est structuré en 11 grands départements

1. Département d'oncologie médicale
2. Département de radiothérapie
3. Département de chirurgie sénologique, oncogynécologique et reconstructrice
4. Département de chirurgie oncologique cervico-faciale
5. Département d'anesthésie-réanimation
6. Département de pharmacie à usage intérieur
7. Département Radiologie et imagerie médicale
8. Département de Médecine nucléaire
9. Département des laboratoires
10. Département Interdisciplinaire de Coordination des Parcours Ambulatoire (DICPA)
11. Département d'Epidémiologie, de Biostatistiques et des Données de Santé (DEBDS)

LES FAITS MARQUANTS DE 2024

-  Renouvellement du mandat du directeur Général qui donne la ligne de conduite pour les 5 prochaines années
-  Evolution des métiers dans la convention collective
-  L'impact sur la loi congés en cas d'arrêt maladie
-  Labellisation Clip
-  Entrée dans la démarche d'accréditation OECI
-  Première journée DÉCALée

L'EMPLOI

Ce thème de l'emploi a pour vocation de faire un état des lieux de la répartition des effectifs composant l'établissement selon des critères de répartition tels que le sexe, le type de contrat, la catégorie socioprofessionnelle.

1 LES EFFECTIFS PRESENTS

1.1 LES EFFECTIFS PRESENTS/SEXE

Il correspond au personnel présent dans l'établissement qu'il soit ou non Rémunéré.

1.1.1 EFFECTIF PHYSIQUE PRESENT AU 31/12/2024

Il correspond au personnel faisant partie des effectifs au 31 décembre qu'il soit en activité ou pas. Chaque personnel compte pour 1.

Catégorie bilan social	Féminin	Masculin	Total général
CADRES MEDICAUX	71	40	111
CADRES	60	51	111
EMPLOYES	566	131	697
AUTRES	18	19	37
PRESTATAIRE	5	3	8
Total général	720	244	964

*autres correspondent aux contrats spécifiques (contrat professionnel, apprenti, stagiaire prestataire ou mise à disposition susceptible de bénéficier d'indemnités...)

Analyse :

Alors que les femmes représentent 46% des médecins sur le plan national (chiffre 2023) le Centre a un taux de féminisation du corps médical de 63.96%.

La répartition Homme/ Femme de l'ensemble de la population reste stable avec 25.31% d'homme pour 74.69% de femmes. On remarque toutefois qu'entre 2023 et 2024 la courbe des hommes progresse plus vite que celle des femmes. (Voir 1.1.4)

1.1.2 EFFECTIF EQUIVALENT TEMPS PLEIN PRESENTS AU 31/12/2024

Il correspond au personnel faisant partie des effectifs Hors prestataires- au 31 décembre qu'il soit en activité ou pas. Chaque personnel compte pour 1 multiplié par sa quotité de temps de travail au 31/12/2024.

Catégorie bilan social	Féminin	Masculin	Total général
CADRES MEDICAUX	64,75	30,95	95,70
CADRES	55,70	50,80	106,50
EMPLOYES	546,19	128,54	674,73
AUTRES	18,00	19,00	37,00
Total général	684,64	229,29	913,93

1.1.3 EFFECTIF SELON TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2024

Il correspond à l'effectif réparti selon leur type de relation contractuelle réalisée avec le Centre y compris prestataires et convention de mise à disposition

Catégorie bilan social	Féminin			Total Féminin	Masculin			Total Masculin	Total général
	CDD - Autres	Contrat à durée indéterminée	Contrat / Convention		CDD - Autres	Contrat à durée indéterminée	Contrat / Convention		
CADRES MEDICAUX	15	56		71	7	33		40	111
CADRES	1	59		60	2	49		51	111
EMPLOYES	36	530		566	12	119		131	697
AUTRES	18			18	19			19	37
PRESTATAIRE			5	5			3	3	8
Total général	70	645	5	720	40	201	3	244	964

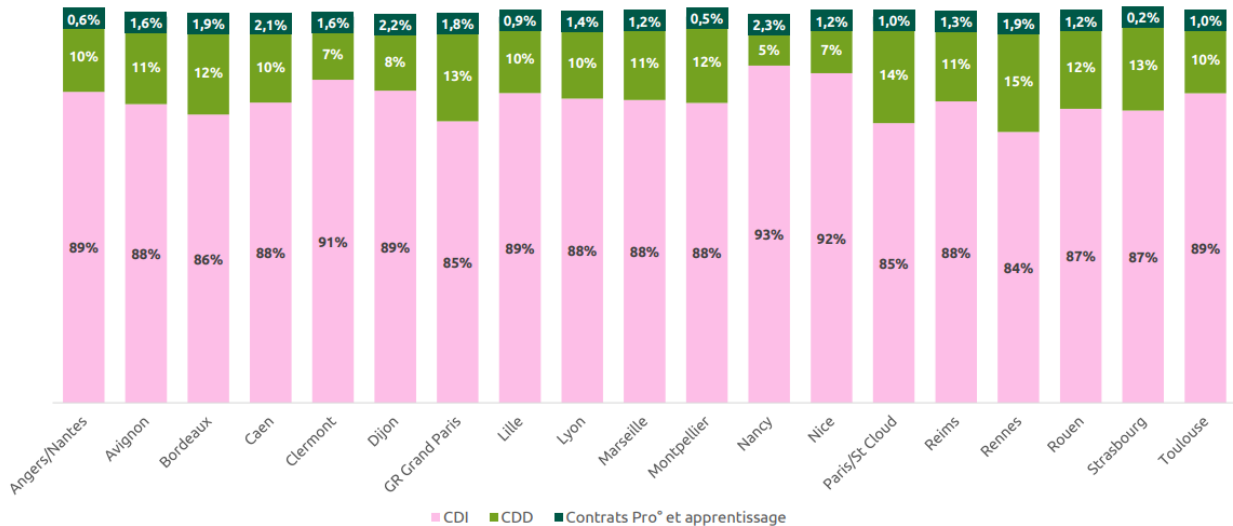
Analyse

Au global 11.50% de CDD (hors prestataire) dont 7.32 % concernent des femmes et 4.18 % des hommes. La majorité des salariés est sous contrat CDI ce qui met en avant une stabilité de l'emploi pour la majorité du personnel et confirme malgré une tension nationale, une certaine attractivité et fidélisation.

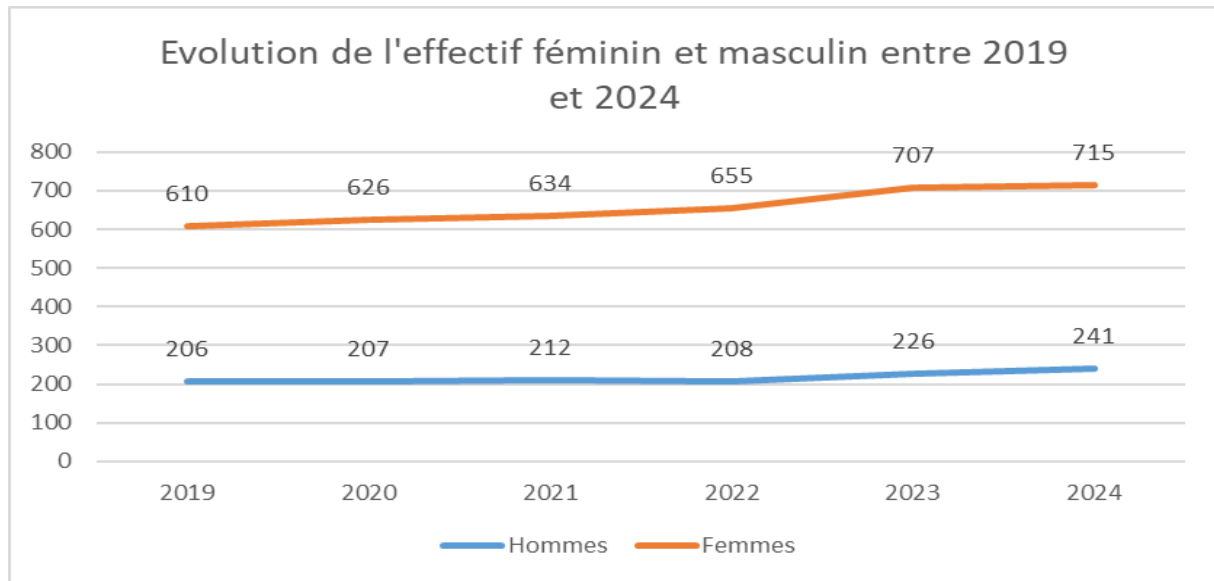
Il est à noter que le Centre de Nice se positionne en deuxième place après Nancy sur les 19 Centres à avoir le plus haut taux de CDI (92%)

Données sociales 2024

Répartition des effectifs physiques par type de contrat au 31 décembre 2024



1.1.4 EFFECTIF EVOLUTION DES EFFECTIF H/ SUR 5 ANS-2019/2024



		2019	2020	2021	2022	2023	2024
personne physique	Hommes	206	207	212	208	226	241
personne physique	Femmes	610	626	634	655	707	715
ETPR	Hommes	NC	NC	NC	NC	205,13	232,14
ETPR	Femmes	NC	NC	NC	NC	659,8	696,18

1.1.5 EFFECTIF AU PRORATA DE TEMPS DE PRESENCE, PRESENTS SUR L'EXERCICE 2024

Correspond au nombre de salariés présents physiquement au cours de l'exercice et calculé au prorata de leur temps de présence en nombre de mois quel que soit leur temps de travail

Catégorie bilan social	Somme de moyenne physique
CADRES MEDICAUX	111,25
CADRES	102,33
EMPLOYES	694,75
AUTRES	50,42
Total général	958,75

Analyse

L'évolution entre 2023 et 2024 s'explique essentiellement par la saisie des internes sur une année complète. On notera une progression de 2% de la progression des cadres.

1.1.6 NOMBRE DE SALARIES PRESENTS AU COURS DE L'EXERCICE ET CALCULE AU PRORATA DE TEMPS DE PRESENCE ET TEMPS DE TRAVAIL AU 31 DE CHAQUE MOIS

Catégorie bilan social	Féminin	Masculin	Total général
CADRES MEDICAUX	59,97	36,38	96,34
CADRES	53,52	43,88	97,40
EMPLOYES	545,27	128,54	673,81
AUTRES	29,67	20,75	50,42
Total général	688,42	229,55	917,97

1.1.7 EFFECTIF SELON LE TEMPS DE TRAVAIL AU 31/12/2024

Catégorie bilan social	Féminin		Total Féminin	Masculin		Total Masculin	Total général
	Temps partiel	Temps plein		Temps partiel	Temps plein		
CADRES MEDICAUX	15	56	71	14	26	40	111
CADRES	14	46	60	1	50	51	111
EMPLOYES	64	502	566	6	125	131	697
AUTRES		18	18		19	19	37
PRESTATAIRE		5	5		3	3	8
Total général	93	627	720	21	223	244	964

Analyse

11.82% de la population totale a une activité à temps partiel. 23.33% des cadres féminins sont à temps partiel contre 1.96% pour les cadres masculins. Le taux le plus élevé de temps partiel du personnel masculin concerne le corps médical avec 35% de la totalité du corps. Bien que la population totale progresse, le nombre de temps partiel diminue légèrement d'un point passant de 22.54% à 21.52%. Cela indique une politique de travail axé sur la stabilité et la continuité tout en permettant une certaine flexibilité du temps de travail dans un secteur d'activité où la continuité des soins exige une présence permanente et indispensable.

A titre comparatif sur le plan national

Figure 7 : Part des agents à temps partiel selon les caractéristiques sociodémographiques, en 2023
en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du secteur privé
Versant	FPE	9	27	15	so
	FPT	17	40	25	so
	FPH	19	25	21	so
Sexe	Femmes	20	37	26	27
	Hommes	4	20	9	7
Âge	Moins de 30 ans	9	36	24	17
	Entre 30 et 49 ans	16	27	19	13
	50 ans et plus	13	35	18	22
Groupe professionnel	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	19	12	8
	Professions intermédiaires	16	34	22	11
	Employés	17	39	25	32
	Ouvriers	7	18	10	13
Ensemble		14	31	20	16

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

so : sans objet.

Lecture : En 2023, 9 % des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

Extrait du ra_2024_vue_temps_organisation_temps_travail PDF (www.fonction-publique.gouv.fr)

1.2 LES EFFECTIFS PRESENTS/EMPLOI CCN

1.2.1 EFFECTIF EQUIVALENT TEMPS PLEIN MEDICAL ET NON MEDICAL AU 31/12/2024

Il correspond au nombre de personnel présent au 31/12/2024 qui compte pour 1 multiplié par sa quotité de temps de travail au 31/12/2024.

Exemple : 1 salarié ayant un contrat de travail à 66% au 31/12/2024 compte pour 0.66 ETP

Personnel non médical

Somme des etp contractuel 31/12/2024 EMPLOI CCN	Sexe		Total général
	Féminin	Masculin	
AGENT DE SERVICE QUALIF.		1,00	1,00
AIDE-SOIGNANT	111,80	12,00	123,80
AIDE-SOIGNANT SPECIALISE	1,00	1,00	2,00
ALLOCATION ETUDE	2,00	2,00	4,00
ARC	8,50	5,00	13,50
ARC SPECIALISE	7,00	2,00	9,00
ASSISTANT DE GESTION	12,00	4,00	16,00
ASSISTANT MEDICAL	66,21		66,21
ASSISTANT MEDICAL SPECIALISE	1,00		1,00
ASSISTANT SOCIAL	3,70		3,70
BRANCARDIER	0,46	4,54	5,00
CADRE 1	21,10	11,00	32,10
CADRE 2	19,10	14,00	33,10
CADRE 3	6,30	11,80	18,10
CADRE SUPERIEUR 1	5,20	3,00	8,20
CADRE SUPERIEUR 2	3,00	2,00	5,00
CADRE SUPERIEUR 3	2,00	2,00	4,00
CHEF D'EQUIPE	15,80	2,00	17,80
COORDONNATEUR TECHNIQUE	16,40	8,00	24,40
DIETETICIEN	5,80	1,00	6,80
INF. ANESTHESISTE D.E.	9,20	3,00	12,20
INF. D.E.	104,52	14,30	118,82
INF. DE BLOC OPE. D.E.	3,50		3,50
INFIRMIER D.E. EN PRATIQUE AVANCEE	4,00		4,00
INFIRMIER DE SPECIALISE	16,90	4,00	20,90
MANIPULATEUR	35,20	9,00	44,20
MANIPULATEUR SPECIALISE	16,80	4,00	20,80
MASSEUR-KINESITHERAPEUTE	4,50	0,70	5,20
ORTHOPHONISTE	0,70		0,70
OUVRIER HAUT. QUALIF.	6,50	8,00	14,50
OUVRIER QUALIF.	2,00	7,00	9,00
OUVRIER SPECIALISE		1,00	1,00
PREPA. PHARMACIE	6,00	2,00	8,00
PRINCIPALAT	4,40		4,40
SECRETAIRE	17,30	4,50	21,80
TECH.	3,00	1,00	4,00
TECH. ADMIN.	5,30	0,50	5,80
TECH. DE MAINT.		2,00	2,00
TECH. DE RECHERCHE CLI.	2,00	1,00	3,00
TECH. HAUT. QUALIF.	14,20	13,00	27,20
TECH. QUALIF.	23,80	10,00	33,80
TECHNICIEN DE LABORATOIRE	8,00	1,00	9,00
TECHNICIEN DE LABORATOIRE CONFIRME	1,00		1,00
TECHNICIEN DE LABORATOIRE SPECIALISE	0,70		0,70
Total général	597,89	172,34	770,23

La population masculine augmente de 6.38% tandis que la population féminine progresse de 1.15%, dans un secteur où la féminisation est prépondérante. Cette « masculinisation » est plus marquée sur les métiers de cadre et d'infirmier. On peut se réjouir du développement de cette mixité qui a pour entre autre avantage d'apporter aux équipes et aux usagers/ patients d'avantage de choix sur l'intervenant dans le parcours de soins par exemple.

Personnel Médical

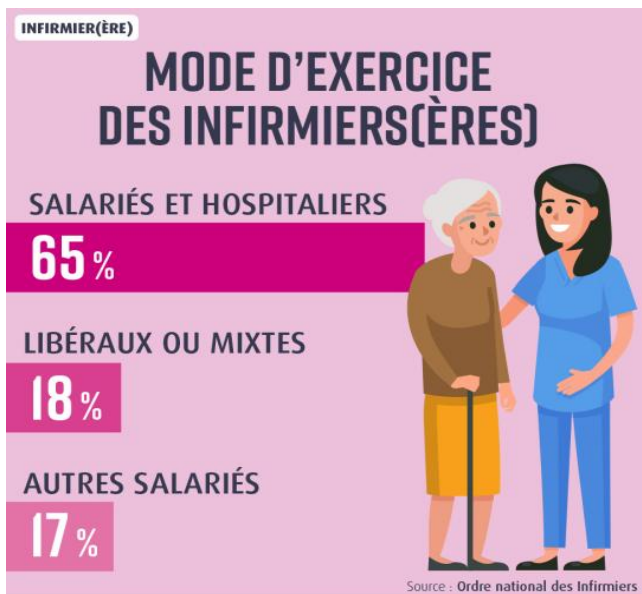
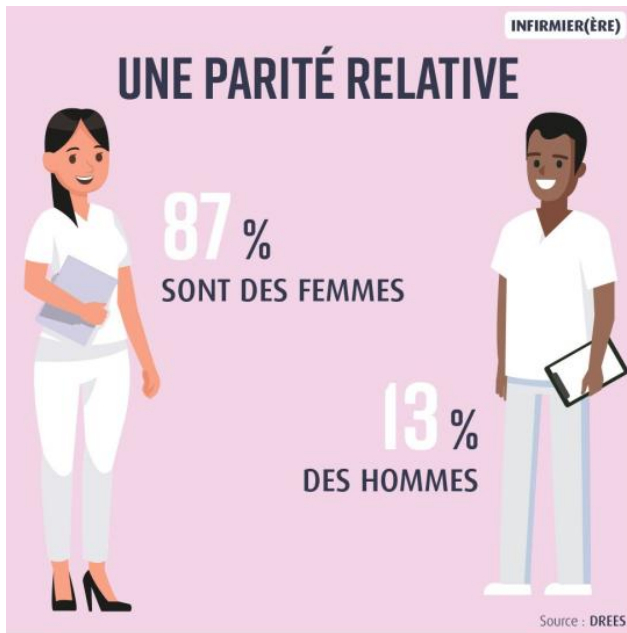
Les internes et Faisant Fonction d'Interne sont inclus

EMPLOI CCN	Féminin	Masculin	Total général
PRATICIEN SPECIALISTE DES CLCC	38,50	21,10	59,60
PRATICIEN DES CLCC	15,20	6,05	21,25
ASSISTANT SPECIALISTE DES CLCC	8,00		8,00
PU-PH		7,00	7,00
CHEF DE CLINIQUE DES UNIVERSITES	2,00	3,00	5,00
CONSULTANT DES CLCC	0,25	0,80	1,05
FFI	5,00	1,00	6,00
INTERNES	14,00	14,00	28,00
Total général	82,95	52,95	135,90

On constate une hausse positive des praticiens spécialistes (+3.8 etp) en lien avec l'accroissement des ouvertures de concours internes. Ce passage d'un statut à l'autre permet de fidéliser nos professionnels de santé.

1.2.2 EFFECTIF PHYSIQUE PAR EMPLOI NON MEDICAUX AU 31/12/2024

Effectif au 31/12/2024 EMPLOI CCN	Groupe	Sexe		Total général
		Féminin	Masculin	
AGENT DE SERVICE QUALIF.	B		1	1
AIDE-SOIGNANT	D	113	12	125
AIDE-SOIGNANT SPECIALISE	E	1	1	2
ALLOCATION ETUDE		2	2	4
ARC	F1	9	5	14
ARC SPECIALISE	G	7	2	9
ASSISTANT DE GESTION	E	12	4	16
ASSISTANT MEDICAL	E	69		69
ASSISTANT MEDICAL SPECIALISE	F	1		1
ASSISTANT SOCIAL	F1	4		4
BRANCARDIER	C	1	5	6
CADRE 1	I	22	11	33
CADRE 2	J	21	14	35
CADRE 3	K	7	12	19
CADRE SUPERIEUR 1	L	6	3	9
CADRE SUPERIEUR 2	M	3	2	5
CADRE SUPERIEUR 3	N	2	2	4
CHEF D'EQUIPE	H	16	2	18
COORDONNATEUR TECHNIQUE	H	17	8	25
DIETETICIEN	F	6	1	7
INF. ANESTHESISTE D.E.	H	10	3	13
INF. D.E.	F1	108	15	123
INF. DE BLOC OPE. D.E.	H	4		4
INFIRMIER D.E. EN PRATIQUE AVANCEE	H	4		4
INFIRMIER DE SPECIALISE	G1	18	4	22
MANIPULATEUR	F1	37	9	46
MANIPULATEUR SPECIALISE	G1	18	4	22
MASSEUR-KINESITHERAPEUTE	G1	5	1	6
ORTHOPHONISTE	G1	1		1
OUVRIER HAUT. QUALIF.	D	7	8	15
OUVRIER QUALIF.	C	2	7	9
OUVRIER SPECIALISE	B		1	1
PREPA. PHARMACIE	E1	6	2	8
PRINCIPALAT	H	5		5
SECRETAIRE	D	18	5	23
TECH.	C	3	1	4
TECH. ADMIN.	C	6	1	7
TECH. DE MAINT.	E		2	2
TECH. DE RECHERCHE CLI.	E	2	1	3
TECH. HAUT. QUALIF.	G	15	13	28
TECH. QUALIF.	F	24	10	34
TECHNICIEN DE LABORATOIRE	E1	8	1	9
TECHNICIEN DE LABORATOIRE CONFIRME	F1	1		1
TECHNICIEN DE LABORATOIRE SPECIALISE	G	1		1
Total général		622	175	797



(Sources DREES Observatoire Fiducial Ordre National des Infirmiers La Ruche)

À mesure que l'on monte dans la hiérarchie hospitalière, la proportion de femmes diminue fortement, notamment dans les postes de direction médicale ou administrative.

Les professionnels infirmiers du Centre (IDE et IDE Spécialisées) féminins représentent 86.74 % de cet emploi et 13.25 % pour les hommes.

Un autre emploi est particulièrement féminisé, celui d'Aide-Soignant avec 89.76 % de femmes et seulement 10.23% d'hommes.

On constate que certains emplois sont exclusivement représentés par la gente féminine (Diététicien(ne) –assistant(e) sociale—IBODE- assistante médicale, IPA-orthophoniste)

Nous pourrions sensibiliser le personnel masculin à ces métiers en communiquant (interview, film, aller dans les écoles, atelier pour connaître ce qui pousse certains hommes à franchir le pas et partager leur expérience sur les réseaux...) et ainsi développer une plus grande mixité et promouvoir ainsi l'égalité H/F dans les emplois. Faciliter l'action à la reconversion professionnelle, développer un réseau Ambassadeur métier.

Pour la première fois en 2025 un projet de « vis ma vie » va voir le jour cela pourra être l'occasion de mieux faire connaître ces métiers à notre personnel masculin qui souhaiterait engager un nouveau parcours professionnel.

1.2.3 EFFECTIF MEDICAL PAR EMPLOI CCN

EMPLOI CCN	Féminin	Masculin	Total général
ASSISTANT SPECIALISTE DES CLCC	8		8
CHEF DE CLINIQUE DES UNIVERSITES	2	3	5
CONSULTANT DES CLCC	2	5	7
FFI	5	1	6
INTERNES	14	14	28
PRATICIEN DES CLCC	17	10	27
PRATICIEN SPECIALISTE DES CLCC	40	22	62
PU-PH		7	7
Total général	88	62	150

Analyse

Les assistants spécialistes des CLCC, restent une population exclusivement féminine.

*Au plan national la proportion de femmes parmi les PU-PH demeure faible, avec une augmentation modeste passant de **19 % en 2018 à 24 % en 2024**, illustrant une progression encore insuffisante vers la parité. Le Centre ne suit pas encore cette tendance.*

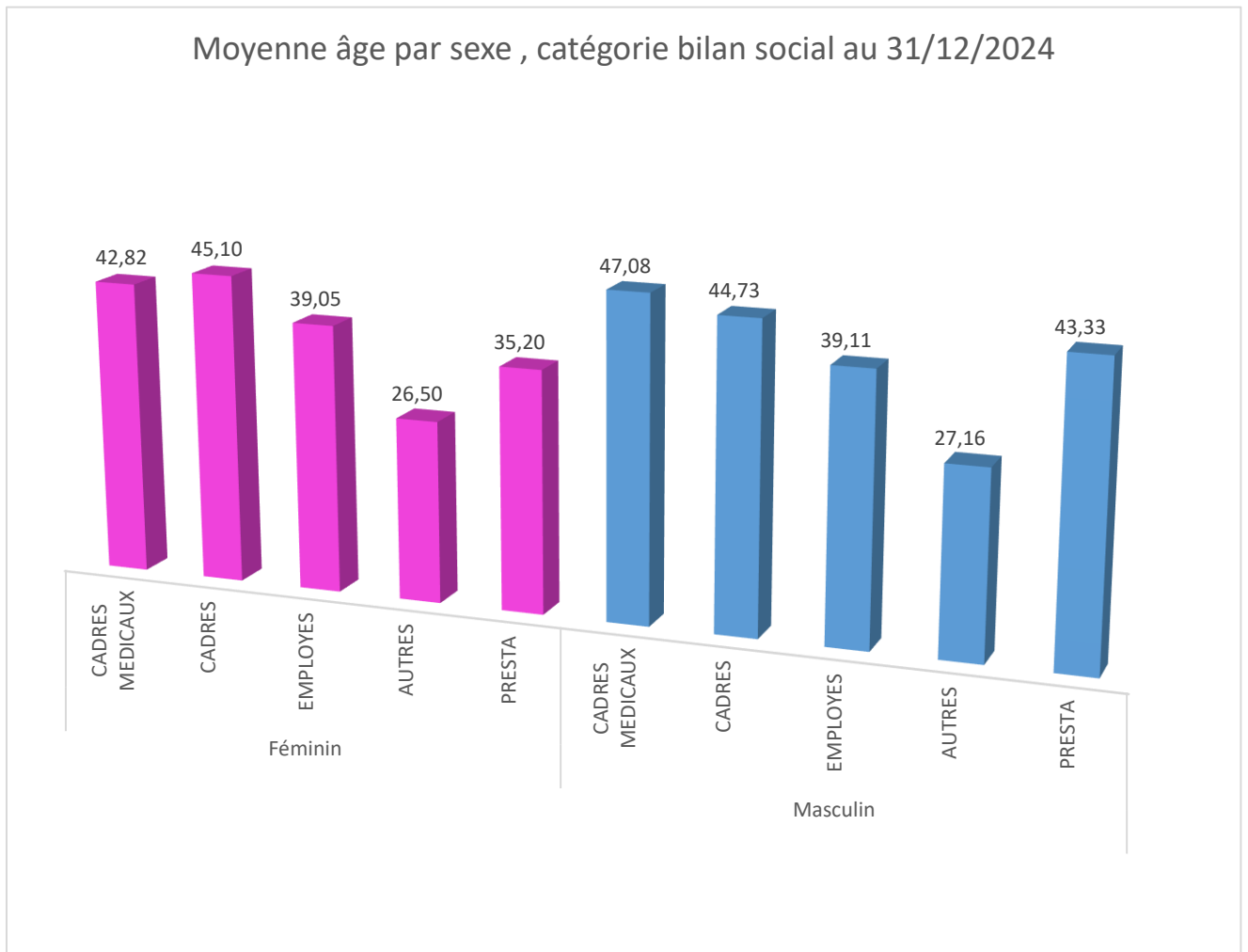
Un paradoxe notable persiste : alors que les femmes représentent une majorité parmi les praticiens hospitaliers, leur accès aux postes hospitalo-universitaires reste très limité. En effet, 55 % des praticiens hospitaliers sont des femmes, ce qui démontre une forte féminisation de la base médicale. Cependant, cette présence diminue drastiquement lorsque l'on observe les postes de PU-PH et de MCU-PH, avec seulement 24 % de femmes PU-PH et 46 % de femmes MCU-PH en 2024. Ces chiffres soulignent un véritable frein dans l'accès aux postes hospitalo-universitaires.

Ce paradoxe met en lumière les obstacles structurels qui freinent l'évolution des carrières féminines vers les échelons les plus prestigieux du monde hospitalo-universitaire.

Encourager nos professionnels féminins à postuler et construire un dossier pour obtenir le statut de PUPH serait un plus pour l'établissement ; un accompagnement administratif personnalisé pourrait peut-être les décider à franchir le pas.

1.3 LES EFFECTIFS PRESENTS/AGE

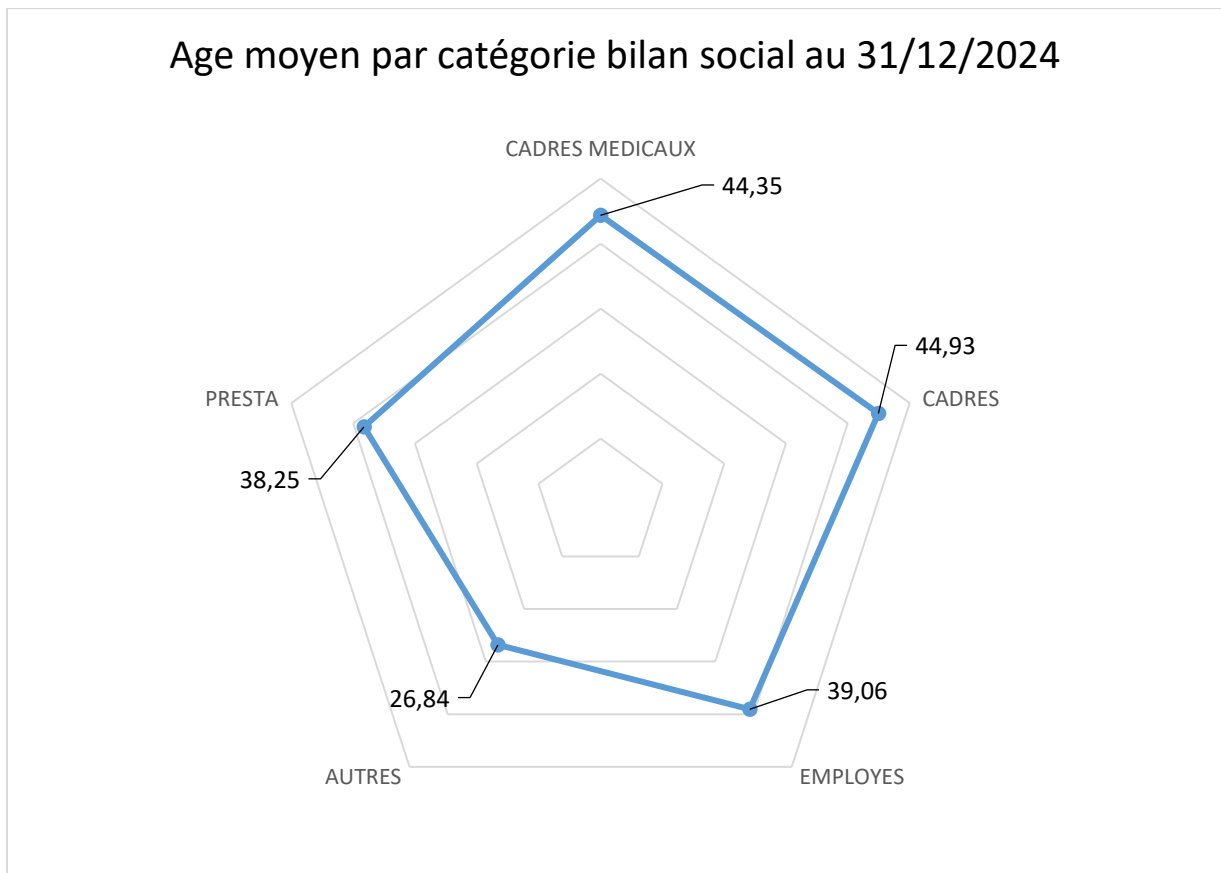
1.3.1 EFFECTIF PAR TRANCHE D'AGE – AGE MOYEN – AGE MEDIAN AU 31/12/2024



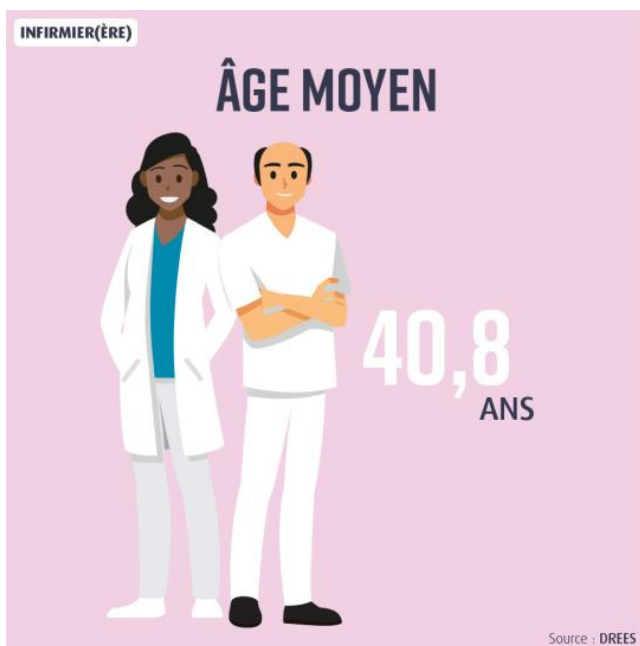
Sexe	Age au 31/12/2024	CADRES	CADRES MEDICAUX	EMPLOYES	AUTRES	PRESTATAIRES	Total général
Féminin	<20		1				1
	20-24			43	3		46
	25-29	4	2	89	14	1	110
	30-34	6	18	100	1	3	128
	35-39	10	15	89			114
	40-44	11	7	71			89
	45-49	9	5	54			68
	50-54	4	8	45		1	58
55-60	11	11	64			86	
>60	5	4	11			20	
Masculin	20-24			9	2		11
	25-29	3	1	19	15		38
	30-34	7	6	28	1	1	43
	35-39	7	7	17	1	1	33
	40-44	12	4	16			32
	45-49	7	9	15			31
	50-54	3	2	10			15
	55-60	7	3	14			24
>60	5	8	3		1	17	
Total général		111	111	697	37	8	964

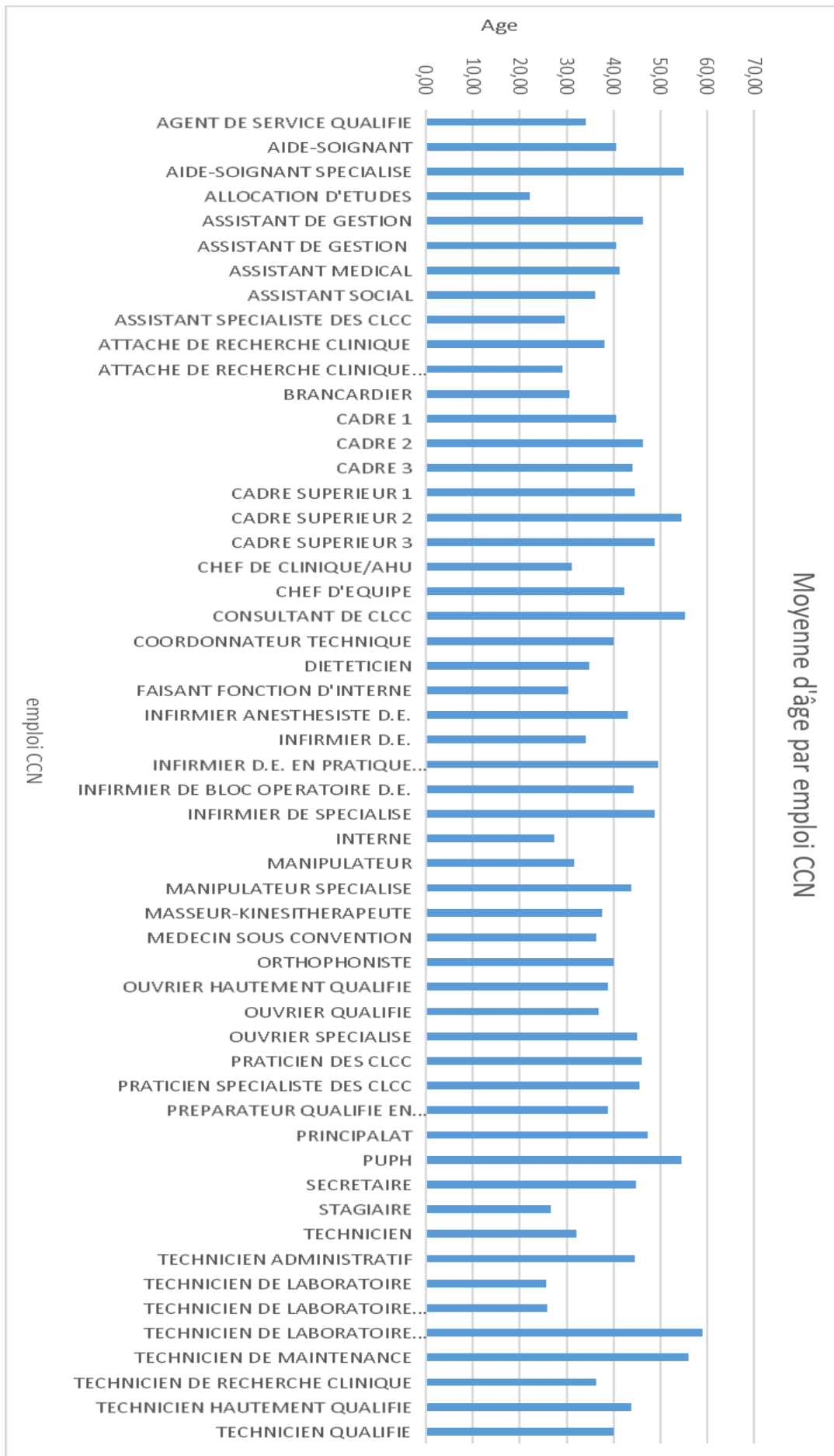
L'âge médian de l'effectif est de 38 ans

L'âge moyen de l'effectif est de 39.8 ans soit un léger rajeunissement de la population. Au plan national l'âge moyen des infirmier(e)s est de 40.8 en 2025



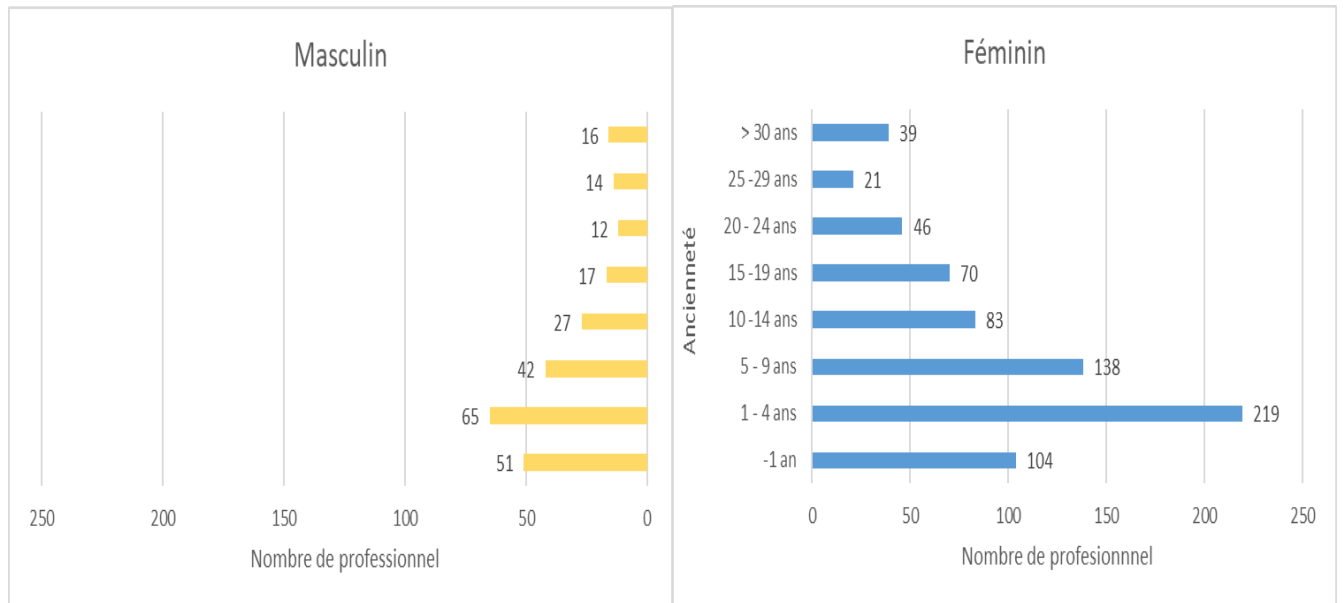
Age moyen sur le plan national





1.3.2 EFFECTIF PAR TRANCHE D'ANCIENNETE AU 31/12/2024

Dans le graphique ci-dessous les prestataires ayant -1 an sont inclus



La pyramide en forme de poire écrasée

Cette pyramide des anciennetés démontre une diversité d'expérience au sein du Centre car les plus de 30 ans représentent 5.7% de la population. Cependant 45.5% de la population a une ancienneté de moins d'un an à 4 ans, cela traduit bien la poursuite de notre politique de recrutement.

Le taux de stabilité est de 25.6% pour le personnel ayant plus de 14 ans d'ancienneté.

C'est un taux dans la moyenne qu'il conviendra de suivre attentivement car dans le secteur d'activité dans lequel nous évoluons, l'expérience et la rétention de compétences font parties des enjeux majeurs. Il est important de savoir maintenir ce taux et de le faire progresser. Cela se traduira par des actions de fidélisation (un des axes de stratégie RH de notre projet d'établissement) qui permettront de maintenir une expertise essentielle à la cancérologie, une cohésion renforcée dans les équipes ainsi que des économies budgétaires (moins de formation aux nouveaux arrivants et plus axé sur les professionnels en place, moins de coût de recrutement ...)

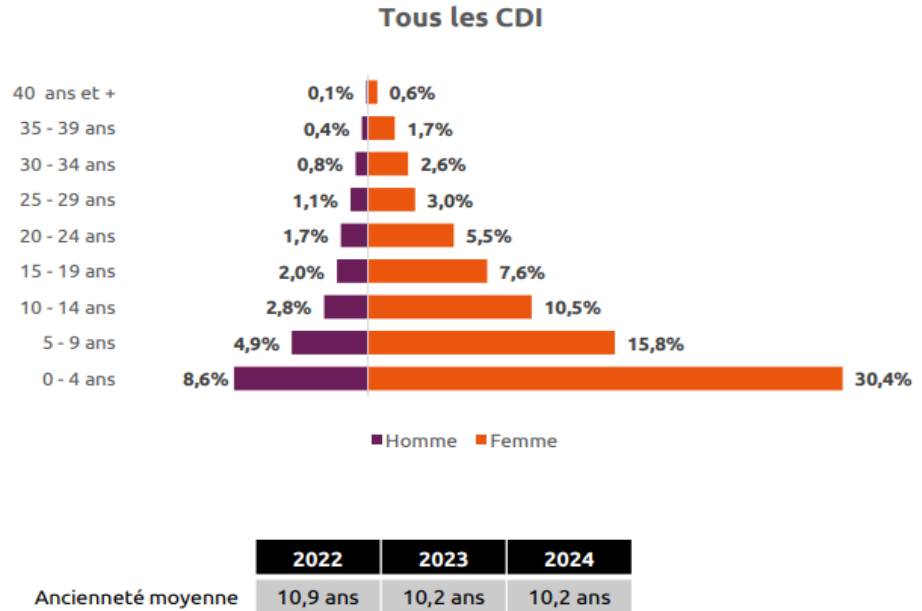
Ancienneté Moyenne du Centre

2019	2020	2021	2022	2023	2024
12.92	13.12	13.22	13	9.37	9.93

A titre comparatif les données UNICANCER de l'ensemble des CLCC

Données sociales 2024

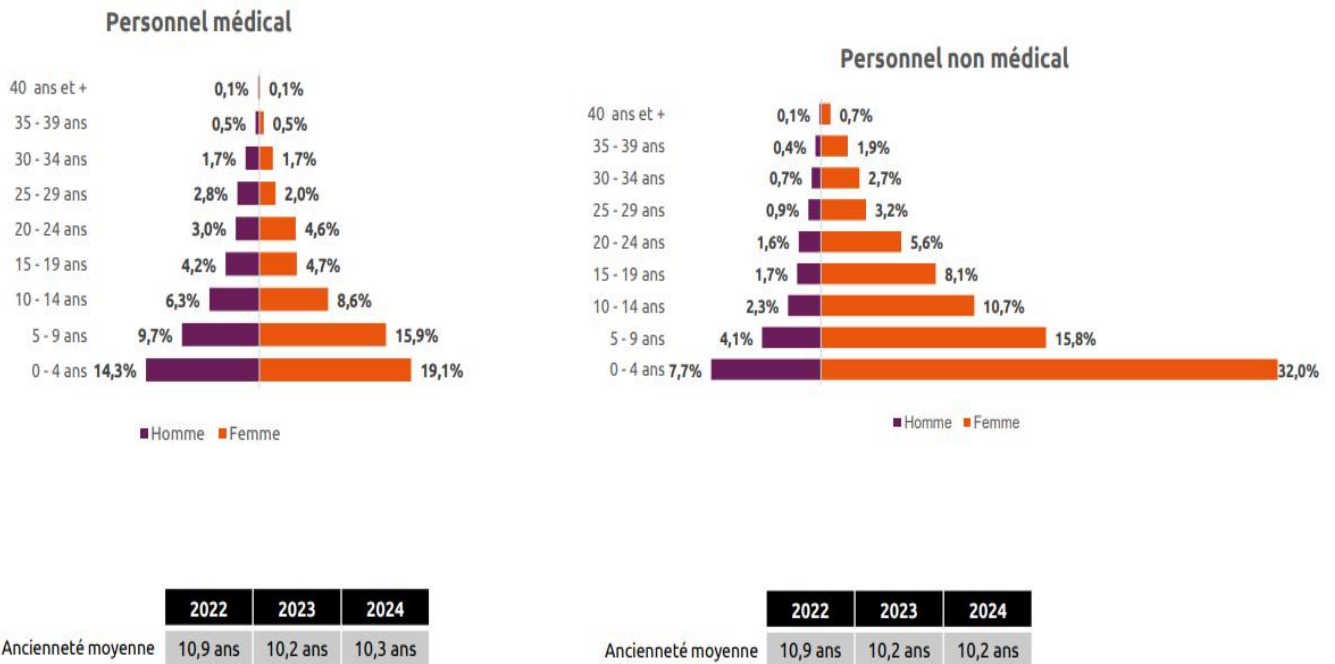
Pyramide des anciennetés* des effectifs CDI au 31/12/2024



(date ancienneté juridique)

Données sociales 2024

Pyramide des anciennetés* des effectifs CDI par catégorie au 31/12/2024



Sexe	Code bilan social	-1 an	1 - 4 ans	5 - 9 ans	10 -14 ans	15 -19 ans	20 - 24 ans	25 -29 ans	> 30 ans	Total général
Féminin	CADRES MEDICAUX	9	31	11	7	4	5	2	2	71
	CADRES	4	12	12	9	7	10	1	5	60
	EMPLOYES	76	168	115	67	59	31	18	32	566
	AUTRES	13	5							18
Total Féminin		102	216	138	83	70	46	21	39	715
Masculin	CADRES MEDICAUX	4	13	9	4	2	2	4	2	40
	CADRES	4	15	7	6	6	3	5	5	51
	EMPLOYES	25	33	26	17	9	7	5	9	131
	AUTRES	16	3							19
Total Masculin		49	64	42	27	17	12	14	16	241
Total général		151	280	180	110	87	58	35	55	956

Analyse

Tous sexe confondus

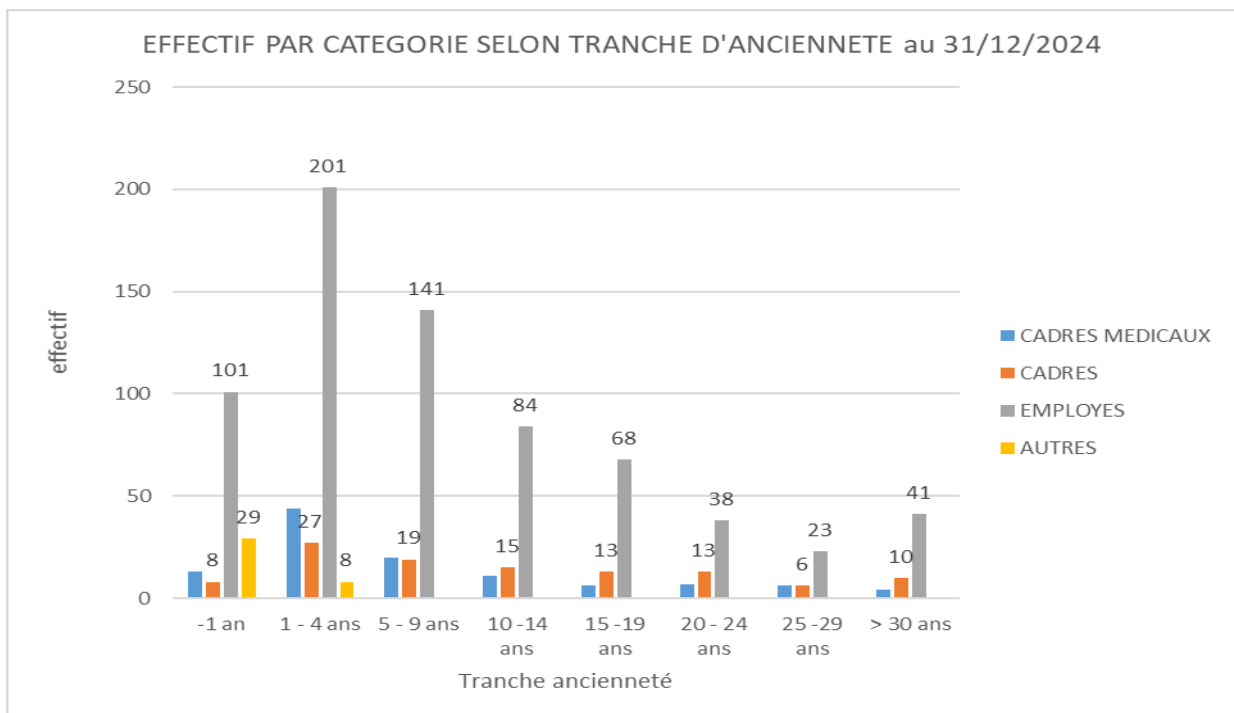
75.41% de l'effectif a moins de 15 ans d'ancienneté.

38.83% de ces 75.41% ont entre 1 et 4 ans d'ancienneté.

Sur les 24.59% restants, **37.02% se situent dans la tranche de 15 à 19 ans.**

15.35% ont une ancienneté au-delà de 20 ans

Les cadres médicaux sont représentés à 63.96% de femmes



1.3.3 CONVENTION EN COURS AVEC PRET DE PERSONNEL AU CENTRE ANTOINE LACASSAGNE

Le CHU de Nice = 10 conventions de mise à disposition de personnel médical et 1 accueil des internes

Le CH d'Antibes = 4 conventions de mise à disposition du personnel médical

Le CH Cannes = 3 conventions de mise à disposition dont deux ASTP

L'hôpital pédiatrique de LENVAL = 1 convention de mise à disposition personnel médical

Le CH BASTIA = 1 convention de ASTP

Le CH de Grasse = 1 convention de mise à disposition personnel médical

Le CLB = 1 convention de mise à disposition personnel médical

CAC = 1 convention de mise à disposition personnel médical

1.3.4 CONVENTION PRET DE PERSONNEL CAL AUX ETABLISSEMENTS EXTERNES

Le CH de Fréjus = 1 convention de mise à disposition de personnel médical

Le CHU de Nice = 3 conventions, 2 de mise à disposition de personnel médical et 1 de coopération

Le CH de Grasse = 1 convention de coopération personnel médical

Le CH d'Antibes = 3 conventions de mise à disposition de personnel médical

Le CH de Menton = 2 conventions de mise à disposition de personnel médical

Le CH de Draguignan = 1 convention de mise à disposition de personnel médical

Le CH Mougins = 1 convention de mise à disposition de personnel médical

La Maison Sainte croix = 1 conventions de prestation

L'hôpital pédiatrique de LENVAL = 4 conventions, 3 de personnel médical, 1 service support

CPTS Nice Ouest Vallée = 1 convention de prestation

Le CH Cannes = 1 convention de coopération personnel médical

2 LES EFFECTIFS REMUNERES

Il correspond au personnel uniquement rémunéré dans l'établissement

2.1 EFFECTIF REMUNERE PRESENT EN DECEMBRE 2024

Catégorie bilan social	Féminin	Masculin	Total général
CADRES MEDICAUX	71	40	111
CADRES	60	51	111
EMPLOYES	566	131	697
AUTRES	18	19	37
Total général	715	241	956

2.2 EFFECTIF REMUNERE EN ETP PRESENT EN DECEMBRE 2024

Catégorie bilan social	Féminin	Masculin	Total général
CADRES MEDICAUX	64,75	30,95	95,70
CADRES	55,70	50,75	106,45
EMPLOYES	545,14	128,54	673,68
AUTRES	18,00	19,00	37,00
Total général	683,59	229,24	912,83

2.3 EFFECTIF REMUNERE EN ETP SUR L'EXERCICE 2024

sexe	Catégorie Bilan social	Janvier	février	mars	Avril	mai	juin	juillet	Aout	septembre	octobre	novembre	décembre	Total général	moyenne etp rémunéré
Féminin	CADRES MEDICAUX	70,75	61,85	60,15	60,35	64,55	62,15	61,15	62,15	63,60	63,65	64,85	64,75	759,95	63,33
	CADRES	49,90	47,10	47,10	48,90	56,90	47,50	49,50	49,50	50,30	53,10	56,10	55,70	611,60	50,97
	EMPLOYES	626,63	553,33	556,23	544,73	543,09	542,43	545,48	553,03	555,08	550,39	543,22	547,14	6660,79	555,07
	AUTRES	38,55	31,00	32,00	32,00	23,30	32,00	26,00	22,00	19,00	19,00	29,00	18,00	321,85	26,82
	Total Féminin	785,83	693,28	695,48	685,98	687,84	684,08	682,13	686,68	687,98	686,14	693,17	685,59	8354,19	696,18
Masculin	CADRES MEDICAUX	40,45	35,85	35,85	36,85	31,20	37,85	37,75	37,75	32,35	32,25	34,45	30,95	423,55	35,30
	CADRES	43,40	40,20	41,20	41,20	51,00	42,20	43,80	44,80	50,70	50,70	50,70	50,75	550,65	45,89
	EMPLOYES	145,60	127,00	127,80	128,05	131,54	131,55	129,30	129,30	131,00	128,00	128,54	128,54	1566,23	130,52
	AUTRES	18,20	15,00	15,00	18,00	17,00	24,00	24,00	24,00	20,00	20,00	31,00	19,00	245,20	20,43
	Total Masculin	247,65	218,05	219,85	224,10	230,74	235,60	234,85	235,85	234,05	230,95	244,69	229,24	2785,63	232,14
Total général	1033,48	911,33	915,33	910,08	918,58	919,68	916,98	922,53	922,03	917,09	937,86	914,83	11139,82	928,32	

2.4 EFFECTIF REMUNERE SELON TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2024

Cet indicateur inclut les internes stagiaires dans la catégorie CDD Autre_ Autres

Catégorie bilan social	Féminin		Total Féminin	Masculin		Total Masculin	Total général
	Contrat à durée			Contrat à durée			
	CDD - Autres	indéterminée	CDD - Autres	indéterminée			
CADRES MEDICAUX	15	56	71	7	33	40	111
CADRES	1	59	60	2	49	51	111
EMPLOYES	37	529	566	12	119	131	697
AUTRES	18		18	19		19	37
Total général	71	644	715	40	201	241	956

Analyse

Population féminine : 90.09 % bénéficient d'un CDI et 9.90 % d'un CDD

Population masculine : 83.40 % bénéficient d'un CDI et 16.59 % d'un CDD

Sur les 956 salariés, 88.39 % bénéficient d'un CDI et 11.61 % d'un CDD.

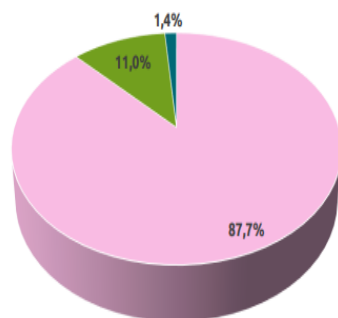
Cette progression démontre la volonté du Centre à pérenniser les emplois.

Au niveau **unicancer sur** les 19 Centres : la répartition présente la même tendance :

Données sociales 2024

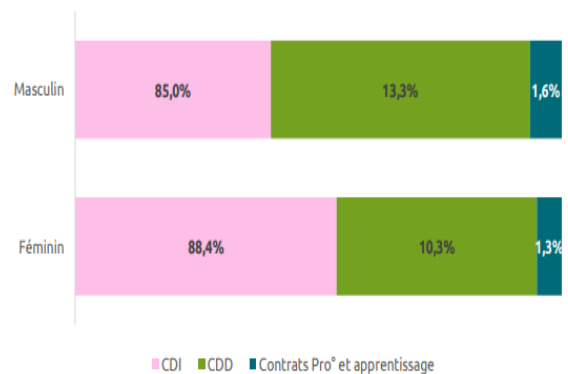
Répartition des effectifs physiques par type de contrat au 31 décembre 2024

Répartition des effectifs par contrat



• CDI • CDD • Contrats Pro° et apprentissage

Répartition F/H par contrat



■ CDI ■ CDD ■ Contrats Pro° et apprentissage

3 RECRUTEMENT

Cette partie sera développée dans un second temps, les outils permettant le recensement des données et leur analyse seront mis en place à compter de 2025. Nous pourrons alors identifier et travailler sur les indicateurs suivants :

- 3.1 TAUX DE SELECTIVITE
- 3.2 TAUX D'ABANDON
- 3.3 TAUX D'ACCEPTATION
- 3.4 TAUX DE RETENTION
- 3.5 NOMBRE DE RECRUTEMENT PAR CANAL DE CANDIDATURE
- 3.6 NOMBRE DE POSTE PUBLIE AU COURS DE L'ANNEE

LES ENTREES-SORTIES DANS L'ETABLISSEMENT

4 LES EMBAUCHES

4.1 NOMBRE DE CONTRAT AU COURS DE L'EXERCICE 2024 PAR TRANCHE D'AGE ET MOTIF D'EMBAUCHE.

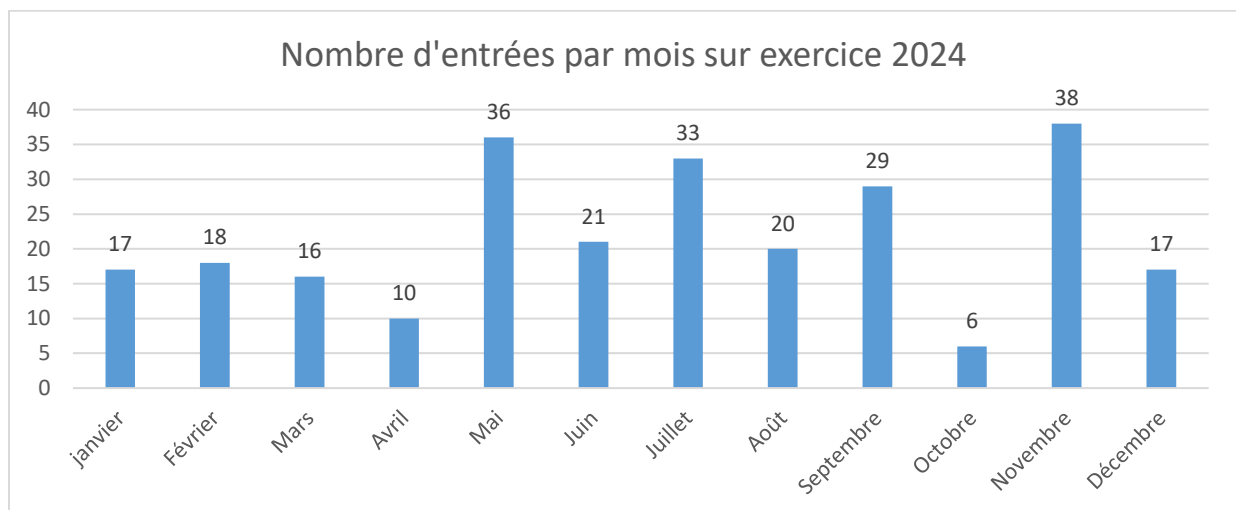
(Un salarié ayant pu bénéficier de deux contrats comptera pour 2, les internes sont inclus)

Age	Féminin				Total Féminin	Masculin					Total Masculin	Total général
	CDD AUTRES	CDD REMPLACEMENT	CDI CREATION DE POSTE	CDI REMPLACEMENT		CDD AUTRES	CDD EMPLOI CUMUL RETRAITE	CDD REMPLACEMENT	CDI CREATION DE POSTE	CDI REMPLACEMENT		
<20	1				1							1
20-24	21	7	4	11	43	16		2	1		19	62
25-29	25	7	4	9	45	31		1	1	3	36	81
30-34	17	3	2	12	34	4		2	2	1	9	43
35-39	5	2	3	6	16	3		1	1	7	12	28
40-44	3	0	2	5	10	2		1	1	3	7	17
45-49	3	0	1	3	7	0		0		2	2	9
50-54	3	2	1	5	11				2		2	13
55-60	1	2		1	4					0	0	4
>60	1	0		0	1	0	1	0	0	1	2	3
Total général	80	23	17	52	172	56	1	7	8	17	89	261

24.41% des recrutements féminins sont en CDI et sur les tranches d'âge de moins de 20 ans à 34 ans

17.97% des recrutements CDI masculins se situent dans la tranche d'âge moins de 20 ans à 39 ans

4.2 NOMBRE DE CONTRAT D'EMBAUCHE AU COURS DE L'EXERCICE 2024 PAR MOIS.



Tranche Agé	Féminin				Total	Masculin					Total	Total général
	CDD AUTRES	REEMPLACEMENT	CDI		m	CDD AUTRES	CDD		CDI		in	
			N DE POSTE	REEMPLACEMENT			EMPLOI CUMUL	REPLACEMENT	N DE POSTE	REEMPLACEMENT		
15-19	1				1							1
20-24	10	7	4	11	32	6		2	1		9	41
25-29	7	7	4	9	27	6		1	1	3	11	38
30-34	14	3	2	12	31	1		2	2	1	6	37
35-39	4	2	3	6	15	2		1	1	7	11	26
40-44	2	0	2	5	9	1		1	1	3	6	15
45-49	3	0	1	3	7	0		0		2	2	9
50-54	3	2	1	5	11				2		2	13
55-60	1	2		1	4					0	0	4
>60	1	0		0	1	0	1	0	0	1	2	3
Total général	46	23	17	52	138	16	1	7	8	17	49	187

: Sans les internes

Analyse :

La majorité des salariés tant féminin que masculin, se trouve dans les tranches d'âge de 20 à 34 ans. Cela pourrait indiquer une organisation jeune ou en croissance, avec une forte proportion de nouveaux employés (21.92%)

50 % de la population féminine est concernée par un contrat CDD avec une concentration sur une population jeune répartie majoritairement sur la tranche d'âge 20-34 ans.

Le contrat CDI représente 50.26 % et se concentre plus particulièrement sur la tranche 25-39 ans.

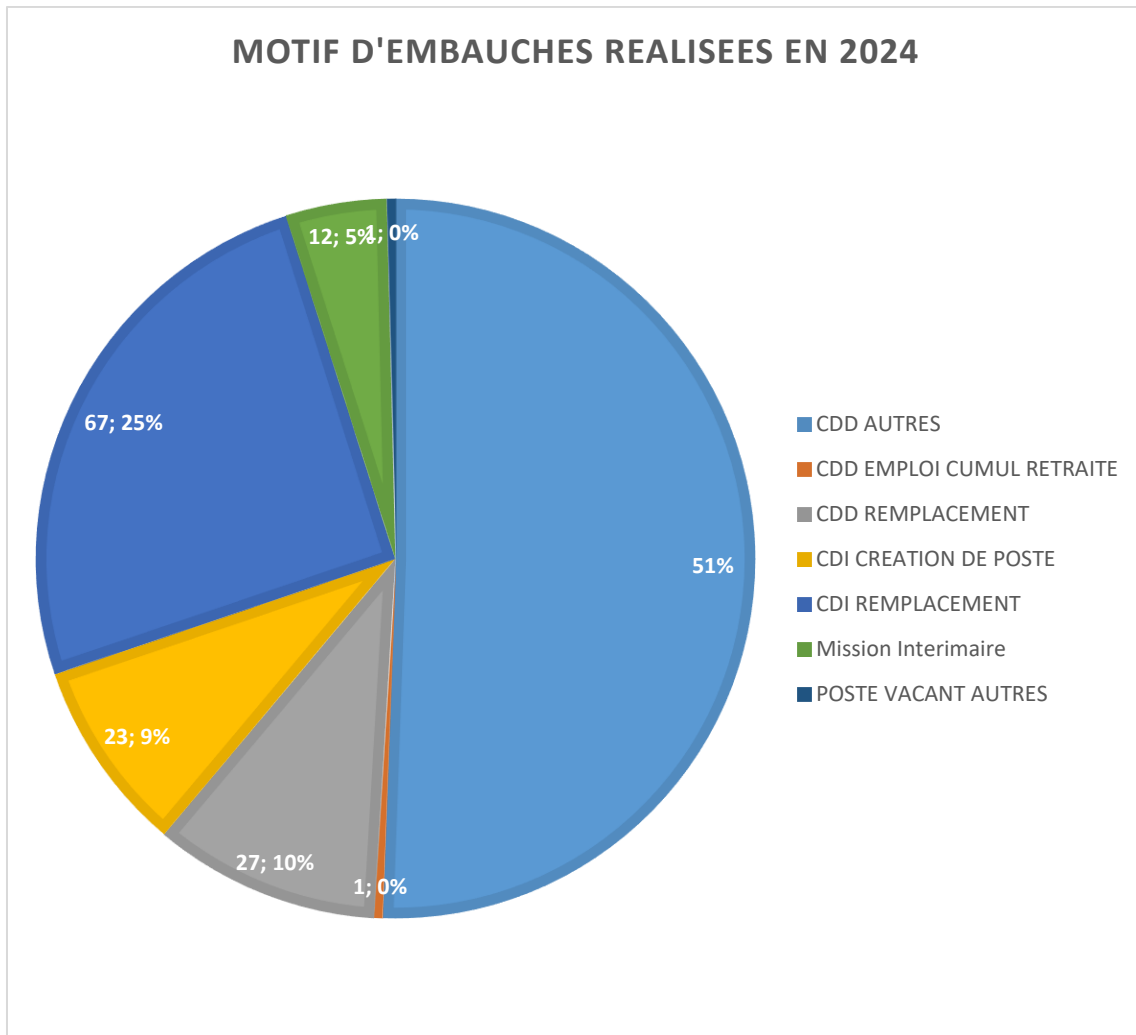
Les embauches représentent 19.5% de notre effectif total dont 14.4% de femmes et 5.1% d'hommes

*On constate un emploi des seniors >55 ans peu représenté, dans un secteur où le niveau de pénibilité peut être important selon certains métiers. Toutefois si nous voulons être attractifs sur cette génération l'aménagement sur des postes à temps partiel, des contrats cumul emploi retraite ou bien encore des politiques de transmissions de savoirs peuvent être des pistes mises en place. Quoi qu'il en soit un parcours de développement professionnel ne pourra qu'être positif et c'est ce sur quoi le Centre s'engage depuis quelques années avec des accord d'entreprise ou plus **nationalement avec des accord nationaux d'unicancer.***

Sur le plan national, le nombre d'entreprises déclarant des difficultés de recrutement et le taux d'emplois vacants continuent de diminuer dans tous les grands secteurs. Cette réduction des tensions s'opère dans un contexte d'une baisse des embauches en contrats de plus d'un mois depuis 2023. Le 1er trimestre 2025 est cependant marqué par un rebond des embauches en CDI.

Sources : Insee, enquêtes trimestrielles de conjoncture (réponse en début de trimestre).
Dernier point : avril 2025.

4.3 REPARTITION DES MOTIFS D'EMBAUCHE

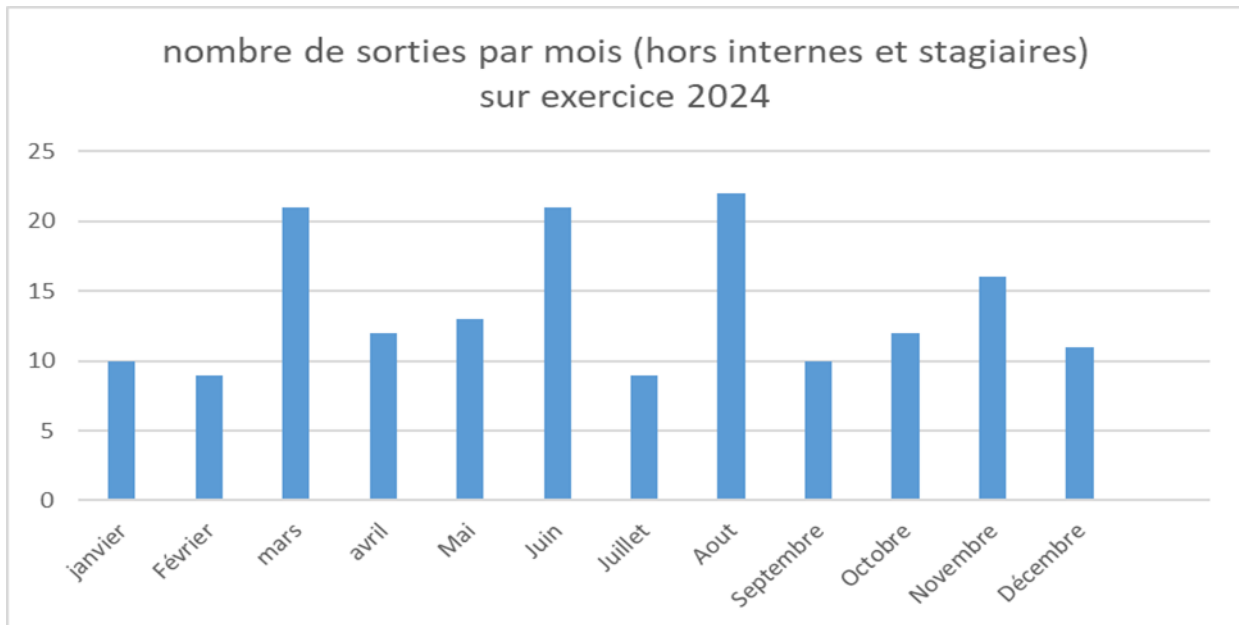


5 LES DEPARTS

5.1 NOMBRE DE CONTRATS AU COURS DE L'EXERCICE 2024 PAR MOTIF DE SORTIE ET TRANCHE D'AGE

(Un salarié ayant pu bénéficier de deux contrats comptera pour 2)

Le nombre de fin de contrats, quel qu'en soit le motif et tous personnels confondus, est de 166 sur l'exercice 2024. Attention ce chiffre est à comparer avec précaution car en 2023 une partie des internes a été prise en compte (nouvelle mouture d'indicateurs)



Analyse

Janvier, Août et Septembre étaient des mois propices aux départs en 2023 mais en 2024 il n'en n'est rien (si on exclut mai et novembre qui peuvent être affectés par les sorties des internes), on constate que sur 2024 les départs se sont plus concentrés sur mars, juin et aout il n'y a donc pas de tendance générale sur les exercices.

5.2 NOMBRE DE CONTRATS AU COURS DE L'EXERCICE 2024 PAR MOTIF DE DEPART ET TRANCHE D'AGE (HORS CSP-INTERNES-STAGIAIRES)

HOMMES

Hommes											Total général
Tranche Age	DEMISSION	DEPART RETRAITE A L'INITIATIVE DU SALARIE	FIN CDD	FIN DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	FIN PERIODE D'ESSAI PAR LE SALARIE	FIN PERIODE D'ESSAI PAR L'EMPLOYEUR	LICENCIEMENT CAUSE REELLE ET SERIEUSE	LICENCIEMENT INAPT. CAUS	RUPTURE CONVENTIONNELLE	RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CDD OU DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU D'UN CONTRAT DE MISSION	
20-24			6			1				2	9
25-29			3		1		1	1			6
30-34	1	1	1								3
35-39	2	1		2						1	6
40-44	4	1									5
45-49	1	1									2
50-54											0
55-60	1										1
>60		5	3	1							9
Total général	9	5	16	1	3	1	1	1	1	3	41

On constate que la majorité des départs dans le corps masculin concerne le départ en retraite

FEMMES

Femmes														Total général		
Tranche Age	DEMISSION	DEPART RETRAITE A L'INITIATIVE DU SALARIE	FIN CDD	FIN CDD SAISONNIER	FIN CONTRAT	FIN CONTRAT APPRENTISSAGE	FIN DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Fin de détachement (fonctionnaire publique)	FIN PERIODE D'ESSAI PAR LE SALARIE	FIN PERIODE D'ESSAI PAR L'EMPLOYEUR	LICENCIEMENT CAUSE REELLE ET SERIEUSE	LICENCIEMENT INAP D'ORIGINE PROFESSIONNELLE	LICENCIEMENT INAPT. caus NON PROF	RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CDD OU DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU D'UN CONTRAT DE MISSION		
15-19				1												1
20-24	8		4	2	3	2			3	1						23
25-29	12		8			1	2				1			1		25
30-34	11		6			1			3	3			1	1		26
35-39	7		2						2				1			12
40-44	3		1						4	2			1	1		12
45-49	4							1	1							6
50-54	2		3						1							6
55-60	1	1											1			3
>60		7	1									2	1			11
Total général	48	8	25	3	3	4	2	1	14	6	1	2	5	3		125

Sur 125 départs, 77 (soit 61.6%) concernent un autre motif que la démission.

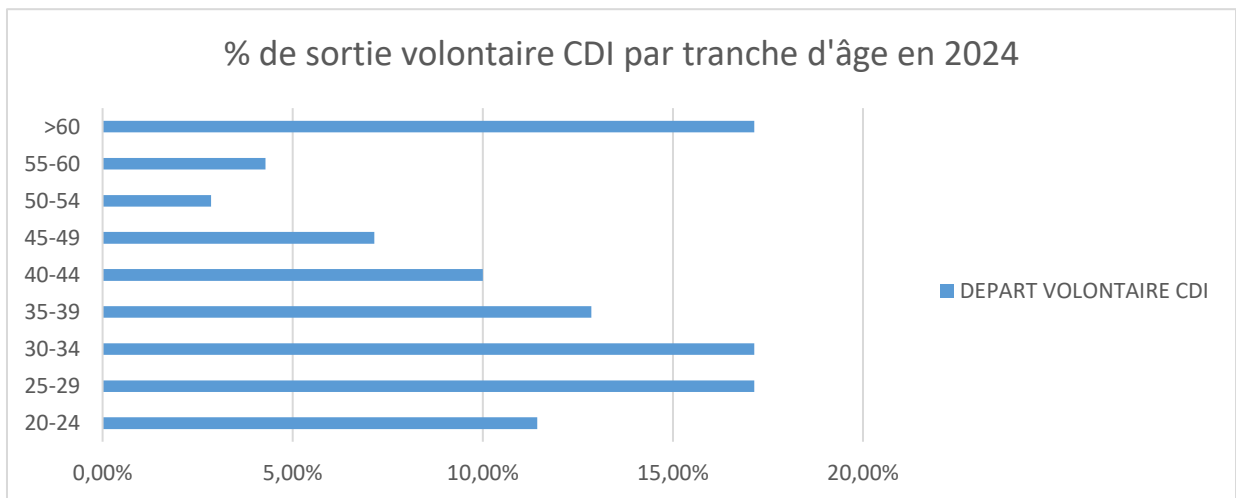
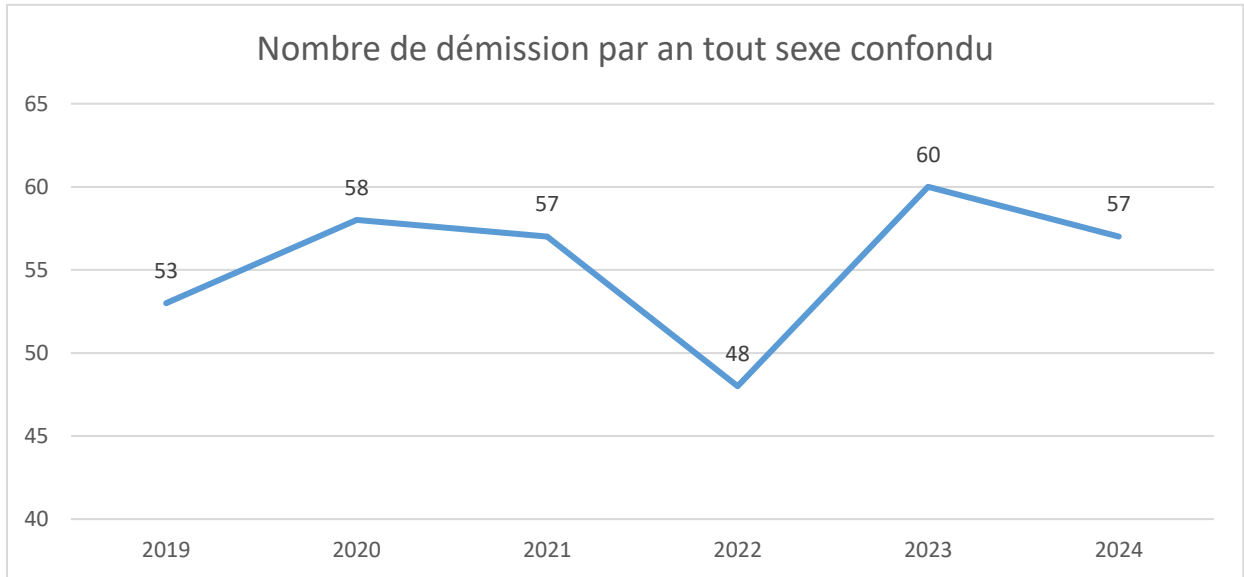
Un prochain indicateur permettra de suivre les grands critères qui ont motivé la démission ou la rupture de contrat à l'initiative du salarié au travers un outil qu'il nous faut mettre en place afin de pouvoir en dégager des éventuelles actions QVCT et/ou budgétaires.

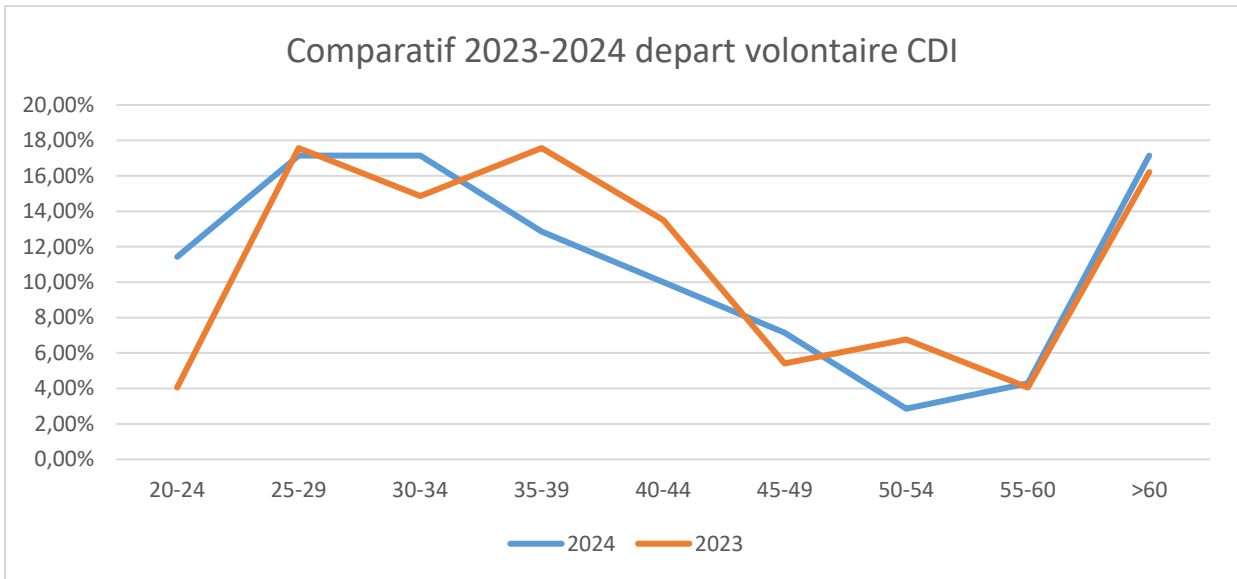
Analyse :

Les démissions représentent 38.4% des départs féminins et 21.95% des départs masculins. Les fins de contrat sont également significatives (fin de CDD/saisonnier/ apprenti/contrat pro-rupture initiative employeur/salarié), représentant 50% des départs (48% féminins et 60.97% des départs masculins). La tranche d'âge 20-34 ans représente 55.42% des départs tout sexe et motif confondus. Cela pourrait sembler alarmant en première lecture mais si nous comparons ce chiffre au regard des embauches sur cette même tranche, celle-ci est à l'équilibre et nous indique que nous restons attractifs pour cette tranche d'âge.

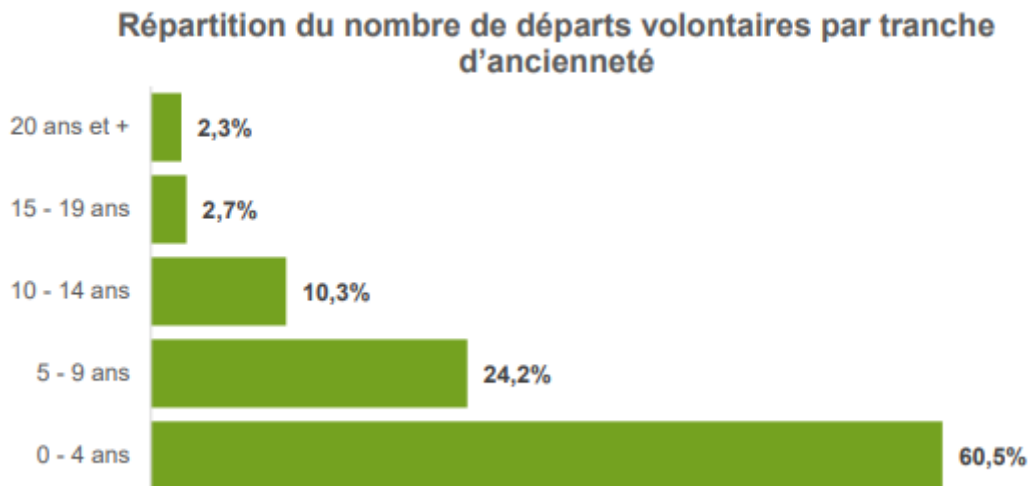
En 2023, nous avons 60 démissions tous sexes confondus contre 57 en 2024

Les employés représentent la majorité des départs, avec 108 femmes et 30 hommes. Les cadres médicaux ont un nombre de départs relativement faible.





A titre comparatif les données UNICANCER de l'ensemble des CLCC pour le personnel en CDI :



6 TURN OVER

6.1 TURN OVER GLOBAL

(depart/effectif moyen periode)*100

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
turn over global	20,00	19,88	24,88	22,09	18,99	18,38
CADRES MEDICAUX	24,38	29,44	24,59	28,98	16,23	16,72
CADRES	11,12	7,91	16,53	11,20	11,01	10,33
EMPLOYES	19,58	18,27	24,95	19,24	17,68	20,45

Le taux global inclus les internes qui en 2023 étaient partiellement comptabilisés dans l'outil teams contrairement à 2024 (sans les internes le taux est à 18.16%)

(départs+arrivées)/2/effectif N concerné

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
turn over global	18%	18%	23%	20%	20%	19%
CADRES MEDICAUX	21%	24%	25%	24%	13%	18%
CADRES	9%	8%	11%	12%	11%	10%
EMPLOYES	18%	16%	22%	18%	18%	21%

En 2024, le roulement national est de 16% tous secteurs confondus.

Les 5 grandes causes d'un roulement du personnel sont :

1. Les problèmes de gestion (salariés livrés à eux-mêmes ou à l'inverse managers qui pratiquent la micro gestion ou avec un relationnel difficile poussent le salarié à partir)
2. L'absence de perspective de hausse de rémunération
3. L'environnement de travail inconfortable qui génère du stress et de la non inclusion
4. L'épuisement professionnel : manque de temps, surcharge de travail
5. L'ennui : lorsque la stimulation, variation des tâches, la projection de perfectionnement amènent au désengagement
6. Le manque de flexibilité : le fait de ne pas s'adapter aux nouveaux codes sociaux sur l'organisation de travail par exemple : télétravail, type de cycle, méthode de travail hybride etc amènent les salariés à se tourner vers des modèles répondant plus à leurs attentes

Un bilan sur l'exercice 2024 démontrait une difficulté à recruter sur les métiers en tension mais pas uniquement, nos efforts étaient pénalisés par des sorties anticipées qui engendraient des

couts indirects d'échec de recrutement et d'attractivité. C'est pourquoi une nouvelle procédure accentuée sur :

- La présélection en partenariat avec les cadres
- L'intégration

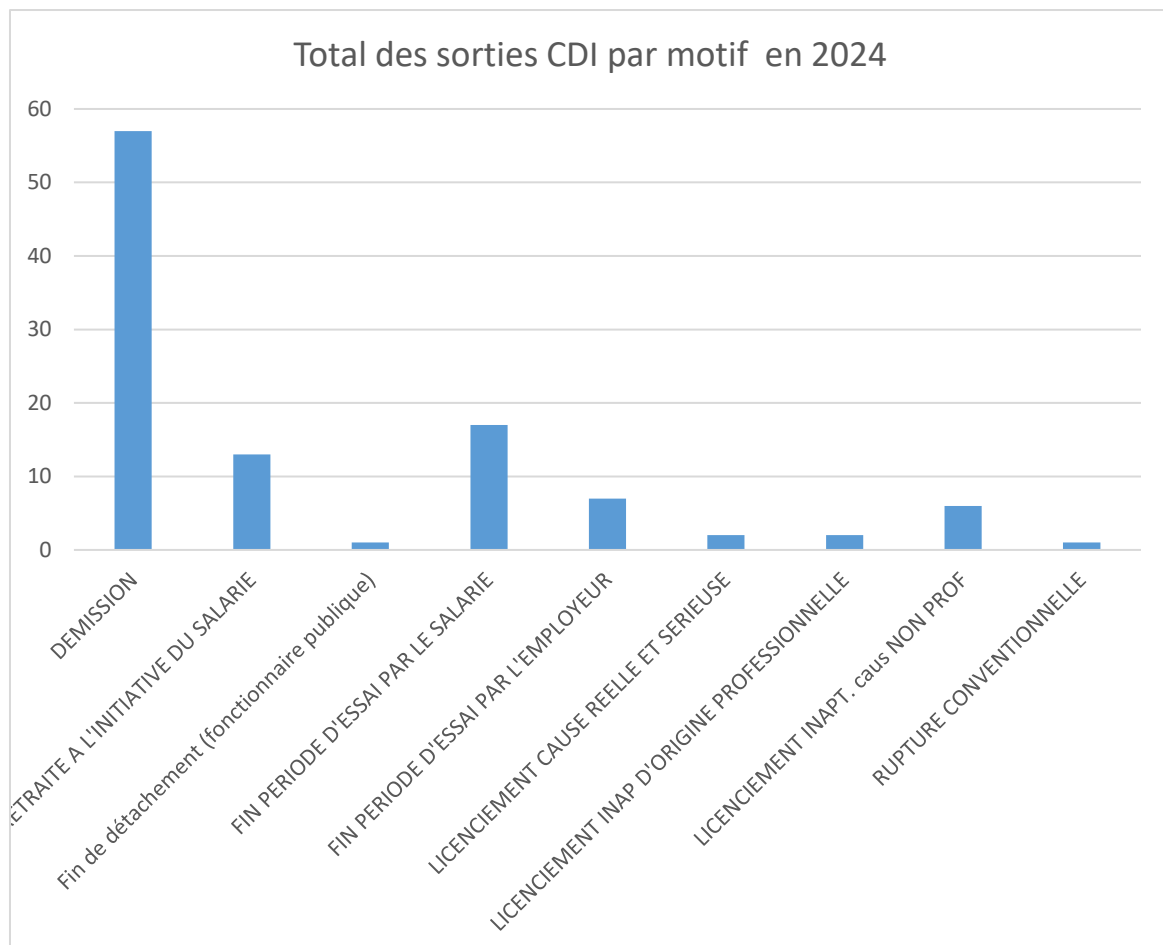
A été mise en place afin de renforcer la qualité de nos recrutements mais également mieux sécuriser le parcours d'embauche et obtenir une meilleure rétention.

Ce modèle devrait permettre de mieux sélectionner les profils en amont et assurer un accompagnement plus personnalisé pour un meilleur engagement et une fidélisation des candidats devenus salariés.

Autre point important mis en place : le premier baromètre social qui va être réalisé qui permettra d'identifier les grands thèmes sur lesquels des propositions d'actions vont être menées soit de manière isolées ou au travers d'autres projets de l'établissement, notamment dans le cadre de l'écriture du Plan d'établissement 2025-2029.

6.2 TAUX DEPART CDI

Notre taux de départ CDI est de $106^{(1)}/956^{(2)} * 100 = 11.09\%$ en 2024



(1)/106 = nombre de départ CDI tous motifs (démission rupture période essai, licenciement, retraite rupture conventionnelle)

(2) 956 physique CDD et CDI effectif 2024 hors prestataires

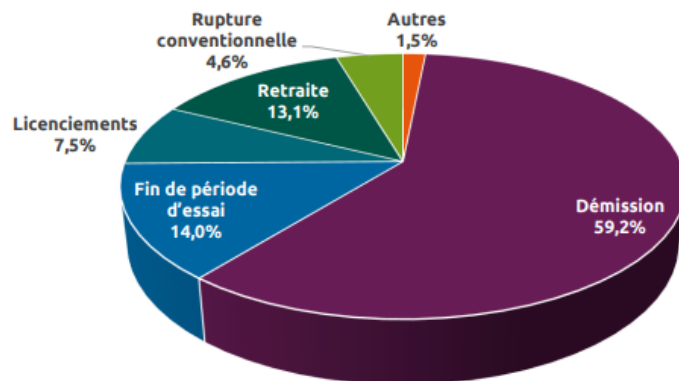
Motif de sortie	Total	%
DEMISSION	57	5,96%
DEPART RETRAITE A L'INITIATIVE DU SALARIE	13	1,36%
Fin de détachement (fonctionnaire publique)	1	0,10%
FIN PERIODE D'ESSAI PAR LE SALARIE	17	1,78%
FIN PERIODE D'ESSAI PAR L'EMPLOYEUR	7	0,73%
LICENCIEMENT CAUSE REELLE ET SERIEUSE	2	0,21%
LICENCIEMENT INAP D'ORIGINE PROFESSIONN	2	0,21%
LICENCIEMENT INAPT. caus NON PROF	6	0,63%
RUPTURE CONVENTIONNELLE	1	0,10%
Total général	106	11,09%

Les taux de départs par motifs CDI suivent la même courbe que le niveau national CLCC ou le motif prédominant reste la démission

A titre comparatif les données UNICANCER de l'ensemble des CLCC

Données sociales 2024

Les départs de CDI par motifs en 2024



Nbre de départ (par motif) /effectif CDI

7 INTERIM

Depuis 2022, le Centre s'est doté d'une application – HUBLO - pour la gestion de ses missions de remplacements internes.

7.1 INTERIM GLOBAL (BLOC INCLUS°)

En 2024, 21 711.49 heures ont nécessité du remplacement.

9822.24 heures ont été pourvues par de l'intérim (soit 6.23 ETP*)

11 889.25 heures ont été pourvues par des salariés en interne (soit 7.54 ETP*)

Sur la totalité de ces heures 13 114.07 heures sont dédiées aux remplacements de nuit soit 60.40 % des besoins. La revalorisation de la prime de nuit par accord national a eu l'effet escompter sur l'attractivité car les besoins en personnel de nuit ont été presque dans leur totalité pourvus.

Les dépenses d'intérim ont représenté 524 326.33 euros TTC soit une diminution de 130756.13 euros par rapport à 2023.

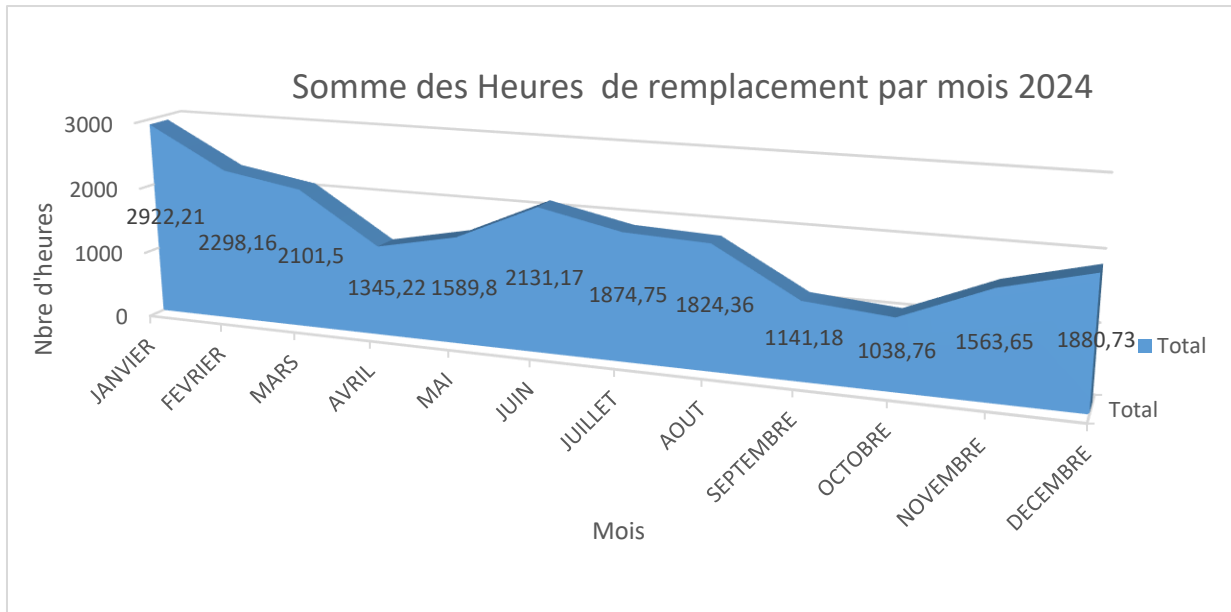
Etablissement	Somme de Durée travaillée sans temps de pause (en heures)	ETP(/1575)
Adecco	2072,61	1,31594286
Appel Médical	6491,15	4,12136508
KELLY	1258,48	0,79903492
Salariés CAL	11889,25	7,54873016
Total général	21711,49	13,785073

La majorité des remplacements est pourvue par des heures supplémentaires en interne. C'est ensuite l'agence « Appel Médical » qui couvre 29.89 % des demandes. Un contrat UNICANCER a permis de bénéficier de grille tarifaire commune aux CLCC.

type personne	Somme de Durée travaillée sans temps de pause (en heures)	ETP(/1575)
Intérimaire	9822,24	6,23634286
Salarié	11889,25	7,54873016
Total général	21711,49	13,785073

Emplois	Somme de Durée travaillée sans temps de pause (en heures)	ETP(/1575)
Aide-Soignant(e)	8259,86	5,24435556
I.A.D.E.	1409,92	0,8951873
I.B.O.D.E.	3278,5	2,0815873
IDE	7732,21	4,90933968
IDE BLOC	1031	0,65460317
Total général	21711,49	13,785073

Specialité/service	Somme de Durée travaillée sans temps de pause (en heures)	ETP(/1575)
Chimiothérapie	468	0,29714286
Chimiothérapie,Médecine	24	0,0152381
Chirurgie	8414,24	5,3423746
Chirurgie maxillo-faciale / ORL	456,62	0,28991746
Chirurgie maxillo-faciale / ORL / ophtalmologique	1087,58	0,69052698
Chirurgie maxillo-faciale / ORL,Chirurgie maxillo-faciale / ORL / ophtalmologique	35,67	0,02264762
Chirurgie maxillo-faciale / ORL,Réanimation / Soins continus	58,35	0,03704762
Chirurgie,Chirurgie maxillo-faciale / ORL	82,35	0,05228571
Chirurgie,Chirurgie maxillo-faciale / ORL / ophtalmologique	105,03	0,06668571
Médecine	7627,41	4,8428
Médecine,Oncologie et hématologie	2238,64	1,42135873
Médecine,Soins palliatifs	26,67	0,01693333
Oncologie et hématologie	806,88	0,51230476
Oncologie et hématologie,Réanimation / Soins continus	23,34	0,01481905
Réanimation / Soins continus	151,71	0,09632381
Soins palliatifs	105	0,06666667
Total général	21711,49	13,785073



Motifs	Somme de Durée travaillée sans temps de pause (en heures)	ETP(/1575)
Accroissement temporaire d'activité	124,01	0,07873651
AUGMENTATION ACTIVITE	10	0,00634921
DELEGATION	42	0,02666667
Evènement familial	337,75	0,21444444
Evènement professionnel	11,67	0,00740952
FF CADRE	11	0,00698413
Non spécifié	1374,67	0,87280635
Personne absente	611,13	0,38801905
Personne au repos	12	0,00761905
Personne en arrêt maladie	7631,83	4,84560635
Personne en arrêt suite à un accident de travail	116,7	0,07409524
Personne en congé de récupération au titre de la grossesse	12	0,00761905
Personne en congé maternité	863,36	0,54816508
Personne en congé payé	12	0,00761905
Personne en congé sans solde	12	0,00761905
Personne en formation	866,97	0,55045714
Personne en RTT	12	0,00761905
Personne en temps partiel thérapeutique	212,04	0,13462857
Poste vacant à temps partiel	576,74	0,36618413
Poste vacant à temps plein	7834,98	4,97459048
Poste vacant dans l'attente d'un nouveau titulaire en CDI	24	0,0152381
Remplacement en cascade	514,14	0,3264381
RENFORT/ SEA	151	0,09587302
SURCROIT	337,5	0,21428571
Total général	21711,49	13,785073

Le recours aux remplacements concerne majoritairement le motif MALADIE ou poste vacant (71.23% contre 79.03% en 2023 % de la totalité des heures)

7.2 INTERIM BLOC-ZPT

Les remplacements du bloc opératoire sont pourvus directement par les agences d'intérim et plus particulièrement par appel médical. 5968.08 heures soit 3.78 ETP* (contre 4505h soit 2.86 ETP en 2023), Février 2024 et mars 2024 sont les mois les plus consommateurs de remplacements.

Seul 156 heures ont été réalisé par des salariés du CAL.

*/(1575)

8 LES POSTES VACANTS AU 31/12/2024

IDE de NUIT = 8.4 etp soit 19.71%

IDE de JOUR= 5.35 etp soit 3.66%

IADE-IBODE-IBO= 2.7 etp soit 8.18%

AS de NUIT= 3.2 etp soit 9.14%

AS de JOUR = 5.2 etp soit 5.42%

Préparateur en Pharmacie = 1.3 etp 5.65%

Manipulateurs = 13.5 etp soit 17.41%

On constate que nos efforts consacrés aux emplois sensibles tel que les IADE, IBODE ont porté leur fruit et ont permis de limiter le nombre de poste vacants.

L'ensemble des efforts réalisés sur la profession de manipulateur peine encore à trouver un écho sur le marché

LE PARCOURS PROFESSIONNEL

9 LES PROMOTIONS

9.1 NOMBRE DE PROMOTIONS SUR L'EXERCICE 2024

	Féminin	Masculin	Total général
Nbre de promotion	48	23	71

9.2 NOMBRE DE PROMOTIONS SELON LES MOIS DE L'EXERCICE 2024

mois 2024	Nbre de promotion par mois
Janvier	2
Février	1
Mars	7
Avril	7
Mai	13
Juin	8
Juillet	12
Aout	2
Septembre	8
Octobre	4
Novembre	4
Décembre	3
Total général	71

Analyse

À l'issue des campagnes d'entretien annuel, un recensement structuré des demandes de promotion a été réalisé. Ces demandes ont fait l'objet d'une analyse approfondie par la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la Direction générale dans le cadre d'une campagne post-entretien dédiée.

Cette phase permet d'évaluer chaque demande au regard des besoins opérationnels du CAL, des contraintes budgétaires et de la pertinence des souhaits exprimés. À l'issue de cette étude, un calendrier de promotions sera défini, garantissant une cohérence entre les aspirations individuelles, les critères d'éligibilité et les priorités stratégiques de l'établissement.

9.3 NOMBRE DE PROMOTIONS PAR TYPE D'EMPLOI CCN

Emploi CCN 2024	Nombre de promotion
AGENT DE SERVICE QUALIFIE	1
ASSISTANT MEDICAL	3
ASSISTANT MEDICAL SPECIALISE	1
ASSISTANT SPECIALISTE DES CLCC	2
ATTACHE DE RECHERCHE CLINIQUE	4
ATTACHE DE RECHERCHE CLINIQUE SPECIALISE	2
CADRE 1	14
CADRE 2	4
CADRE SUPERIEUR 2	2
CADRE SUPERIEUR 3	1
CHEF DE CLINIQUE DES UNIVERSITES	1
CHEF D'EQUIPE	1
COORDONNATEUR TECHNIQUE	1
DIETETICIEN	1
INFIRMIER D.E.	3
INFIRMIER DE BLOC OPERATOIRE D.E.	1
MANIPULATEUR	3
PRATICIEN DES CLCC	2
PRATICIEN SPECIALISTE DES CLCC	5
PRINCIPALAT	6
SECRETAIRE	2
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	1
TECHNICIEN DE RECHERCHE CLINIQUE	1
TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE	1
TECHNICIEN QUALIFIE	8
Total général	71

Ce tableau montre une répartition variée des promotions parmi les différents postes, les promotions concernent un grand nombre de métiers de la CCN.

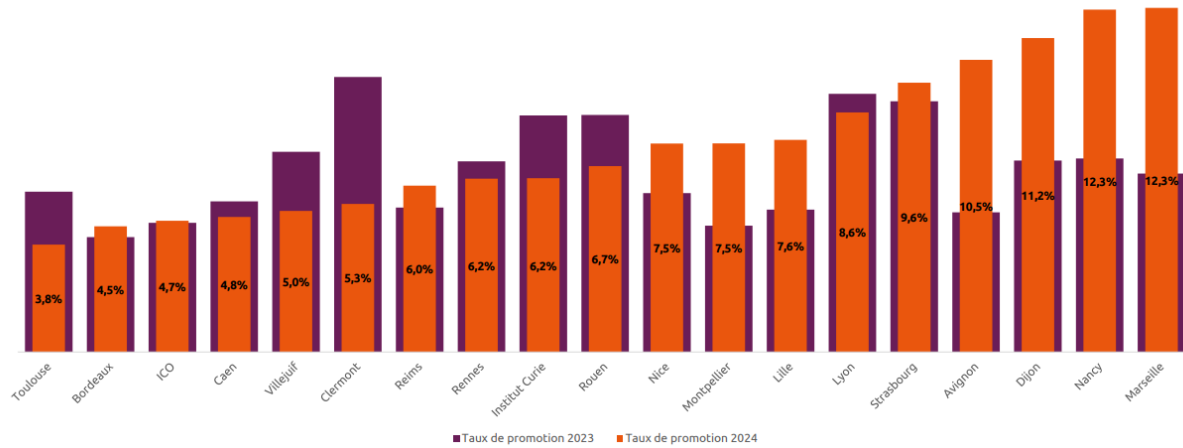
Toutefois les postes de Cadre 1 et Principalat ont le plus grand nombre de promotions en 2024 car ils représentent 28.16 % des promotions octroyées, avec respectivement 14 et 6 promotions. Cela pourrait indiquer une forte demande pour des compétences de gestion et de leadership au sein de l'organisation.

Si on analyse les emplois des cadres dans leur globalité (Cadre 1, Cadre 2, Cadre supérieur 2, Cadre supérieur 3) représentent une part significative des promotions, avec un total de 21 promotions.

Cette répartition des promotions suggère que l'organisation met l'accent sur le développement des compétences de gestion et de recherche clinique. Les promotions dans les postes de techniciens qualifiés et hautement qualifiés montrent également une attention portée à l'expertise technique.

A titre de comparaison avec les autres CLCC :

Les promotions en 2024



9.4 NOMBRE DE PROMOTIONS PAR TRANCHE D'ANCIENNETE

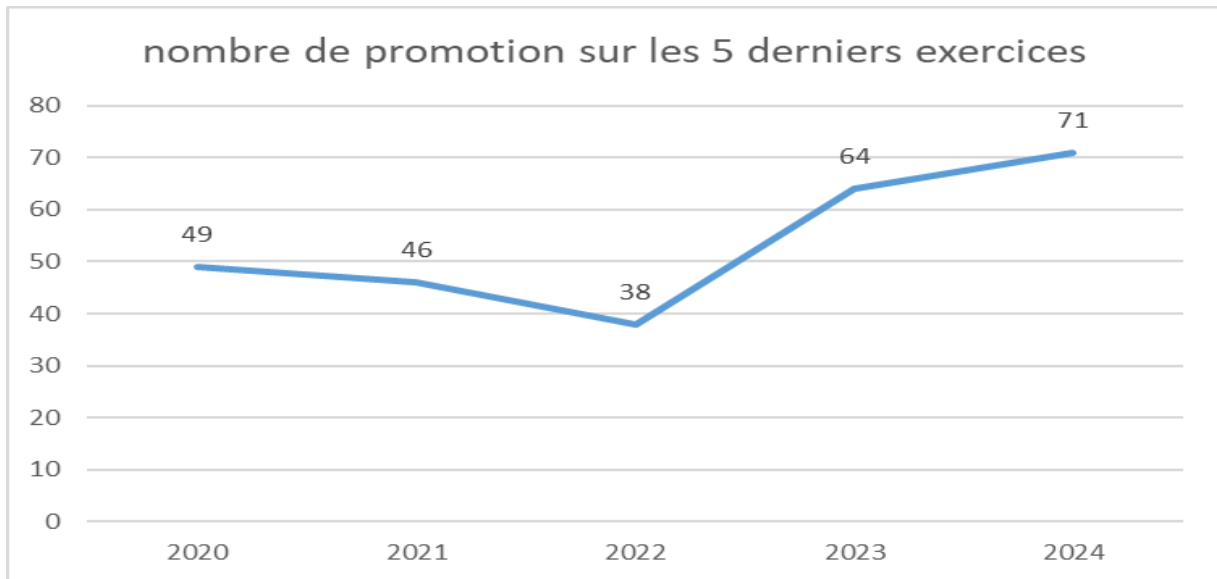
Tranche ancienneté	Féminin	Masculin	Total général
0-4	31	13	44
5-9	7	1	8
10-14	4	7	11
15-19	4	1	5
20-24	2	0	2
25-29	0	1	1
Total général	48	23	71

Analyse

La tranche 0-4 ans d'ancienneté représente 62% des promotions, il y a donc une forte concentration de promotion sur les nouvelles recrues et ou jeune collaborateurs. L'accent est mis par le Centre sur la volonté de fidéliser les jeunes recrues en leur permettant d'évoluer professionnellement dès leurs premières années au sein de l'établissement. Au fur et à mesure que l'on avance dans l'ancienneté les promotions se font plus rares. Cela peut refléter une certaine stagnation dans la carrière professionnelle avec de moins en moins d'opportunités ou une organisation structurelle moins orientée sur une évolution des tranches au-delà de 29 ans d'ancienneté.

L'amélioration des opportunités de promotion pourrait se faire au travers de critères clairs et transparents basé sur les compétences, la performance et l'expérience. Le Cal s'est déjà engagé

dans cette démarche en déclinant des parcours professionnels avec des étapes claires et des objectifs quantifiables dans lesquels les salariés concernés peuvent se projeter.



10 GESTION DES EMPLOIS ET DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Notre établissement poursuit activement cette dynamique engagée en 2023 avec la validation progressive des fiches de poste. Un programme plus structuré verra le jour fin du dernier trimestre 2025. Cette étape essentielle vise à construire un répertoire des compétences de référence, véritable socle commun sur lequel s'appuieront les entretiens annuels, les entretiens de Validation des Acquis Professionnels (VAP), les déclinaisons de parcours professionnels, ainsi que les réflexions sur l'évolution des métiers. La GEPP permet ainsi d'anticiper les besoins en compétences, de sécuriser les parcours professionnels et de renforcer l'adéquation entre les ressources humaines et les orientations stratégiques de l'établissement. Elle constitue un levier majeur pour accompagner les transformations du secteur de la santé tout en valorisant les « talents » internes.

En 2024 les parcours suivants ont été déclinés sur le plan local et rejoint ensuite par des accords nationaux

- Accord 2023-09 relatif au parcours professionnel des préparateurs en pharmacie (signé le 5 février 2024)
- Accord 2024-01 relatif au parcours professionnel des dosimétristes
- Accord d'entreprise 2024-07 relatif à la définition d'un parcours professionnel applicable aux onco-généticiens du Centre Antoine Lacassagne (signé le 28/11/2024)
- De nouveaux accords comme les parcours des physiciens sont en cours de négociation.

10.1 LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELLE (VAP).

La commission VAP s'est tenue le 10/10/2024 ; elle est composée d'un délégué syndical de chaque organisation, de la DRH, de 3 cadres (1 administratif, un médico technique et un soins) qui ont statué sur les dossiers qui nécessitaient une étude approfondie du parcours ou ayant suscité des interrogations dans la réalisation de leur dossier d'évaluation.

Nombre de salariés ayant bénéficié de la VAP1 en 2024 : 42 sur 44 éligibles

Nombre de salariés ayant bénéficié de la VAP2 en 2024 : 18 sur 19 éligibles

Nombre de salariés ayant bénéficié de la revoyure en 2024 : 1 sur 4 éligibles

Afin d'éviter de statuer sur des dossiers sur lesquels il n'y a pas de questionnement et dont le parcours professionnel justifie pleinement un passage de palier, il est envisagé de mettre en place un accord d'entreprise courant 2025 qui formalisera les modalités de la commission et ses champs d'interventions.

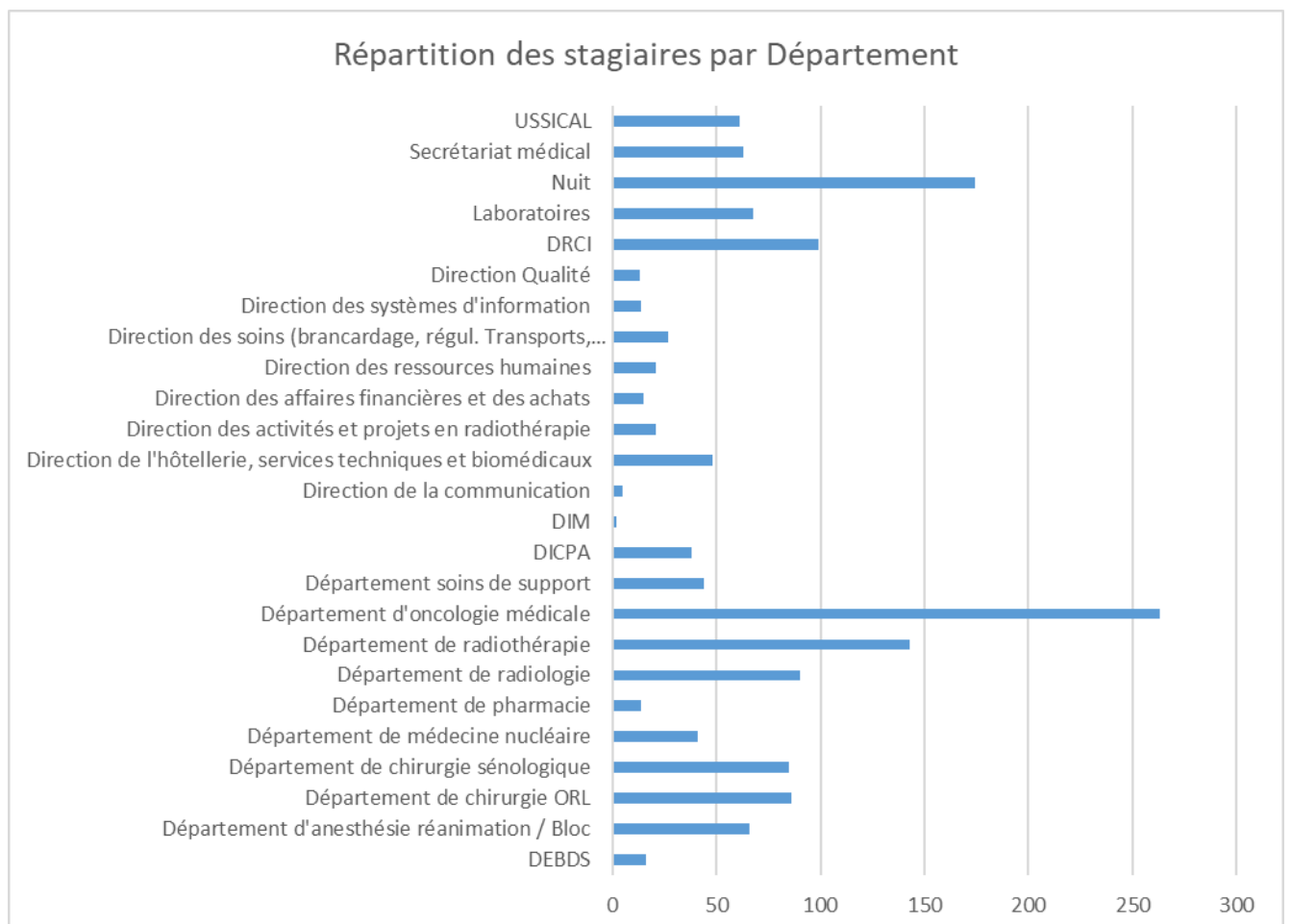
LA FORMATION PROFESSIONNELLE

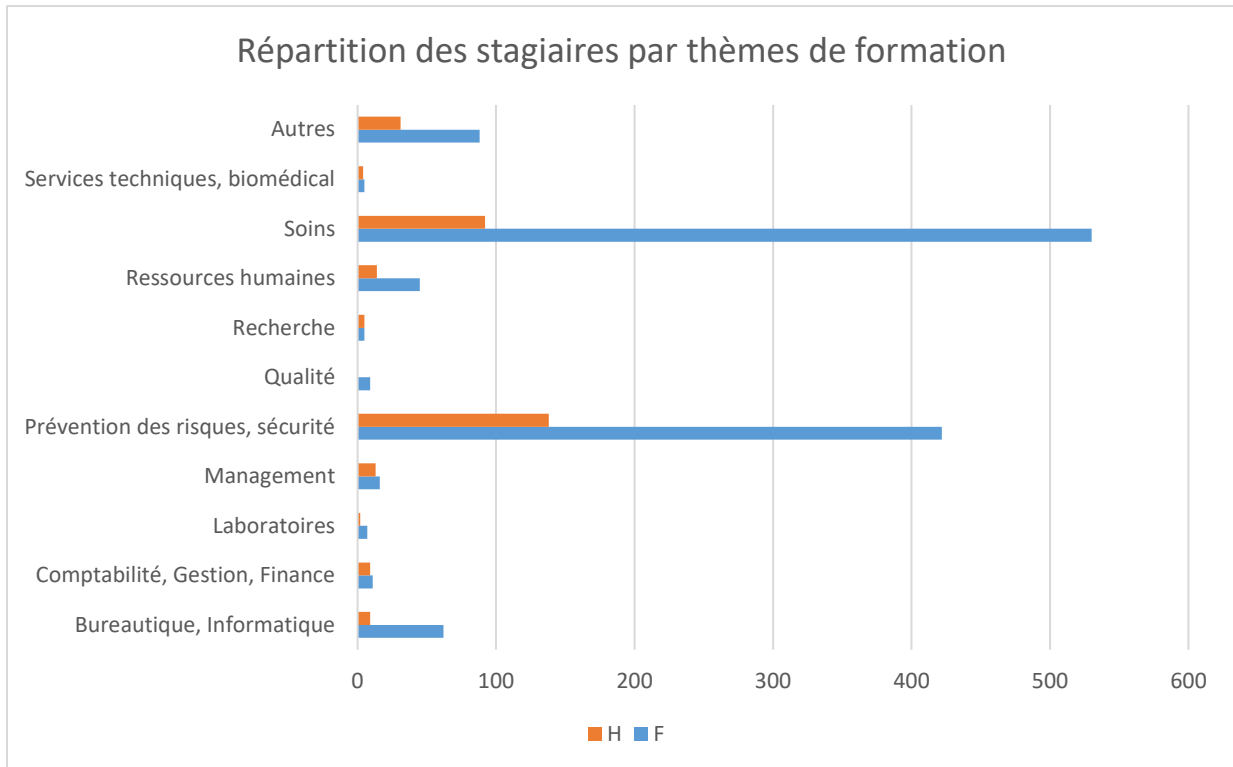
11 FORMATION -EVALUATIONS

11.1 NOMBRE DE STAGIAIRES

L'acquisition d'un nouveau logiciel de gestion de la formation fin 2023 permet d'améliorer le suivi des formations réalisées, que ce soit en terme de stagiaires ou de coûts.

	Formation interne		Formation externe	
	F	H	F	H
Cadres	42	43	77	46
Cadres Médicaux	24	7	34	21
Employés	582	113	432	84
Autres (apprentis, stagiaires)	4	3	2	3
Total	652	166	545	154
Cumul	1 517			





11.2 NOMBRE DE COMMISSION FORMATION

3 commissions de formation ont été réalisées en 2024 pour la rédaction du Plan de Développement des Compétences 2025.

11.3 NOMBRE DE PERSONNEL FORME

	Cadres médicaux		Cadres		Employés		Autres		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Effectifs présents	71	40	60	51	566	131	18	19	956
Personnels formés (Nombre d'individus)	36	17	35	30	358	73	4	5	558

11.4 POURCENTAGE CONSACRE A LA FORMATION

Le taux de cotisation du CAL à la formation professionnelle est de 2,60 % de la masse salariale brute (MSB), qui se décompose de la manière suivante :

- Contribution légale 1 % 409 302 €
- Contribution conventionnelle obligatoire 0,35 % 141 823 €
- Investissement formation obligatoire 0,65 % 266 046 €
- Investissement formation volontaire 0,60 % 245 581 €

TOTAL 1 062 752 €

Les cotisations versées au titre de l'investissement formation obligatoire et de l'investissement formation volontaire constituent le montant alloué au Plan de développement des compétences, soit 511 627 €.

La convention collective des CLCC impose une contribution formation minimale de 2,45 % MSB.

Le fait de cotiser à hauteur de 2,60 % MSB permet de bénéficier d'un accompagnement financier de l'OPCO Santé dans le cadre des formations diplômantes, avec un accès élargi à des fonds complémentaires, permettant ainsi des départs en formation plus nombreux.

11.5 DEPENSE DE FORMATIONS EXTERNES

	Coût Pédagogique	Coût Hébergement	Coût Transports	Coûts Salariaux	TOTAL
Cadres	44 833 €	2 952 €	2 835 €	106 330 €	156 950 €
Cadres médicaux	32 082 €	7 061 €	9 572 €	67 076 €	115 791 €
Employés	212 693 €	4 782 €	4 156 €	606 197 €	827 828 €
Autres (apprentis, stagiaires)	4 641 €	0 €	0 €	8 629 €	13 270 €
Total	294 249 €	14 795 €	16 563 €	788 232 €	1 113 839 €

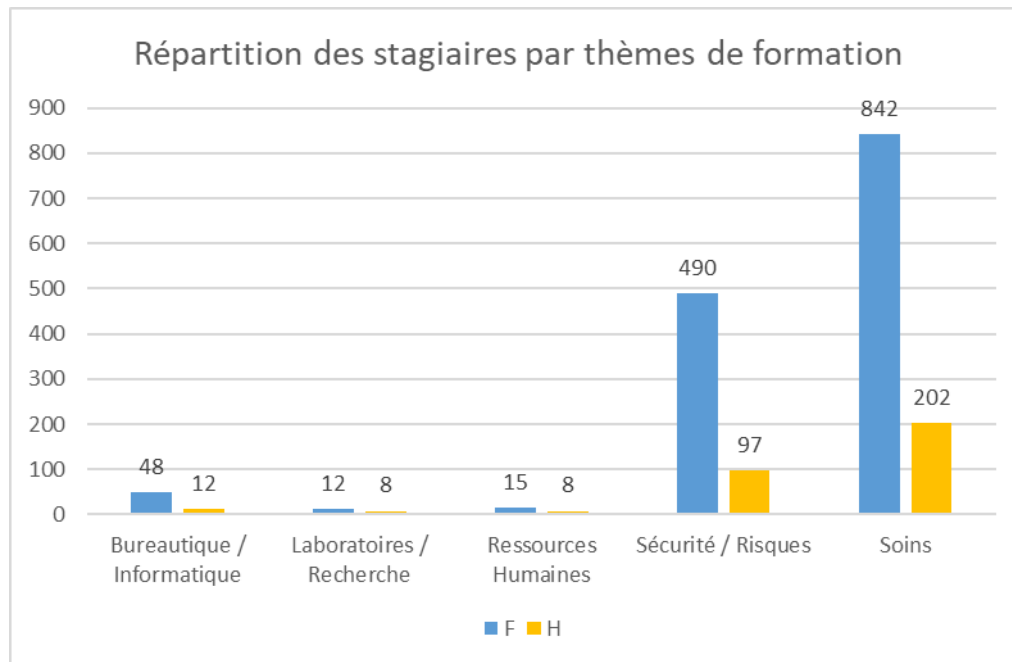
11.6 NOMBRE DE JOURS/ HEURES DE FORMATION

	Formation interne		Formation externe	
	Nbre Heures	Equivalent jours	Nbre Heures	Equivalent jours
Cadres	246	35,14	3 790	541,43
Cadres médicaux	62	8,86	835	119,29
Employés	3 051	435,86	32 309	4615,57
Autres (apprentis, stagiaires)	30	4,29	271	38,71
Total	3 389	484	37 205	5315

11.7 AXES STRATEGIQUES DE FORMATION

Au cours du dernier trimestre 2024, une réflexion sur les axes stratégiques pour 2025 a été menée pour aboutir à la création d'un plan d'orientation de formations 2025 qui sera entrepris dès le premier trimestre 2025. L'objectif étant, au travers du budget prévisionnel définit, d'organiser et structurer les différentes actions de formation qui pourront être mises en œuvre par thématiques en cohérence avec le projet d'établissement.

11.8 TYPE DE FORMATION DISPENSEE



11.9 NOMBRE D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS

L'entretien professionnel visant à accompagner les perspectives d'évolution professionnelle des salariés est un rendez-vous obligatoire tous les deux ans.

Le Centre Antoine Lacassagne par décision unilatérale a réduit ce délai à 1 an.

En 2024, 428 personnes ont bénéficié de l'entretien professionnel.

On constate que bien que l'effectif de l'établissement augmente depuis 2019, à contrario les entretiens professionnels diminuent en pourcentage d'entretiens réalisés sur l'ensemble du personnel. Cela signifie que certains salariés ne bénéficient pas de cet entretien obligatoire.

L'acquisition en 2024 d'un nouvel outil de gestion « talent soft » sur la performance, la formation professionnelle et l'entretien a été paramétré pour être effectif sur la prochaine campagne d'entretien mars-avril 2025. Le nombre d'entretiens devrait par conséquent être pour l'an prochain en adéquation avec le nombre de personnel dans l'établissement et profiter à tous. Il se déclinera en première intention sur le personnel non médical.

L'entretien professionnel est un moyen de transmettre les souhaits de formation du personnel afin d'établir le plan de développement des compétences et de faire un point sur l'évolution de carrière du professionnel.

11.10 NOMBRE D'ENTRETIENS ANNUELS D'EVALUATION

La dématérialisation de ce processus via la solution Talentsoft représente une avancée majeure en matière d'efficacité et de traçabilité.

En centralisant les données, (cela facilite la préparation des entretiens et assure un suivi structuré des échanges) Talentsoft permet aux managers et aux collaborateurs de gagner en clarté et en réactivité.

Cette digitalisation favorise également une meilleure transparence et une harmonisation des pratiques RH au sein de l'organisation. L'idée étant de se recentrer sur cet échange en le décorrélant d'une note jusqu'alors devenue l'objectif à atteindre ces dernières années pour prétendre à une prime maximum.

Ce rendez-vous obligatoire peut éventuellement donner lieu à une prime appelée Bonification Individuelle de Carrière (BIC) versée en avril N+1, une prime de performance pour les cadres et une part additionnelle variable pour les médecins, applicable selon les critères de la CCN et / ou accord d'entreprise.

BIC

En 2024, sur 770 salariés composants l'enveloppe de répartition, 664 Non cadres et 106 Cadres 594 (77.27%) salariés non cadres et 91 (94.89%) cadres ont réalisé leur entretien soit 685 (88.96%) salariés

103 (87 non cadre et 16 cadres) n'ont pas bénéficié d'entretiens pour les raisons suivantes :

18 (17 non cadre et 1 cadre) en formation professionnelles : ils bénéficient d'une BIC moyenne automatique (17.47%)

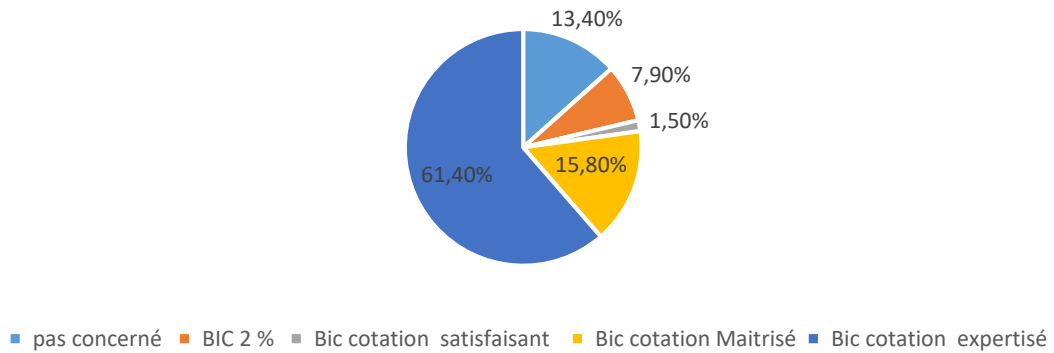
60 (48 non cadre et 12 cadres) absents durant la campagne qui bénéficieront de leur entretien à leur retour dans la limite des 3 ans (58.25%)

25 (21 non cadre et 4 cadres) sorties courant 2024 ou début 2025 avant lancement de la campagne (24.27%)

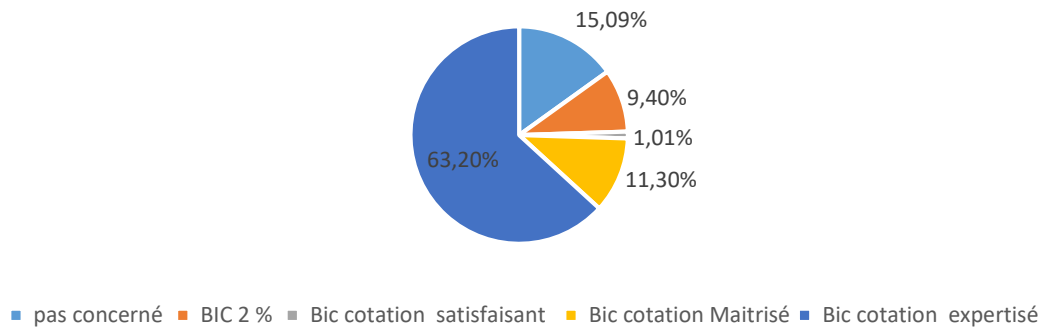
Le montant total distribué est de 106 202 euros brut non chargés.

- Non cadres : 664 personnes pour 85 455 euros bruts non chargés
- Cadres : 106 personnes pour 20 747 euros bruts chargés

répartition des 664 non cadres à la BIC



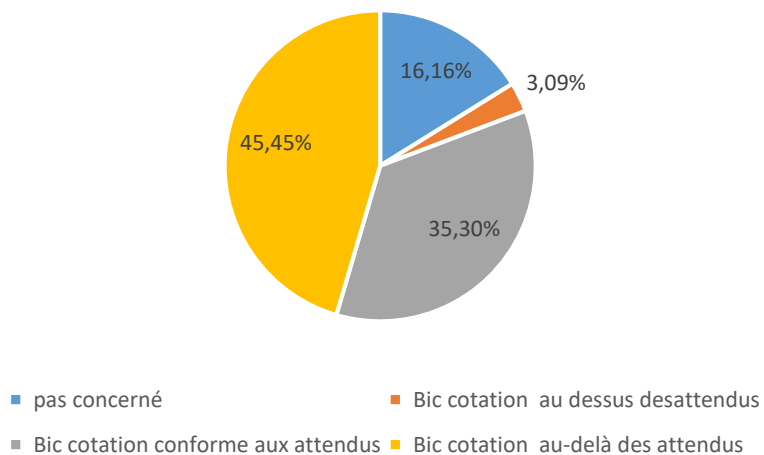
répartition des 106 cadres à la BIC



PPI

99 entretiens réalisés et versements pour un montant total de 81700 euros bruts non chargés

Répartition 99 cadres à la PPI



PVA

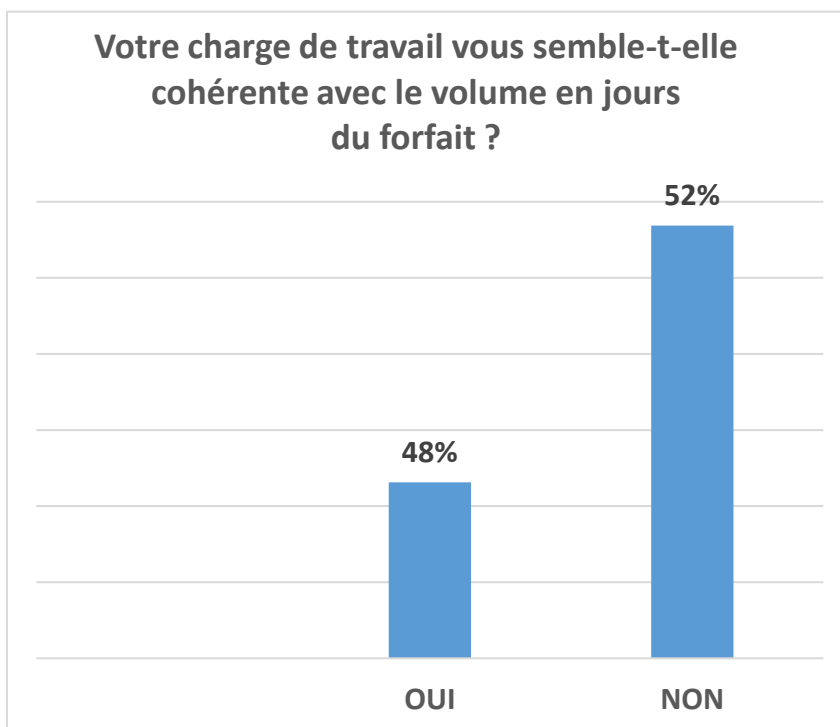
96 médecins ont bénéficié de la PVA pour un montant total distribué de 145 914.87 euros bruts non chargés

11.11 NOMBRE D'ENTRETIEN JOURS

89 entretiens Forfait jours ont été réalisés.

Sur l'ensemble des cadres, certains ont choisi de rester sur décompte horaire.

D'autres n'ont pas réalisé cet entretien étant sur le départ de l'entreprise.



11.12 NOMBRE D'ALTERNANTS ET STAGES

Bien que l'Etat réduise progressivement les aides octroyées pour développer l'intégration de ces profils dans les entreprises, le Centre maintient son accueil sur ces deux types de contrat que sont l'alternance sous forme de contrat de professionnalisation et de contrat d'apprentissage.

Contrats d'apprentissage conclus en 2024 :

- 2 Diplômes de secrétaire médicale
- 1 Diplôme d'Ingénieur en informatique
- 1 DEUST Préparateur en pharmacie

Contrats de professionnalisation conclus en 2024 :

- 1 DEUST Préparateur en pharmacie
- 1 Master 2 Ingénierie de la santé, parcours Génie Biomédical

Contrats d'Allocation d'Etudes :

- 4 DTS Imagerie médicale et radiologie

Stagiaires

- 238 stagiaires en formation initiale ont été accueillis en 2024 (étudiants AS, IDE, manip, cadres de santé, élèves de 3ème, élève de seconde, maters, DQPRM ...)

Parmi ces stagiaires, 22 ont bénéficié d'une gratification (stage supérieur à 2 mois)

En 2024 le nombre d'alternants était de 17 (6 contrats de professionnalisation et 11 apprentis) =28%.

Sur ces 17 alternants, 5 se sont vu proposer un contrat CDD ou CDI selon les besoins de l'établissement au terme de leur formation.

En 2024, 6 contrats d'apprentissage ont été conclus en plus des 8 en cours.

Sur les 11 apprentis :

- ✓ 6 Contrats conclus en 2024
- ✓ 2 contrats prennent fin en 2024
- ✓ 2 contrats sont pluriannuels

11.13 NOMBRE DE DEMANDES DE FORMATION

	Demandées	Acceptées au PDC 2024	Réalisées
Formations diplômantes	104	15	15
Formations non diplômantes	198	8 individuelles	16 individuelles
		9 collectives	24 collectives

11.14 NOMBRE DE FORMATIONS RETENUES AU PLAN

15 diplômantes

8 individuelles

9 collectives

L'ensemble de ces formations dispensées représente un budget global estimé de 584 000 euros.

LA REMUNERATION, MASSE SALARIALE

Masse salariale = brut + l'ensemble des sujétions versées. (Apprentis /contrat professionnalisation inclus)

12 MASSE SALARIALE

12.1 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL REMUNERE ENTRE 01/01/2024 ET LE 31/12/2024

Type de personnel	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé
Personnel médical	10 575 588,45 €	6 762 396,83 €	17 337 985,28 €
Personnel non médical	30 077 361,75 €	17 275 087,80 €	47 352 449,55 €
Personnel médical FFI	199 333,67 €	92 277,51 €	291 611,18 €
Total général	40 852 283,87 €	24 129 762,14 €	64 982 046,01 €

12.2 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL REMUNERE PAR SEXE ENTRE 01/01/2024 ET LE 31/12/2024

Type de personnel	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé
Hommes	11 742 581,55 €	7 030 731,75 €	18 773 313,30 €
Femmes	29 109 702,32 €	17 099 030,39 €	46 208 732,71 €
Total général	40 852 283,87 €	24 129 762,14 €	64 982 046,01 €

Le titre I de dépenses de personnel représente 40.07% de l'ensemble des dépenses du Centre. (64 982 046.01/162 159 424.62).

Pour comparaison, dans les établissements non spécialisés ou publics, le ratio des dépenses de personnel se rapproche des 60% de l'ensemble de leurs dépenses.

12.3 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL MEDICAL REMUNERE ENTRE 01/01/2024 ET LE 31/12/2024

Type de personnel	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé
Personnel médical	10 575 588,45 €	6 762 396,83 €	17 337 985,28 €
Personnel médical FFI	199 333,67 €	92 277,51 €	291 611,18 €
Total général	10 774 922,12 €	6 854 674,34 €	17 629 596,46 €

12.4 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL MEDICAL REMUNERE PAR SEXE ENTRE 01/01/2024 ET LE 31/12/2024

Type de personnel	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé
Personnel médical	10 575 588,45 €	6 762 396,83 €	17 337 985,28 €
Hommes	4 351 153,64 €	2 750 888,12 €	7 102 041,76 €
Femmes	6 224 434,81 €	4 011 508,71 €	10 235 943,52 €
Personnel médical FFI	199 333,67 €	92 277,51 €	291 611,18 €
Hommes	75 985,75 €	44 233,61 €	120 219,36 €
Femmes	123 347,92 €	48 043,90 €	171 391,82 €
Total général	10 774 922,12 €	6 854 674,34 €	17 629 596,46 €

12.5 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL NON MEDICAL REMUNERE ENTRE 01/01/2024 ET LE 31/12/2024

Type de personnel	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé
Personnel non médical	30 077 361,75 €	17 275 087,80 €	47 352 449,55 €

12.6 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL NON MEDICAL REMUNERE PAR SEXE ENTRE 01/01/2024 ET LE 31/12/2024

Type de personnel	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé
Personnel non médical	30 077 361,75 €	17 275 087,80 €	47 352 449,55 €
Hommes	7 315 442,16 €	4 235 610,02 €	11 551 052,18 €
Femmes	22 761 919,59 €	13 039 477,78 €	35 801 397,37 €
Total général	30 077 361,75 €	17 275 087,80 €	47 352 449,55 €

12.7 MONTANT DES SUJETIONS ET GRATIFICATIONS DES STAGIAIRES ET INTERNES

Brut sujétion	charges patronales	Somme de cumul brut chargé
188 351,57 €	39 049,41 €	227 400,98 €

NB : les internes sont directement rémunérés par le CHU de Nice. En ce qui les concerne, il s'agit de sujétions complémentaires à la rémunération principale le cas échéant. La forte progression est justifiée par la saisie exhaustive en 2024 de l'ensemble des internes comparativement à 2023

12.8 MASSE SALARIALE BRUT CHARGEE AU 31/12/2024 (HORS INTERNES, STAGIAIRES)

type de personnel	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé
Personnel médical	892 282,39 €	569 810,73 €	1 462 093,12 €
Personnel médical FFI	19 273,38 €	6 096,75 €	25 370,13 €
Personnel non médical	2 588 170,12 €	1 457 557,78 €	4 045 727,90 €
Total général	3 499 725,89 €	2 033 465,26 €	5 533 191,15 €

En 2023 le montant brut chargé était de 5 458 089.51 euros soit +1.37%

12.9 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL MEDICAL REMUNERE PAR SEXE AU 31/12/2024

sexe	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé
Hommes	985 764,22 €	582 241,66 €	1 568 005,88 €
Femmes	2 513 961,67 €	1 451 223,60 €	3 965 185,27 €
Total général	3 499 725,89 €	2 033 465,26 €	5 533 191,15 €

La masse salariale brut chargée féminine progresse de 1.4% par rapport à 2023. Celle de la population masculine prend 1.36%

12.10 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL NON MEDICAL REMUNERE AU 31/12/2024

type de personnel	Homme			Femme			Total brut	Total Charges patronales	Total Somme de cumul brut chargé
	brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé	brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé			
Personnel non médical	616 574,09 €	348 676,88 €	965 250,97 €	1 971 596,03 €	1 108 880,90 €	3 080 476,93 €	2 588 170,12 €	1 457 557,78 €	4 045 727,90 €
Total général	616 574,09 €	348 676,88 €	965 250,97 €	1 971 596,03 €	1 108 880,90 €	3 080 476,93 €	2 588 170,12 €	1 457 557,78 €	4 045 727,90 €

12.11 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL MEDICAL REMUNERE AU 31/12/2024

Type de personnel	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé
Personnel médical	892 282,39 €	569 810,73 €	1 462 093,12 €
Personnel médical FFI	19 273,38 €	6 096,75 €	25 370,13 €
Total général	911 555,77 €	575 907,48 €	1 487 463,25 €

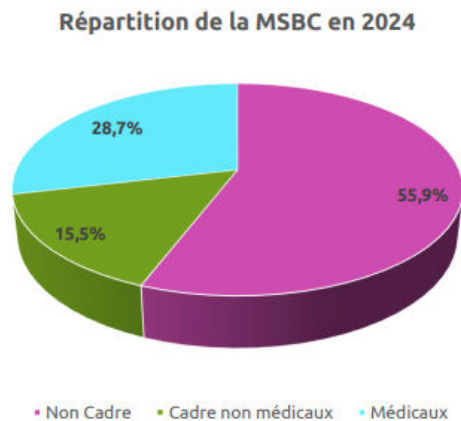
12.12 MASSE SALARIALE CUMULEE DU PERSONNEL MEDICAL REMUNERE AU 31/12/2024

Type de personnel	Homme			Femme			Total Brut	Total Charges patronales	Total Somme de cumul brut
	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé	Brut	Charges patronales	Somme de cumul brut chargé			
Personnel médical	362 714,00 €	230 197,78 €	592 911,78 €	529 568,39 €	339 612,95 €	869 181,34 €	892 282,39 €	569 810,73 €	1 462 093,12 €
Personnel médical FFI	6 476,13 €	3 367,00 €	9 843,13 €	12 797,25 €	2 729,75 €	15 527,00 €	19 273,38 €	6 096,75 €	25 370,13 €
Total général	369 190,13 €	233 564,78 €	602 754,91 €	542 365,64 €	342 342,70 €	884 708,34 €	911 555,77 €	575 907,48 €	1 487 463,25 €

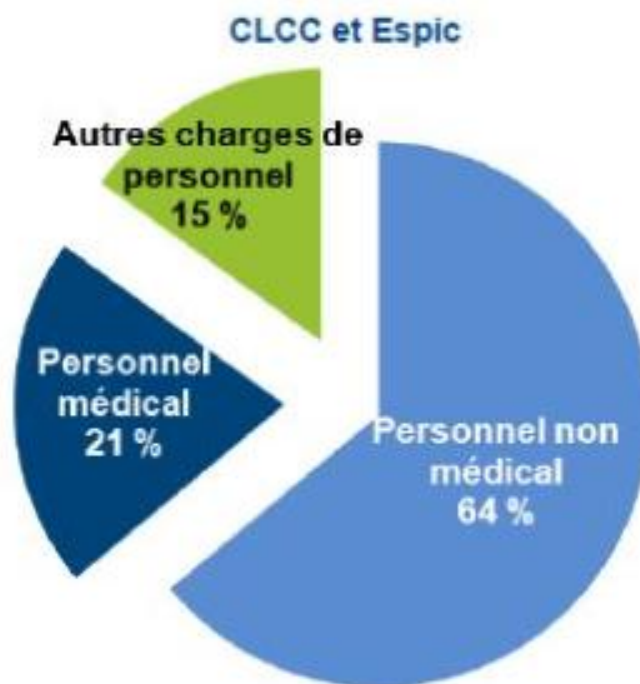
Les points marquants de 2024 des rémunérations Médicales ou Non Médicales sont :

- La création de nouveaux Groupes d'emploi CCN non Médicaux en septembre 2024 pour lequel l'effet « année pleine » se constatera en 2025 ;

Sur l'ensemble des CLCC la répartition de la MSB chargée est de :



À titre de comparaison sur le plan national, les dépenses de personnel dans les Centres de lutte contre le cancer (CLCC) et autres établissements de santé privés d'intérêt collectif (Espic), en 2019, se répartissent comme suit :



12.13 MONTANT DES PRIMES DE SUJETIONS

Ce tableau n'est pas un récapitulatif exhaustif des sujétions versées

nature sujétions	cadres médicaux	Cadres	Employés	Total
avantage NTIC	35,16 €	32,40 €		67,56 €
indemnité d'exercice exclusif			776 347,14 €	776 347,14 €
prime de déplacement ARC			5 825,00 €	5 825,00 €
prime de férié	6 075,00 €	1 050,00 €	14 466,64 €	21 591,64 €
prime de soins critique		1 277,57 €	73 013,51 €	74 291,08 €
astreintes	369 072,96 €	53 120,70 €	213 937,33 €	636 130,99 €
avantage nature				0,00 €
heures supplémentaire et complémentaires		2 132,51 €	679 764,76 €	681 897,27 €
indemnité assistante medicale			7 080,00 €	7 080,00 €
indemnité complémentaire	1 078,33 €	750,00 €	236 787,50 €	238 615,83 €
Indemnité complémentaire IADE			44 409,29 €	
Indemnité complémentaire IBODE		2 450,00 €	13 475,00 €	
indemnité de fonction	93 638,58 €	6 971,52 €		100 610,10 €
indemnité de transport	27 102,38 €	29 688,85 €	174 777,62 €	231 568,85 €
médaille du travail		750,00 €	1 250,00 €	2 000,00 €
prime animation d'équipe		494,30 €	22 721,84 €	23 216,14 €
prime assistante medical déléguée			840,00 €	840,00 €
prime d'attractivité			31 651,00 €	31 651,00 €
prime de cooptation		1 000,00 €	23 750,00 €	24 750,00 €
prime de dimanche			297 775,86 €	297 775,86 €
prime de nuit		2 672,63 €	585 209,03 €	587 881,66 €
Prime de pédiatrie			7 200,00 €	7 200,00 €
prime de suppléance			45 653,55 €	45 653,55 €
prime d'engagement USC				0,00 €
prime exceptionnelle	502,91 €	16 104,41 €		16 607,32 €
prime exercice		1 580,16 €	42 383,12 €	
prime exercice AS			168 554,70 €	
prime exercice manip			103 154,25 €	
prime incitation à la recherche	28 000,00 €			28 000,00 €
segur 1 et2		298 555,13 €	2 311 559,16 €	2 610 114,29 €
TOTAL	525 505,32 €	418 630,18 €	5 881 586,30 €	6 449 715,28 €

Au cours de ces derniers exercices, les primes et indemnités de rémunération se sont multipliées et spécialisées en fonction des corps de métiers pour tenir compte des spécificités de chacun. Il est à noter que l'ensemble de ces primes est soumis à cotisation permettant d'augmenter sa base de référence pour la retraite. Ce n'est pas le cas dans d'autres établissements comme la fonction publique qui octroie également ce type de primes mais qui n'entre pas dans la base de retraite. Cela est par la suite un manque à gagner au moment de la liquidation de cette dernière.

L'INDICATEUR EGALITE HOMMES / FEMMES

13 INDICATEUR EGALITE HOMMES/FEMMES

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :

4 CSP

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé :

5%

Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

Position conventionnelle	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
2 - Agent qualifié	moins de 30 ans	0	22 612			0,00	4,00	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	23 761			0,00	1,00	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	26 208			0,00	1,00	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0,00	0,00	0	0	0,00%
3 - Technicien	moins de 30 ans	29 939	23 896	-25,3%	-20,3%	26,63	6,04	1	32,67	-0,98%
	30 à 39 ans	31 644	31 405	-0,8%	0,0%	39,52	8,50	1	48,02	0,00%
	40 à 49 ans	32 543	31 271	-4,1%	0,0%	18,86	7,54	1	26,4	0,00%
	50 ans et plus	34 707	33 577	-3,4%	0,0%	36,67	10,50	1	47,17	0,00%
4 - Technicien qualifié	moins de 30 ans	35 425	37 410	5,3%	0,3%	81,10	10,98	1	92,08	0,04%
	30 à 39 ans	39 170	42 288	7,4%	2,4%	100,07	23,03	1	123,1	0,43%
	40 à 49 ans	40 379	43 028	6,2%	1,2%	71,69	13,65	1	85,34	0,15%
	50 ans et plus	43 620	46 885	7,0%	2,0%	52,45	10,80	1	63,25	0,18%
5 - Agent de maîtrise	moins de 30 ans	35 327	37 055	4,7%	0,0%	1,00	2,00	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	43 477	41 800	-4,0%	0,0%	8,30	1,56	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	47 485	47 021	-1,0%	0,0%	11,50	2,00	0	0	0,00%
	50 ans et plus	50 687	47 150	-7,5%	-2,5%	9,43	2,00	0	0	0,00%
6 - Cadre & médecin	moins de 30 ans	47 572	47 009	-1,2%	0,0%	2,74	1,00	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	78 615	79 497	1,1%	0,0%	37,69	21,83	1	59,52	0,00%
	40 à 49 ans	75 104	87 851	14,5%	9,5%	17,12	22,20	1	39,32	0,55%
	50 ans et plus	96 890	115 908	16,4%	11,4%	30,90	22,41	1	53,31	0,90%
7 - Cadre supérieur	moins de 30 ans	0	0			0,00	0,00	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	75 218	70 207	-7,1%	-2,1%	0,80	1,00	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	88 193	115 312	23,5%	18,5%	4,40	2,00	0	0	0,00%
	50 ans et plus	99 464	85 931	-15,7%	-10,7%	4,00	3,00	1	7	-0,11%
ensemble des salariés		46 045	60 856	24,3%		732,91			677,18	1,16%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

1,2 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

38

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération).
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmenta- tion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
2 - Agent qualifié	0,0%	100,0%	100,0%	0	6	0	0	0,00%
3 - Technicien	94,0%	100,0%	6,0%	121,68	32,58	1	154,26	1,37%
4 - Technicien qualifié	97,1%	96,5%	-0,6%	305,32	58,46	1	363,78	-0,32%
5 - Agent de maîtrise	100,0%	100,0%	0,0%	30,23	7,56	0	0	0,00%
6 - Cadre	97,0%	97,6%	0,6%	88,45	67,44	1	155,89	0,13%
7 - Cadre supérieur	100,0%	100,0%	0,0%	9,2	6	0	0	0,00%
ensemble des salariés	96,6%	97,9%	1,3%	732,92			673,93	1,18%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

1,2

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 20 :

20

3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération).
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
2 - Agent qualifié	0,0%	0,0%	0,0%	0	6	0	0	0,00%
3 - Technicien	1,6%	0,0%	-1,6%	121,68	32,58	1	154,26	-0,38%
4 - Technicien qualifié	3,6%	3,4%	-0,2%	305,32	58,46	1	363,78	-0,10%
5 - Agent de maîtrise	33,1%	26,5%	-6,6%	30,23	7,56	0	0	0,00%
6 - Cadre	11,3%	1,5%	-9,8%	88,45	67,44	1	155,89	-2,27%
7 - Cadre supérieur	10,9%	0,0%	-10,9%	9,2	6	0	0	0,00%
ensemble des salariés	6,1%	2,8%	-3,3%	732,92			673,93	-2,75%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

2,7

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 15 :

15

L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	21	21	100%

PINEAU Clara n'a pas été augmentée - consigne de mettre tout le monde en augmenté pour ne pas porter le score à zéro

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

100

note obtenue sur 15 :

15

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.

5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	2	8	10	2

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

2

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

note obtenue sur 10 :

5

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,2	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,7	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			93		100
INDEX (sur 100 points)			93		100

LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

14 ACCIDENTS / INVALIDITE / ABSENTEISME

14.1 LES RISQUES PROFESSIONNELS

Nombre d'accidents de travail : 21

Nombre d'accidents de trajet : 3

Maladie professionnelle : 3

Accident mortel : 0

Somme du nombre d'arrêts sur 2024

Catégorie Bilan Social	Accident de Trajet avec arrêt	Accident du Travail avec arrêt	Maladie Professionnelle avec arrêt	Total général
EMPLOYES	3	20	3	26
AUTRES		1		1
Total général	3	21	3	27

Somme du nombre de jours :

Catégorie Bilan Social	Accident de Trajet avec arrêt	Accident du Travail avec arrêt	Maladie professionnelle avec arrêt	Total général
EMPLOYES	412	818	68	1298
AUTRES		9		9
Total général	412	827	68	1307

On constate une diminution globale de 51 % n jours par rapport à 2023 qui comportait 32 arrêts pour 2 711 jours

14.2 CATEGORIE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL DECLARES A LA SECURITE SOCIALE

Avec et sans arrêts : 37

14.3 DUREE DES ARRETS AT/ TRAJET/MP ET MALADIE PAR TRANCHE

	[-1] mois	1 à 3 mois	> à 6 mois	Total général
Catégorie bilan social	Accident de Tajet	Accident de Tajet	Accident de Tajet	Accident de travail
	Maladie Professionnell e	Accident de travail	Maladie Professionnell e	Accident de travail
EMPLOYES	1	1	1	26
AUTRES				1
Total général	1	1	1	27

Pa

Catégorie bilan social	≤ (-) 1 mois				Total (-) 1 mois ≤ (-) 3 mois				Total 1 à 3 mois ≤ (-) 3 à 6 mois				Total > 3 à 6 mois ≤ (-) > 6 mois				Total
	Accident de Travail	Accident de travail	Maladie	Maladie avec Hospitalisation	Maladie Professionnelle	Accident de Travail	Accident de travail	Maladie Professionnelle	Maladie	Accident de Travail	Accident de travail	Maladie	Accident de Travail	Accident de travail	Maladie		
CADRES MEDICAUX			11	1		12			6		1				2	21	
CADRES			31	3		34			6		1					41	
EMPLOYES	1	15	491	14	2	523	1	1	83	3	19	1	2	8	11	636	
AUTRES			2			3										3	
Total général	1	16	535	18	2	572	1	1	95	3	21	1	2	10	13	701	

14.4 MONTANT DES COTISATIONS VERSEES AU TITRE DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Le montant des cotisations versées en 2024 s'élève à 304 060 59 euros soit une baisse de 19.73 % lié entre autre à la baisse des taux AT

Les taux AT sont respectivement en 2024 de 0.76 % pour le site EST et 0.47 % pour le site OUEST

Etablissements	montant cotisations versées salarié 2024	montant cotisations versées apprenti 2024	total
Site EST	292 099,20 €	600,27 €	292 699,47 €
Site OUEST	11 242,72 €	118,40 €	11 361,12 €
Total général	303 341,92 €	718,67 €	304 060,59 €

14.5 NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE TEMPS THERAPEUTIQUE SUR L'EXERCICE 2024

Nbre de jours en 2024

motif	CADRES MEDICAUX	CADRES	EMPLOYES	Total général
Temps partiel thérapeutique suite à maladie	451	33	3675	4159
Total général	451	33	3675	4159

Nbre d'arrêts 2024

motif	CADRES MEDICAUX	CADRES	EMPLOYES	Total général
Temps partiel thérapeutique suite à maladie	4	1	34	39
Total général	4	1	34	39

14.6 NOMBRE DE SALARIES EN INVALIDITE DEUXIEME CATEGORIE EN 2024 :

Il est important de faire la distinction entre invalidité et inaptitude.

L'invalidité est une reconnaissance administrative par la CPAM tandis que l'inaptitude est une décision médicale du médecin du travail. Seule cette dernière **peut** éventuellement entrainer une rupture de contrat en cas d'échec de reclassement et / ou aménagement de poste.

En 2024, **4** salariés étaient en situation d'invalidité deuxième catégorie au 31/12/2024

2 salariés ont fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle et 4 d'origine non professionnelle suite à décision médicale et souhait du salarié sur 2024.

14.7 NOMBRE DE SALAIRES DECLARES DEFINITIVEMENT INAPTES PAR LA MEDECINE DU TRAVAIL

En 2024 ils sont au nombre de **8**.

14.8 TAUX ABSENTEISME

14.8.1 TOUS MOTIFS

Le taux d'absentéisme tous motifs confondus est de **8.14%** pour l'exercice 2024

Pour rappel le taux de 2023 était de 9.86%

A titre comparatif les données UNICANCER de l'ensemble des CLCC

L'absentéisme de l'ensemble des CLCC selon certains motifs d'absence MALA

L'absentéisme

Motifs d'absence pris en compte :

- « Maladie » : maladie + maladie hospitalisation + maladie non indemnisée.
- « Accident de travail » : accident du travail + accident de trajet + maladie professionnelle.
- « Maternité » : congé maternité/adoption + grossesse pathologique + congé paternité

Année	Nombre de jours d'absence calendaire	Taux d'absentéisme			
		Maternité	Maladie	Accident du Travail / Trajet	Global
2022	649 070	1,63%	5,94%	0,67%	8,24%
2023	559 792	1,30%	4,57%	0,58%	6,45%
2024	561 240	1,28%	4,78%	0,49%	6,54%

14.8.2 ABSENCE MALADIE

Le taux d'absentéisme pour motif de maladie = **4.16%**

Jours calendaires absence **14475.95**/ jours théorique de présence de la totalité du personnel présent 2024 selon formule définie ensemble (22 jours ouvrés moyen par mois /151.67* taux d'activité du salariés) = 245075.97

Pour rappel le taux de 2023 était de 5.86%

14.8.3 ABSENCE MALADIE/AT/MP/INVALIDITE 2

Le taux d'absentéisme pour motif maladie/AT/ maladie professionnelle/ invalidité catégorie 2 =**4.80%**

Pour rappel le taux de 2023 était de 6.58%

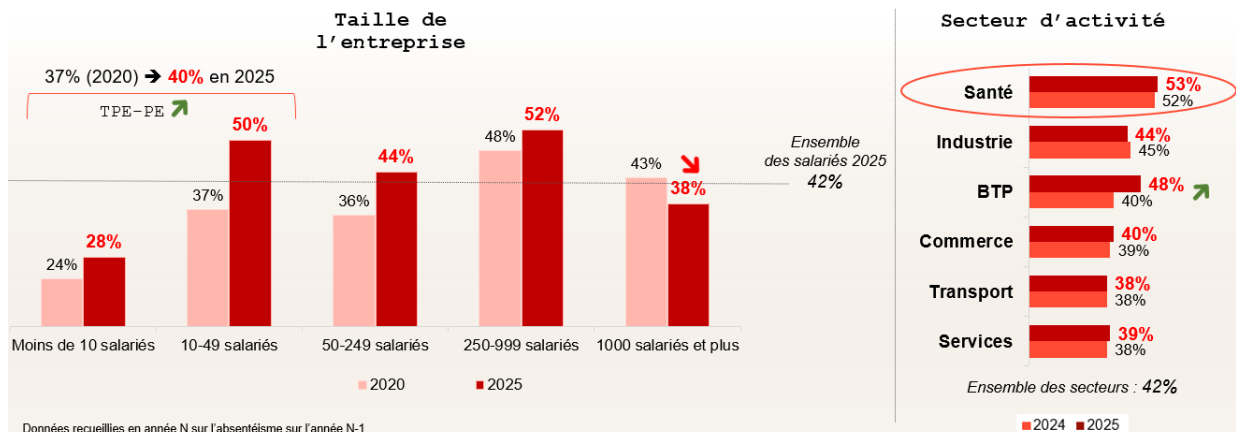
Selon une étude récente du cabinet DIOT-SIACI, le taux d'absentéisme national tous secteurs confondus connaît une légère baisse mais cela cache un autre effet de bord à savoir des arrêts un peu plus longs puisque la durée moyenne est désormais de 21.5 jours.

50% des arrêts sont de plus de 90 jours. Le secteur de la santé reste le secteur le plus exposé avec le BTP.

Un phénomène qui prend de l'ampleur au sein des petites entreprises

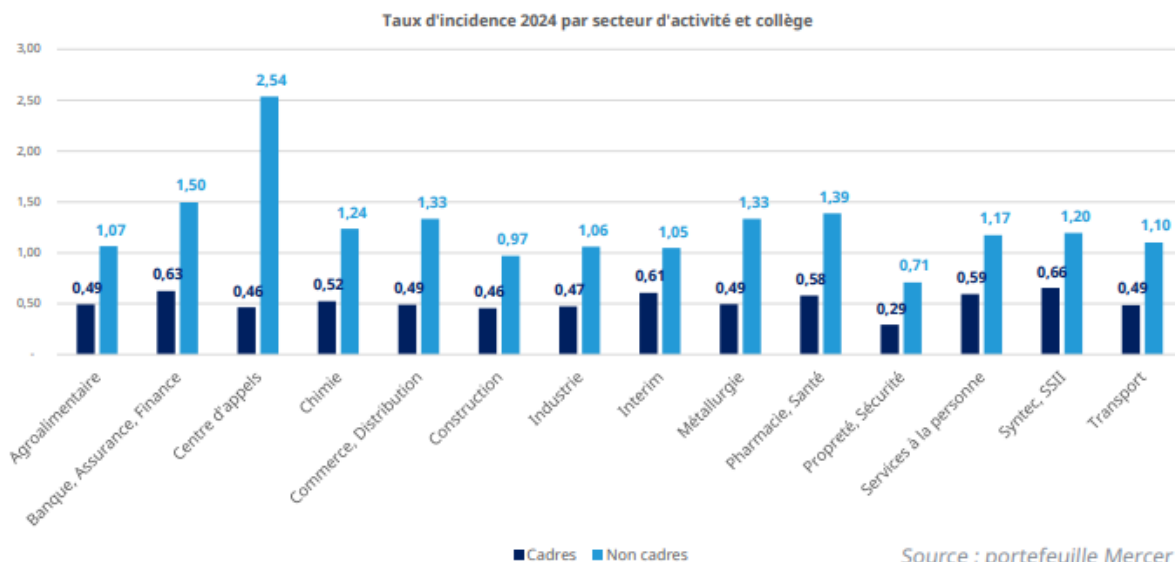
Les secteurs de la santé et industrie toujours critiques sur le sujet

TAUX DE PRESCRIPTION D'ARRÊT DE TRAVAIL



Baromètre annuel Absentéisme 2025 - Les salariés, les dirigeants face à l'arrêt maladie - Malakoff Humanis

8



Source baromètre AG2R la Mondiale 2024

14.9 NOMBRE DE TRAVAILLEURS BENEFICIANT D'UNE RQTH CONNUE

Se faire connaître auprès de son employeur en tant que salarié bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé n'est pas obligatoire. Toutefois il permet l'accès à certains dispositifs d'accompagnement, d'insertion et aides professionnelles mobilisées par l'AGEFIPH. De son côté l'employeur peut ainsi répondre en tout ou partie à son Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés qui est à hauteur de 6 % de l'effectif moyen annuel à tout mettre en œuvre pour une intégration professionnelle réussie pour les salariés en situation de handicap. L'employeur a 3 grands axes possibles de levier que sont l'adaptation au poste, l'aménagement des horaires ou bien l'accompagnement par la formation professionnelle ou bien encore un soutien administratif pour la constitution de dossier d'aides financières pour subvention d'aménagement de poste, de formation ou d'allocations

En 2024 le nombre de salariés déclarés RQTH est de : 37.63

Le nombre dite d'unités requises permettant de remplir l'obligation des 6 % était de : 47.

Soit un écart de 8.94 qui a nécessité un versement d'une contribution de 48 948.22 euros nets.

14.10 NOMBRE DE PERSONNES EXPOSEES DE MANIERE REGULIERE A PLUS DE 85 DBS A LEUR POSTE DE TRAVAIL

Il s'élève au nombre de **4**

14.11 NOMBRE DE PRELEVEMENTS, D'ANALYSES DE PRODUITS TOXIQUES ET MESURES

Non concerné

14.12 NOMBRE D'EXAMENS CLINIQUE

Examen	2024
Examen médical d'aptitude périodique	115
Examen médical d'aptitude à l'embauche	81
Visite occasionnelle à la demande de la médecine du travail	23
Visite occasionnelle à la demande du salarié	23
Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	13
Visite de pré reprise à l'initiative du salarié	11

Visite de reprise après AT	9
Visite de reprise après maladie	31
Visite de pré reprise à l'initiative du médecin conseil	2
Visite Information Prévention initiale	47
Visite Information Prévention périodique	93

14.13 NOMBRE D'EXAMENS COMPLEMENTAIRES

EXAMENS	2024
Audiogramme tonal	0
Biométrie poids/taille	324
Biométrie tension artérielle	352
Biométrie urine	0
Biométrie vision	324
Cytologie urinaire	1
EFR	20
Biométrie pouls	324
Examen visuel standard	324
NFS plaquette	28
Sero hépatite C	6
Sero hépatite B	42
Sero HIV	6
Transaminases	6
Agents biologiques	0

Agents cancérogènes	0
Bruit	0
Travail de nuit	0
Radiations ionisantes	0
Travail sur écran	0

14.14 NOMBRE DE SALARIES RECLASSES DANS L'ENTREPRISE SUITE A UNE INAPTITUDE

AUCUN

14.15 NOMBRE DE SIGNALEMENTS AU COURS DE L'ANNEE

1 signalement pour harcèlement moral a été diligenté.

14.16 NOMBRE DE SIGNALEMENTS DANGER GRAVE ET IMMINENT

AUCUN

14.17 NOMBRE DE RECOURS INSPECTION DU TRAVAIL

AUCUN

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

15 CONDITIONS DE TRAVAIL SPECIFIQUES

15.1 TELETRAVAIL

Alors que certaines entreprises reviennent sur l'accord du télétravail le Centre poursuit son développement tout en encadrant la démarche. En effet le télétravail présente pour certaines fonctions des avantages comme une réduction de stress et de déplacement (sur ce dernier point un impact écologique et économique en découle), une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle ainsi qu'une optimisation des ressources sur place dans un lieu où chaque m² est compté

15.1.1 HISTORIQUE D'ACCORDS TELETRAVAIL

En 2019 : 0

En 2020 : télétravail dû aux mesures Covid (confinement et personnel à risque)

1er accord Télétravail (accord 2020-02) signé le 12 janvier 2021 : 1 jour de télétravail par semaine

En 2021 : 69 avenants télétravail signés, dont 39 avenants non cadres et 30 avenants Cadres.

Avenant 1 à l'accord télétravail 2020-02, signé le 12 mai 2022 : 2 jours de télétravail par semaine uniquement pour les personnels de la DRCI

En 2022 : 55 avenants télétravail signés dont 34 avenants non cadres, 16 avenants Cadres et 5 avenants Praticiens.

Parmi les 55 avenants signés, 4 avenants concernent des salariés de la DRCI ayant signé un avenant en 2021 (1 jour) et ayant signé un avenant en 2022 (passage à 2 jours).

En 2023, 47 demandes de télétravail (35 non cadre et 12 cadres) ont été acceptées. Une demande qui avait été accordée a été suspendue suite au non-respect de l'application de l'avenant par le salarié.

Accord 2024-07 signé le 10 octobre 2024 (extension de l'accord 2020) : jusqu'à 2 jours de télétravail pour tous.

15.1.2 NOMBRE D'ACCORDS INDIVIDUELS SIGNES

En 2024, 51 accords ont été accordés.

Le télétravail est un levier d'attractivité qui favorise la rétention du personnel éligible à ce mode de fonctionnement. Tous les métiers hospitaliers ne sont malheureusement pas télétravaillables, cependant l'organisation du télétravail telle qu'elle a été réalisée au Centre permet de ne pas avoir de fracture entre personnel de « terrain » et personnel « administratif », elle évite le risque d'isolement professionnel et permet d'améliorer la productivité en réduisant les interruptions de tâches. Occasionnellement elle permet de maintenir une activité en cas de fatigue légère, intempéries ou grève des transports pour un meilleur équilibre vie professionnelle/ vie personnelle.

15.1.3 AVENANT INITIAL

Catégorie EMPLOI CCN	Nbre d'avenant signés en	
	2024	Total général
Assistant de gestion	1	1
Assistant médical	4	4
Attaché de recherche clinique	4	4
Attaché de recherche clinique spécialisé	2	2
Cadre 1	9	9
Cadre 2	5	5
Cadre 3	2	2
Cadre supérieur 1	1	1
Cadre supérieur 2	3	3
Cadre supérieur 3	1	1
Chef d'équipe	7	7
Coordonnateur technique	1	1
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	1	1
Praticien spécialiste des CLCC	1	1
Technicien hautement qualifié	2	2
Technicien qualifié	5	5
Total général	49	49

15.1.4 NOMBRE DE JOURS MOYENS DE TELETRAVAIL PAR TYPE DE CONTRAT ET EMPLOI

Moyenne de nbre jours derniere situation	Nbre de jours moyen	
EMPLOI CCN par type de contrat et sexe	2024	Total général
féminin	1,48	1,48
CDI	1,48	1,48
Assistant médical	1,25	1,25
Attaché de recherche clinique	2,00	2,00
Attaché de recherche clinique spécialisé	2,00	2,00
Cadre 1	1,33	1,33
Cadre 2	0,75	0,75
Cadre 3	0,50	0,50
Cadre supérieur 2	0,67	0,67
Cadre supérieur 3	1,00	1,00
Chef d'équipe	2,17	2,17
Coordonnateur technique	1,00	1,00
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	1,00	1,00
Technicien hautement qualifié	2,00	2,00
Technicien qualifié	1,75	1,75
masculin	1,42	1,42
CDD	2,00	2,00
Attaché de recherche clinique	2,00	2,00
CDI	1,38	1,38
Assistant de gestion	1,00	1,00
Attaché de recherche clinique	2,00	2,00
Cadre 1	1,50	1,50
Cadre 2	1,67	1,67
Cadre 3	1,00	1,00
Cadre supérieur 1	1,00	1,00
Chef d'équipe	2,00	2,00
Praticien spécialiste des CLCC	0,50	0,50
Technicien hautement qualifié	1,00	1,00
Technicien qualifié	1,00	1,00
Total général	1,46	1,46

15.1.5 NOMBRE DE JOURS MOYEN PAR SERVICE

Moyenne de nbre jours derniere situation	Étiquettes de colonnes	
Étiquettes de lignes	2024	Total général
DIM	2,00	2,00
3C	1,00	1,00
Achats	1,00	1,00
Chirurgie CAL	1,00	1,00
Communication	1,00	1,00
DEBDS	2,00	2,00
Direction des Soins	0,75	0,75
Direction des Soins	0,50	0,50
Direction des Travaux Est	1,00	1,00
Direction non médicale	1,00	1,00
Direction Qualité	1,00	1,00
DRCI Cellule investigation	2,43	2,43
DRCI Cellule promotion	2,00	2,00
DRCI RTB Moléculaire	2,00	2,00
DSI	1,00	1,00
DSI CSU	1,00	1,00
Médecine	0,50	0,50
Oncogénétique	2,00	2,00
PC 5 Médecine	1,00	1,00
Physique Est	1,00	1,00
Physique ouest	1,00	1,00
Radiologie	1,00	1,00
RTH Ouest	1,00	1,00
Total général	1,46	1,46

15.1.6 NOMBRE D'AVENANTS TOTAUX (INITIAL + MODIFICATION) PAR CATEGORIE DE GENRE

Catégorie sexe	Nbre avenants Totaux signés	
	2024	Total général
féminin	33	33
masculin	18	18
Total général	51	51

15.2 NOMBRE DE PERSONNEL TRAVAILLANT DE NUIT AU 31/12/2024

Au 31/12/2024, 76 salariés sont identifiés comme des travailleurs exerçant la nuit de manière régulière (horaire 19h40-7h20).

15.3 NOMBRE DE PERSONNELS TRAVAILLANT EN FIN DE SEMAINE AU 31/12/2024

Effectif au 31/12/2024 Emploi CCN	Sexe		Total général
	Féminin	Masculin	
AIDE-SOIGNANT(E)	113	12	125
AIDE-SOIGNANT(E) SPECIALISE	1	1	2
INFIRMIER(ERE) DE	112	16	128
INFIRMIER(ERE) EXPERT(E)	17	3	20
Total général	243	32	275

Soit un total de 275 personnes ayant un rythme de travail incluant dans leur cycle les week-end.

15.4 NOMBRE DE PERSONNELS FORMES A LA SECURITE ET AUX CONDITION DE TRAVAIL PHYSIQUE OU MENTAL

747 stagiaires ont bénéficié d'une formation sur le thème de la sécurité pour un coût global de 44 007 euros brut soit une augmentation de 87 % d'effectifs formés sur ce sujet et une augmentation de 21.14 % des sommes consacrées à la sécurité.

15.5 DEPENSE HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES SUR L'EXERCICE 2024

Types d'heures	CADRES	EMPLOYES	Total général
heures complémentaires 110%		3 182,77 €	3 182,77 €
heures complémentaires 125%		6 969,34 €	6 969,34 €
heures complémentaires 150%		318,66 €	318,66 €
Heures normales 100%	970,63 €	21 773,00 €	22 743,63 €
Heures supplémentaires à 200%	440,36 €	103 766,20 €	104 206,56 €
Heures supplémentaires à 125%	906,92 €	350 581,93 €	351 488,85 €
Heures supplémentaires à 150%	10,19 €	229 505,36 €	229 515,55 €
Total général	2 328,10 €	716 097,26 €	718 425,36 €

15.6 ENQUETES CSSCT

Aucune autre action en dehors des enquêtes liées au harcèlement (voir infra)

15.7 COMPTE EPARGNE TEMPS

Nombre de CET ouverts en 2024 : *en attente*

Nombre de jours stockés dans le CET : *en attente*

Nombre de jours consommés du CET : *en attente*

15.8 PERSONNEL SOUMIS AUX ASTREINTES EN 2024

96 personnes ont bénéficié de paiement d'heures d'astreinte en 2024.

44 non cadres non médicaux, 16 cadres et 36 médicaux

Les astreintes concernent les services de Direction, Bloc, service technique, radiologie, médecine nucléaire, cadre de santé.

15.9 COMPOSITION DE L'EQUIPE PREVENTION

L'équipe de prévention est composée de :

0.3 etp d'assistante sociale

0.4 etp de médecin prévention sécurité au travail

0.5 **etp** de psychologue

0.30 etp de secrétariat médecin formateur QVCT

15.10 DOCUMENT UNIQUE EVALUATION RISQUES PROFESSIONNELS

Le Centre a fait l'acquisition d'un outil **PREVISOF** : qui permet d'établir le **Document Unique Évaluation des Risques Professionnels** en structurant l'analyse des risques professionnels en fonction des métiers exercés. Il permet également d'établir le **Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels** et d'**Amélioration des Conditions de Travail** qui consiste en un document obligatoire dans lequel il est défini, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

Ce document est tenu à jour par l'équipe Prévention en lien avec les Ressources Humaines.

Il permettra de mettre en place des indicateurs de suivi sur la performance de l'établissement en terme de santé, sécurité et environnement et d'assurer la traçabilité des incidents, accidents, actions de prévention toute en respectant les contraintes réglementaires du secteur

de la santé, du code du travail et des organismes de contrôle que sont la CPAM, l'inspection du travail...)

15.11 COMMISSION MEDICALE :

La **Commission Médicale d'Établissement** se réunit 1 fois par trimestre (mars – juin - septembre – décembre) pour échanger notamment sur :

- Les orientations stratégiques médicales et contribuer à l'amélioration des conditions d'accueil et de soins des patients au travers de son organisation et projets médicaux,
- Les programmes d'investissement médicaux,
- La gestion du personnel et son plan de formation.

Les membres qui composent cette Commission sont élus par leur pairs pour une période de 4 ans.

En 2024 le Dr BOZEC en est le Président ; le Dr BAUDIN en est le Vice-Président

L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

16 ACTIONS SOCIALES

16.1 DEPENSE DE CRECHE

Coût des berceaux 2024 : 70 000 euros pour 7 berceaux

Moins les subventions de la CAF 2024 de 33 250.24 euros

Dépenses 2024 = 36 749.76 euros

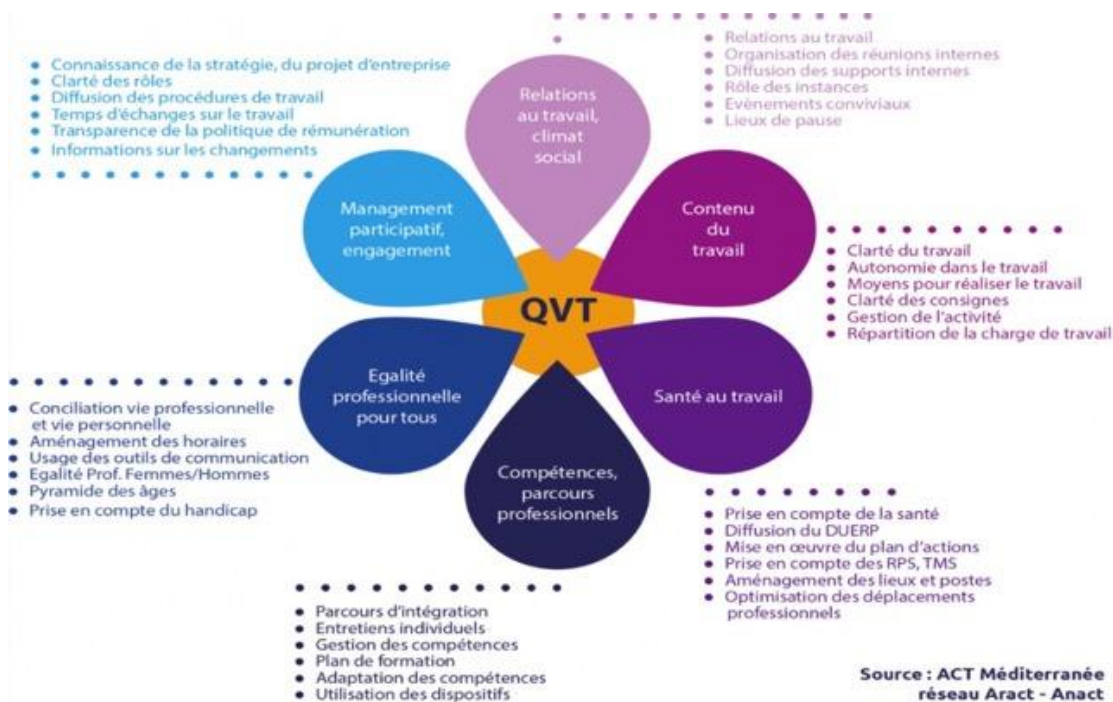
17 QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est un enjeu central pour l'établissement. La QVCT ne se limite pas seulement au bien-être des employés mais englobe également des aspects tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la santé au travail, la sécurité, ainsi que les conditions matérielles et organisationnelles du travail.

Elle répond à 2 obligations légales pour l'employeur :

- Assurer la santé et la sécurité des salariés (article L4121-1 du Code du Travail).
- Négocier sur cette thématique (LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen).

Voici les 6 thématiques qui composent la démarche de QVCT :



17.1 BAROMETRE SOCIAL

En 2024 le rapport QVCT prend toute sa place dans le projet d'établissement 2025-2029 au travers des différents axe définis.

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail et du dialogue social, l'année 2024 a été consacrée à la préparation et au paramétrage d'un baromètre social. Cet outil, conçu pour recueillir régulièrement le ressenti des collaborateurs, sera opérationnel dès le premier semestre 2025.

2024 : une phase de cadrage et de choix technologique

La mise en place du baromètre social a débuté par une phase de cadrage stratégique, pilotée par les équipes RH. L'objectif : définir les indicateurs pertinents à suivre (engagement, climat social, reconnaissance, équilibre vie pro/perso, etc.) et choisir une solution logicielle adaptée à nos besoins.

Après une étude comparative de plusieurs outils du marché, le choix s'est porté sur Magnet solution, permettant une diffusion simple des questionnaires, une collecte anonyme des réponses, et une restitution claire des résultats sous forme de tableaux de bord dynamiques.

Un outil au service du dialogue et de l'action

Le baromètre social sera administré à intervalles réguliers, avec des campagnes ciblées selon les enjeux du moment. Il permettra de :

- Mesurer le climat social de manière objective et récurrente.
- Identifier les leviers d'amélioration au sein des équipes.
- Renforcer le dialogue social en s'appuyant sur des données concrètes.
- Suivre l'impact des actions RH et managériales dans le temps.

Les résultats seront partagés avec les managers et les instances représentatives, dans une logique de transparence et de co-construction.

2025 : vers une culture du feedback

La première campagne du baromètre social est prévue au cours du premier semestre 2025. Elle marquera le lancement officiel de ce nouvel outil, qui s'inscrit pleinement dans notre volonté de placer l'écoute des collaborateurs au cœur de nos pratiques RH.

Ce projet illustre notre engagement à créer un environnement de travail plus attentif, plus réactif.

17.2 SALLE DE SPORT

Une salle de sport pour les salariés : un projet QVT qui prend forme

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la qualité de vie au travail (QVT), l'année 2024 a été marquée par une phase de réflexion et de préparation autour de la création d'une salle de sport dédiée aux collaborateurs. Ce nouvel espace, pensé comme un levier de bien-être et de cohésion, ouvrira ses portes au cours du second semestre 2025.

2024 : une année de co-construction

Tout au long de l'année 2024, un groupe de travail, en lien avec les instances représentatives du personnel et les services généraux, a mené une étude approfondie pour identifier les besoins, les attentes et les contraintes techniques liées à ce projet. Des enquêtes internes ont permis de recueillir les avis des salariés sur les équipements souhaités, les plages horaires d'utilisation, et les types d'activités à privilégier (cardio, musculation, cours collectifs, etc.).

Cette phase de concertation a été essentielle pour garantir que la future salle de sport soit adaptée aux usages réels et qu'elle s'inscrive pleinement dans notre politique de santé et de bien-être au travail.

2025 : vers une concrétisation du projet

Les premiers mois de 2025 ont été consacrés à la sélection des prestataires, à la validation des plans d'aménagement et au lancement des travaux. L'espace, situé dans le bâtiment B, au rez de chaussé, sera équipé de matériel professionnel et sécurisé, avec un accès facilité pour tous les salariés.

L'ouverture est prévue pour le second semestre 2025. Un planning d'activités encadrées sera proposé, en complément d'un accès libre, afin de permettre à chacun de pratiquer selon ses envies et disponibilités.

Un engagement fort pour le bien-être des collaborateurs

Ce projet s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail, de prévention des risques psychosociaux et de promotion de la santé. Il vise également à renforcer les liens entre collègues, à favoriser les moments de déconnexion et à encourager une culture d'entreprise tournée vers le bien-être.

17.3 JOURNEE DECALEE

En 2024 a eu lieu la première journée « team building » de l'établissement :

La Journée DéCALée



Cette journée en plus d'être un moment de détente entre collègues hors du lieu professionnel favorise les liens entre ceux qui ne travaillent pas directement ensemble ; Elle permet de briser les « frontières » entre services et /ou statuts professionnels et encourage une communication plus ouverte. Les activités ludiques et / ou collaboratives permettent de sortir du cadre habituel et de penser autrement. De percevoir aussi ses collègues différemment.

Le succès de cette journée amène à renouveler l'expérience en 2025 en tenant compte des suggestions d'améliorations qui ont été faits **au travers** du questionnaire de satisfaction

17.4 ENVIRONNEMENT DEVELOPPEMENT DURABLE

Politique générale en matière environnementale :

2 Comités de Pilotage Développement Durable se sont tenus.

1 rencontre régionale sur les déchets résiduels organisée au Centre avec l'ARS Paca, le Comité de Développement Durable en Santé (C2DS) : 25 participants représentant des Etablissements de santé public et privé, et des Ehpad.

Les faits majeurs et actions réalisés ont été :

- Démarrage du projet de suppression des bouteilles d'eau en plastique dans les unités de soins (consensus soignant et rédaction du cahier des charges de location de fontaines à eau)
- Poursuite du Relamping (passage des ampoules/pavés lumineux en LED) dans le cadre des travaux de Scanner de radiologie, de Curiethérapie, des chambres du B3, des Soins Externes IUFC : 100% de ces zones ont été rééquipées par des luminaires LED, ce qui, au travers de ces 4 projets, donnent 380 sources de lumières remplacées.
- Eco-conception des soins : Formation de 15 professionnels - 2 mises en place démarrées en octobre 24 (en HDJ - pose chimio sur DVI et au Bloc - Seringues pré-remplies Atropine)
- Création du groupe « Bloc vert » constitué de 7 personnes
- Réalisation de l'Audit Energétique et Diagnostic de Performance Energétique
- Suppression des corbeilles de bureaux et installation de 90 bornes de tri sélectif 3 flux dans les zones administratives
- Enquête mobilité auprès des collaborateurs et Plan de mobilité employeur réalisé avec la CCI
- Partenariat avec BlaBlaCar Daily pour le développement du covoiturage

Economie Circulaire :

- Prévention et gestion de la production des déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission de bordereau mentionné à l'article R 541-45 du même code.

L'évaluation pour le Centre Antoine Lacassagne est la suivante (Sites Est-IMPT-IUFC) :

Evolution tonnage déchets dangereux	2023	2024	2023/2024 en tonnes	2023/2024 en %
DASRI (Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux)	108,00	94,60	-13,40	-12%
DRCT (Déchets à Risques Chimiques Toxiques)	3,88	4,00	0,12	3%
D3E (Déchets Equipements Elect. Electron).	2,51	2,10	-0,41	-16%
PILES	0,36	0,20	-0,16	-45%

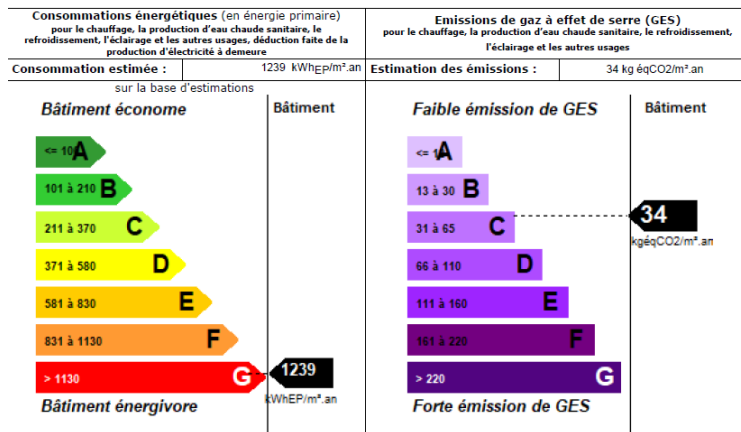
- Utilisation durable des ressources : les données pour le Centre Antoine Lacassagne sont les suivantes :

		2022	2023	2024
		de sept 21 à sept 22	de sept 22 à sept 23	de sept 23 à sept 24
chaufferie consolata	gaz - KWh	132 685	115 390	142 205
		aout 21 à aout 22	aout 22 à aout 23	aout 23 à aout 24
Consolata eau consommation		1 615	1 522	
Consolata eau arrosage		908	968	
Consolata eau Incendie		0	0	
IMPT eau consommation		1 175	1 080	1 207
IMPT eau arrosage		86	70	63
IMPT eau Incendie		0	0	0
		mars 21 à mars 22	mars 22 à mars 23	mars 23 à mars 24
site EST bat A - IUFC		28 144	12 870	14 738
site Est bat A - IUFC Incendie		10	6	7
site EST bat B		11 724	7 944	9 096
site EST bat B Incendie		0	0	0
total général	eau - m3	43 652	24 460	25 111
site Est		6 669 460	6 550 406	6 031 221
site Ouest		2 969 391	3 020 626	2 566 330
Consolata		52903 -	52 903	53 704
total général	électricité - KWh	9 638 851	9 623 935	8 651 255
IUFC		839 642	1 624 331	1 416
bat A		484 620	718 300	707
total général	vapeur* - KWh	1 324 262	2 342 631	2 123
<i>*pour réseau chaleur production eau chaude sanitaire et chauffage</i>				
Total consommation d'énergie totale	KWh	11 095 798	12 081 956	8 795 583
		- 1 237 494	986 158 -	3 286 373
		-10,03%	8,89%	-27,20%

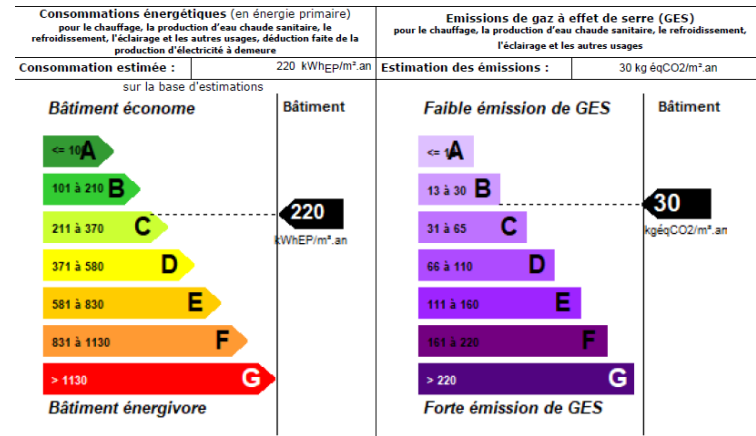
Changement climatique :

Le Centre Antoine Lacassagne a effectué son DIAGNOSTIC DE PERFORMANCE ENERGETIQUE en Février 2024 sur ses 3 établissements :

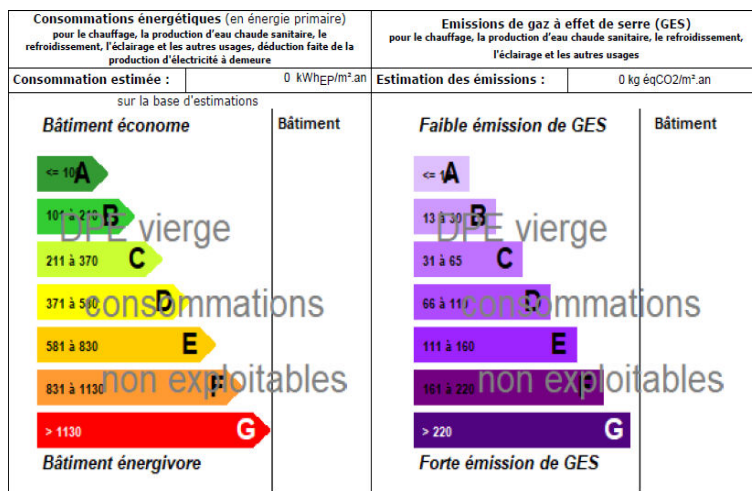
Institut Méditerranéen de ProtonThérapie :



Maison d'Accueil La Consolata :



Site Principal Avenue de Valombrose : données non exploitables/voir les commentaires ci-dessous



Commentaires :

Les données exploitées pour effectuer le diagnostic sont issues d'informations données par le donneur d'ordre (fichiers des consommations Elec/gaz/vapeur). Aucun contrôle n'a été effectué sur site pour vérifier l'exactitude de ces données (superficie de la zone de circulation).

Les consommations en électricité et vapeur qui ont pu être fournies représentent une consommation énergétique qui n'a pu être dissociée par usage et prend en compte tous les équipements. Dans ce cas, les étiquettes " énergie " et " climat " peuvent ne pas refléter la performance énergétique réelle du bâtiment.

Etant donné, que le centre hospitalier est composé de plusieurs bâtiments/parties (A, A', B, B', R, IUFC) qui n'ont pas été construits aux mêmes dates, et qu'il n'a pas été possible de dissocier les consommations par bâtiment, aucune étiquette énergie et climat ne peut être générée, les données fournies par le donneur d'ordre ne sont donc pas exploitables.

Le Centre Antoine Lacassagne a également effectué son AUDIT ENERGETIQUE en mai 2024.

La synthèse des consommations énergétiques est la suivante :

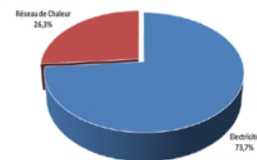
- **Bâtiment A+IUFC et B :**

Consommation totale annuelle : **8 893 037 kWh**,

Sources d'énergie :

- Électricité : **73,7 %** de la consommation énergétique Réseau de chaleur : 26,3 %
- Émissions de CO2 : **592,6 tonnes/an.**

Répartition énergétique du site Est

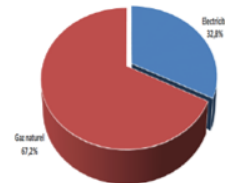


- **Maison d'accueil La Consolata :**

Consommation énergétique : **161 316 kWh**, Sources d'énergie :

- Gaz naturel (**67,2 %**) et électricité (**32,8 %**).
- Émissions de CO2 : **11,4 tonnes/an.**

Energies : Répartition des consommations du site Consolata



- **Bâtiment IMPT (Cyclotron) :**

Consommation énergétique : 3 020 626 kWh,

- entièrement électrique (coût : 829 807 €).
- Émissions de CO2 : 193,3 tonnes/an.

23 actions/voies de progrès ont été proposées et triées par :

- Priorisation
- Economie potentielle annuelle
- Investissement estimatif
- Temps de retour en année
- Tonne CO2 économisée
- CEE potentiel
- Nécessité d'étude supplémentaire ou non

LE DIALOGUE SOCIAL

18 LES DROITS ET REPRESENTATIONS SYNDICALES

18.1 HEURES SYNDICALES

Total droit heures CFE CGC : 164 heures mensuelles (120 heures pour les 9 élus (5 titulaires et 4 suppléants) – 44 heures pour le délégué syndical et le représentant syndical au CSE qui est le même salarié)

Total droit heures CGT : 260 heures mensuelles (192 heures pour les 16 élus (8 titulaires dont 1 est parti et 8 suppléants) - 68 heures pour les délégués syndicaux (2) et représentant syndical au CSE (1)

Total droit heures FO : 116 heures mensuelles (48 heures pour les 5 élus – 68 heures pour les délégués syndicaux (2) et représentant syndical au CSE (1)

Soit 6 480 heures annuelles dont 4 320 heures annuelles pour les élus et 2 160 heures annuelles pour les délégués syndicaux et représentant syndicaux.

18.2 VOLUME DE CREDIT D'HEURES DE TEMPS SYNDICAL UTILISE

Heures de temps de délégation CSE utilisées en 2024 : 3 400 heures, soit 78.70 % du droit
 Heures de temps de délégation syndicale utilisées en 2024 : 1 525 heures, soit 70.60 % du droit

18.3 NOMBRE DE SALARIES AYANT SUSPENDU LEUR ACTIVITE POUR FAIT DE GREVE NATIONALE OU LOCALE SUR L'EXERCICE

Mouvements de grève en 2024 :

1 préavis a été déposé sur l'exercice 2024 entre janvier et décembre 2024

Motif	EMPLOYES	Total général
Grève	10	10
Total général	10	10

19 LE DIALOGUE

19.1 ACCORDS SIGNES EN 2024

11 accords d'entreprise ont été signés avec les organisations syndicales :

- Accord 2024-01 relatif au parcours professionnel des différents métiers non médicaux de la recherche clinique
- Accord 2024-02 relatif à la prime de mobilité des attachés de recherche clinique moniteurs
- Accord 2024-03 relatif à la mise en place d'une prime spécifique d'exercice destinée aux IBO, IBODE et IADE du bloc opératoire
- Accord 2024-04 relatif aux modalités de retenue salariale des heures de grève
- Accord 2024-05 relatif à la prime d'incitation recherche des praticiens
- Accord partiel NAO 2024 relatif au versement d'une prime de partage de la valeur
- Accord 2024-07 relatif aux modalités de télétravail
- Accord 2024-09 relatif au parcours professionnel des préparateurs en pharmacie
- Accord 2024-10 : attractivité et fidélisation des manipulateurs en électroradiologie médicale
- Accord 2024-11 relatif au versement d'une deuxième prime de partage de la valeur
- Accord NAO 2024
- Accord d'entreprise 2024-07 relatif à la définition d'un parcours professionnel applicable aux oncogénétique du Centre Antoine Lacassagne





19.2 REUNION D'INSTANCES

En 2024 :

- 15 réunions CSE (11 ordinaires + 4 extraordinaires)
- 3 Commissions SSCT (la 4eme ayant eu lieu en janvier 2025)
- 4 réunions NAO

19.3 ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX RESULTAT 1ER ET SECOND TOUR

Pas d'élection en 2024 ci-joint dernier résultat des dernières élections

	CENTRE ANTOINE LACASSAGNE AFFICHAGE DES RESULTATS	 simplicité - sécurité PREMIER TOUR 8 scrutin du 23/05/2022
	CENTRE ANTOINE LACASSAGNE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	

COLLEGE 1

TITULAIRES Quorum non atteint 2nd Tour à organiser	Electeurs : 199 Sièges Pourvus 0 sur 4
	Votes valables : 90 Blancs : 4 Nuls : 0
Votants : 94	Votes valables : 90 Blancs : 4 Nuls : 0
CGT 63 Bulletins (70.3%)	FO 27 Bulletins (30.0%)

SUPPLEANTS Quorum non atteint 2nd Tour à organiser	Electeurs : 199 Sièges Pourvus 0 sur 4
	Votes valables : 89 Blancs : 4 Nuls : 0
Votants : 93	Votes valables : 89 Blancs : 4 Nuls : 0
CGT 59 Bulletins (66.7%)	FO 30 Bulletins (33.7%)

COLLEGE 2



TITULAIRES Scrutin Clos	Electeurs : 442 Sièges Pourvus 8 sur 8
	Votes valables : 286 Blancs : 11 Nuls : 0
Votants : 277	Votes valables : 286 Blancs : 11 Nuls : 0
CFE-CGC 107 Bulletins (40.23%)	CGT 117 Bulletins (43.99%)
Marion VERLINDE ELUE	Audrey BACILE ELUE
Pierre Yves GHIZZONI ELU	Thomas POLVERONI ELU
Alix MENARD ELUE	Lydia ZEDDA ELUE
FO 42 Bulletins (15.79%)	Julie LORIA ELUE
CABANNES Magali ELUE	

SUPPLEANTS Scrutin Clos	Electeurs : 442 Sièges Pourvus 8 sur 8
	Votes valables : 286 Blancs : 11 Nuls : 0
Votants : 277	Votes valables : 286 Blancs : 11 Nuls : 0
CFE-CGC 106 Bulletins (39.85%)	CGT 114 Bulletins (42.86%)
Maud ARNOULD ELUE	Didier ALBERATO ELU
Olivia LIENHART ELUE	Sandrine BUTEAU ELUE
Frederique MARIN ELUE	Sylvie MALEN ELUE
FO 46 Bulletins (17.29%)	Samiha MEZNI ELUE
ARMANDO Christian ELU	

COLLEGE 3

TITULAIRES Scrutin Clos	Electeurs : 190 Sièges Pourvus 3 sur 3
	Votes valables : 103 Blancs : 5 Nuls : 0
Votants : 108	Votes valables : 103 Blancs : 5 Nuls : 0
CFE-CGC 71 Bulletins (68.93%)	CGT 25 Bulletins (24.27%)
Magali GENOUD ELUE	Eric MARTIN ELU
Malick KOULIBALY ELU	
FO 7 Bulletins (6.8%)	

SUPPLEANTS Scrutin Clos	Electeurs : 190 Sièges Pourvus 3 sur 3
	Votes valables : 101 Blancs : 6 Nuls : 0
Votants : 107	Votes valables : 101 Blancs : 6 Nuls : 0
CFE-CGC 69 Bulletins (68.32%)	CGT 24 Bulletins (23.76%)
Catherine DEJEAN ELUE	Aurelia LAVILLE MANA ELUE
FO 8 Bulletins (7.92%)	
HOFVERBERG Johan Petter ELU	

	CENTRE ANTOINE LACASSAGNE AFFICHAGE DES RESULTATS	 SECOND TOUR <small>6 scrutin du 07/06/2022</small>
CENTRE ANTOINE LACASSAGNE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE		

COLLEGE 1

TITULAIRES Scrutin Clos	Electeurs : 199 Votants : 73	Sièges Pourvus 4 sur 4 Votes valables : 71 Blancs : 2 Nuls : 0	SUPPLEANTS Scrutin Clos	Electeurs : 199 Votants : 72	Sièges Pourvus 4 sur 4 Votes valables : 70 Blancs : 2 Nuls : 0
CGT	48 Bulletins 67.61%	FO	CGT	46 Bulletins 66.71%	FO
Sandra BERMOND	ELUE	ANGELET Jacqueline	Bastien BOUVIER	ELU	MEJAOULI Saïfeddine
Richard DALMAS	ELU		Valerie GAGLIARDI	ELUE	
Sylvie BACCONIN	ELUE		Imane REJRAJ	ELUE	

LA DISCIPLINE

20 LES SANCTIONS

20.1 NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCEES

- 6 avertissements
- 5 Mise à pied disciplinaire
- 1 Licenciement pour cause réelle et sérieuse.

La discipline au sein de l'établissement ne peut être cantonnée à la sanction mais doit s'accompagner au respect des principes et des valeurs fondamentales du Centre.

Celle-ci repose sur le respect des règles et des procédures établies, ainsi que sur l'engagement de chaque salarié à adopter un comportement professionnel adapté.

Pour renforcer cette culture d'entreprise et améliorer la qualité de vie au travail, une charte de bienveillance et une charte managériale seront mises en place, venant en complémentarité (en prévention ?) de ces actions disciplinaires dès 2025.

Ces chartes visent à instaurer un climat de travail respectueux et solidaire, où chaque salarié se sent valorisé et soutenu pour développer un climat de travail positif. Elles seront soumises à chaque salarié pour qu'il s'engage dans la démarche de développement de pratiques professionnelles saines et ainsi évoluer dans un environnement productif et épanouissant.

CONCLUSION

L'édition 2024 du Rapport Social Unique du Centre Antoine Lacassagne offre une vision globale, précise et structurée de la situation sociale de l'établissement. Ce document, riche de 170 indicateurs, permet non seulement de dresser un état des lieux exhaustif des ressources humaines, mais aussi d'identifier les leviers d'amélioration et les axes stratégiques à développer.

L'année écoulée témoigne d'un **engagement fort en matière de recrutement**, de fidélisation et de développement des compétences, dans un contexte national marqué par des tensions sur les métiers du soin. Le maintien des compétences clés est essentiel dans un secteur aussi spécialisé. Des actions ciblées de valorisation des carrières longues (formation continue, reconnaissance, évolution de poste) pourraient renforcer la rétention des profils expérimentés.

Le **dialogue social**, particulièrement actif, a permis la signature de nombreux accords d'entreprise, traduisant une volonté partagée d'améliorer les conditions de travail et de valoriser les parcours professionnels.

Bien que les remplacements soient majoritairement assurés en interne, les dépenses **d'intérim** (notamment sur le Bloc) restent significatives. Une analyse croisée entre absentéisme, programmation des blocs et gestion des plannings permettrait d'ajuster les besoins et de renforcer l'agilité organisationnelle.

La **formation**, la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, ainsi que les **actions en faveur de la qualité de vie au travail** ont été renforcées, illustrant une politique RH proactive et inclusive. Le Centre poursuit également ses efforts en matière de **diversité**, notamment sur les enjeux liés au handicap, à la mixité professionnelle et à l'intégration des jeunes générations. La GEPP doit être consolidée pour anticiper les transformations du secteur de la santé. La création de référentiels métiers, l'identification des compétences critiques et la formation ciblée seront des leviers majeurs.

Par ailleurs, les dépenses de personnels ont évolué sensiblement afin d'accompagner le développement de l'activité. Ces futures recettes devant permettre de couvrir ces charges.

Les partenariats territoriaux et les démarches de **développement durable** viennent compléter cette dynamique, en inscrivant l'établissement dans une logique de coopération et de responsabilité sociétale.

Enfin, ce rapport constitue un outil précieux pour nourrir les réflexions stratégiques à venir, notamment dans le cadre du projet d'établissement 2025–2029. Il permet de fixer des objectifs concrets, mesurables et partagés, au service d'une politique RH ambitieuse, humaine et durable.

A. GLOSSAIRE

CSE= Comité Social d'Entreprise

DIM : Département Information Médicale

Taux sélectivité : le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis

Taux de rétention mesure qui définit le pourcentage d'employés qui restent employés sur une période donnée

Taux d'acceptation = nombre de candidats acceptés / nombre total de candidats × 100

Taux d'abandon : Nombre de candidatures abandonnées / Nombre total de candidatures commencées) x 100

Prestataires : personnel sous convention/missions

Autres : Internes, stagiaires, FFI, Apprenti, contrat professionnel

Heures théoriques 22 jours ouvrés par mois/151.67* taux activité