

**ACCORD PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – LA
QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL – LA CONCILIATION ENTRE LA SANTÉ ET LE TRAVAIL**

ENTRE

L'INSTITUT DE CANCÉROLOGIE DE LORRAINE,
Situé : 6, Avenue de Bourgogne - 54511 VANDŒUVRE LES NANCY,
Représenté par son Directeur Général, Monsieur le Professeur Didier PEIFFERT.

Ci-après dénommé « la Direction »,

D'UNE PART

ET

Le syndicat CFDT, représenté par Madame Marie-Hélène WERNER et Monsieur Eric PICARDAT, délégués syndicaux,

Le syndicat CFE/CGC, représenté par Madame Stéphanie ROYER et Madame Virginie MORGE, déléguées syndicales,

Le syndicat FO, représenté par Madame Joëlle SCHAEFFER et Monsieur Benoît HOMBOURGER, délégués syndicaux.

Ci-après dénommés « les organisations syndicales »,

D'AUTRE PART

PREAMBULE

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

Il fait suite aux précédents accords signés les 12 avril 2011, 12 décembre 2016 et 06 décembre 2021.

Il complète l'avenant n°2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 03 juillet 2025 par la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer (UNICANCER).

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination et maintiennent leur volonté d'agir en faveur de l'égalité professionnelle pour assurer la mixité professionnelle au sein de l'ICL, source de complémentarité, d'équilibre social, d'efficacité et de bien-être au travail.

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2025, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité inscrire dans cet accord des mesures, et les objectifs de progression associés, portant sur :

- La rémunération,
- La formation et la promotion professionnelle,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- La sécurité et la santé au travail.

Elles ont également souhaité compléter ces éléments en intégrant des mesures relatives à la QVCT et à la conciliation entre santé et travail.

CHAPITRE 1 – L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'évolution interne est encouragée grâce notamment à des actions de formation, quels que soient le sexe, le poste et le niveau de responsabilités.

Les mesures suivantes sont maintenues :

- A chaque fois que cela est possible l'établissement veille à des modalités flexibles de formation en lien avec la politique de parentalité en vigueur (lieux, horaires, périodes, rythmes, actions de formation en situation de travail, etc.)
- Le principe du refus de la discrimination relative au sexe pour l'accès à la formation et maintenir la proportion de femmes / hommes dans la part de salariés ayant bénéficié d'une action de formation est réaffirmé.
- La réadaptation au poste de travail des salariés qui ont fait l'objet d'une absence de plus de quatre mois est facilitée.

Les prises de poste à responsabilité et/ou managériales sont accompagnées par des actions de tutorat, compagnonnage, réseaux de pairs.

Les managers bénéficient de temps dédiés au management pendant les horaires de travail habituel, ils sont incités notamment par le biais des entretiens annuels d'appréciation et par les entretiens de parcours professionnel à aborder activement le sujet du parcours professionnel.

Des actions facilitantes à la prise de responsabilités managériales seront mises en œuvre (faisant fonction, animation d'équipe, missions transverses, etc.), elles feront l'objet d'évaluation notamment dans le cadre du dispositif de Validation des Acquis Professionnels (VAP).

Les différents indicateurs suivis font apparaître le pourcentage de femmes / hommes dans les actions de formation, la part des formations réalisées en intra/interne versus celles organisées dans des organismes extérieurs.

Le besoin en formation éventuel à l'issue d'une absence de longue durée fait l'objet d'un traitement particulier abordé dans le cadre de l'entretien de retour d'absence. Par ailleurs, ces professionnels devront bénéficier en priorité d'une démarche de compagnonnage à la reprise.

Les demandes de promotions professionnelles font l'objet d'un examen au sein des comités de gestion des effectifs médicaux et non médicaux et de la commission d'évolution des carrières.

Ces comités et commissions sont collégiaux et mixtes.

La promotion professionnelle résulte également de la mise en œuvre des accords collectifs en vigueur à l'ICL et notamment ceux relatifs à la Validation des Acquis Professionnels (VAP) et aux parcours professionnels. Ils n'établissent aucune différenciation en fonction du sexe.

Les différents indicateurs suivis font notamment apparaître un pourcentage de promotions par sexe et par emploi.

1.2.3 – L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'ICL réaffirme sa volonté de permettre aux salariés de concilier plus facilement encore l'activité professionnelle et leur vie familiale.

Les dispositions conventionnelles applicables à l'ICL y contribuent notamment les jours « enfants malades » accordés en cas de maladie / d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans et les heures de rentrée scolaire accordées pour tout enfant scolarisé jusqu'à 12 ans.

Les plannings de travail pour le mois sont actuellement communiqués pour le 15 du mois précédent afin de permettre une meilleure organisation des temps de travail et leur conciliation avec la vie personnelle.

Afin de permettre à tous de participer aux réunions proposées, il est rappelé qu'il doit être tenu compte des horaires habituels de travail pour l'organisation de celles-ci.

Un accord portant sur le télétravail a été signé en date du 19 novembre 2020 à titre expérimental pour une durée de 2 ans, il a été renouvelé en dernier lieu et signé le 15 juillet 2025 pour une durée indéterminée.

Un accord portant sur le droit à la déconnexion a été conclu en date du 29 janvier 2018 pour une durée indéterminée.

Une attention particulière est apportée sur les organisations de travail et la définition des profils de poste. La planification de ces dernières est facilitée par l'outil de gestion des temps et des activités (CHRONOS à la date de signature du présent accord) mis en œuvre à l'ICL depuis le 1^{er} janvier 2020. Les temps de repos sont contrôlés et chaque salarié peut consulter son espace personnel.

La durée de travail de chaque poste est adaptée aux contraintes d'activités et tient compte des besoins en matière notamment de sécurité.

Plusieurs accords collectifs prévoyant une organisation du temps de travail en 12 heures sont en vigueur au sein de l'établissement.

Comme prévu des réflexions ont été engagées depuis 2021 sur cette thématique et les accords/dispositifs suivants ont été mis en œuvre :

- Solutions de gardes (habituelles ou occasionnelles en cas de défaillance du système habituel) d'enfants (de 0 à 4 ans) par le biais de l'achat de berceaux en crèche,
- Dispositif de gestion des rappels en cas d'absentéisme et de gestion des plannings – accord collectif signé en dernier lieu le 06 juin 2025,
- Accord portant sur l'organisation des déplacements professionnels signé le 26 septembre 2025.

Restent en réflexion :

- La proposition d'un accord portant sur l'organisation des astreintes,
- L'organisation des horaires de fin de postes pour les plateaux médico-techniques,
- L'organisation du travail de nuit.

1.2.4 – La sécurité et la santé au travail

Il est convenu de la poursuite ou du développement de l'ensemble des actions suivantes :

- **Les démarches de prévention primaire des TMS (Troubles Musculo Squelettiques) et des RPS (Risques Psycho Sociaux) TMS et RPS PRO**

L'ICL a mis en place une démarche de prévention primaire des TMS et RPS en s'appuyant sur un programme spécifique élaboré par et avec la CARSAT (Caisse de Retraite et de Santé au Travail).

Ces démarches se déroulent en plusieurs étapes :

- Dépistage et hiérarchisation des situations de travail à risque,
- Analyse des situations de travail à risque,
- Construction et mise en œuvre d'un plan d'actions,
- Evaluation.

Elles impliquent les instances représentatives du personnel à chaque étape et associent les salariés concernés lors de l'analyse de leur situation de travail et de la construction du plan d'actions.

Ces démarches doivent s'inscrire dans la durée afin d'agir le plus efficacement possible dans la prévention de ces risques professionnels.

- **La gestion des inaptitudes**

La gestion des situations d'inaptitude fait l'objet d'un traitement tout particulier avec pour objectif de favoriser un reclassement en interne.

Dans ce cadre et au-delà des aménagements de poste qui peuvent être proposés en lien avec les contraintes d'activité, tout salarié se trouvant en situation d'inaptitude définitive et totale à son poste se voit proposer la réalisation d'un bilan de compétences.

Ce dispositif intégralement pris en charge par l'ICL se déroulant sur une durée totale de 24 heures, lui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations. Il permet de faciliter les démarches de recherches de reclassement professionnel.

Ce dispositif sera maintenu.

- **Le suivi médical des salariés et les actions de prévention**

L'ICL bénéficie d'un local de santé au travail.

Il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un accès identique au service de santé au travail.

Le suivi des visites médicales réalisées quelle qu'en soit la nature (embauche, reprise, périodique, à la demande du salarié ou de l'employeur, etc.) identifie de façon spécifique les femmes et les hommes.

- **Campagne de vaccination antigrippale**

Chaque année une campagne de vaccination antigrippale est organisée au sein de l'ICL par le service de santé au travail et l'Equipe Opérationnelle d'Hygiène Hospitalière (EOHH).

Les vaccins et la prestation de vaccination sont pris en charge par l'ICL sur le temps de travail.

Ce dispositif concernant tous les salariés sera maintenu.

- **Accompagnement sevrage tabagique**

L'établissement est engagé dans un certain nombre d'actions de prévention à destination des patients dont les actions relatives au sevrage tabagique.

Dans ce cadre l'ICL a signé le 03 décembre 2019 la charte « Hôpital sans tabac » en présence du Directeur du RESPADD (Réseau de Prévention des Addictions).

L'établissement relaie l'ensemble des actions menées dans ce cadre auprès des salariés, et notamment celles réalisées dans le cadre de « Moi's sans tabac » en novembre de chaque année.

Une aide est apportée par le service santé au travail à tous ceux qui souhaiteraient arrêter le tabac (entretien, remise de kit d'arrêt du tabac, etc.).

Ces mesures seront poursuivies et développées.

- **Actions en faveur des travailleurs en situation de handicap**

La Direction et les organisations syndicales conviennent d'adapter en particulier les conditions de travail des travailleurs handicapés reconnus comme tels et de faciliter leur maintien dans l'emploi.

Le service de santé au travail accompagnera ces démarches et notamment les personnes souhaitant déposer une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

- **Actions en faveur de la prévention des Violences Sexistes et Sexuelles**

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives entendent améliorer au sein de l'établissement la santé et la sécurité des femmes et des hommes en luttant contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour ce faire, elles entendent poursuivre les actions mises en œuvre, à savoir :

- Former les managers et référents (ICL et CSE) à prévenir, identifier et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Former les personnels à la prévention des violences sexuelles et sexistes.
- Communiquer sur le cadre légal relatif au harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ainsi que sur les moyens d'actions de l'entreprise.

- **Actions en faveur de la lutte contre la sédentarité**

La sédentarité est aujourd'hui reconnue comme un facteur de risque majeur pour la santé des salariés : TMS, fatigue, baisse de concentration et, à long terme, maladies chroniques.

Une réflexion sera engagée sur la mise en place d'actions concrètes pour encourager la mobilité des personnels les plus sédentaires.

Il pourra être envisagés :

- L'aménagement des espaces (salles de réunion, zones de pauses actives, etc.),
- La proposition de challenges internes (type challenge « pas à pas contre le cancer » mis en œuvre en octobre 2025),
- L'organisation de manifestations ayant pour thème l'activité physique (type « Etincelante », marche « octobre rose »),
- La communication de messages réguliers incitant à l'activité physique,
- La promotion de la mobilité douce (cf. accord sur la mobilité durable signé le 15 juillet 2025),
- La promotion des activités proposées par ICL Sports.

Ces actions seront évaluées et suivies au travers des indicateurs de santé (absentéisme, AT/MP, etc.) et des éventuels questionnaires de satisfaction diffusés.

CHAPITRE 2 – LA QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

La Direction souhaite poursuivre les actions mises en œuvre en matière de QVCT en lien avec le comité QVCT.

2.1 – Les acteurs de la Qualité de Vie et Conditions de Travail

Il est rappelé que la QVCT est l'affaire de tous. Sont ainsi identifiés comme acteurs de la QVCT :

- Chaque salarié qu'il soit cadre ou non cadre, manager ou non manager,
- Le COPIL QVCT,
- Le service de santé au travail,
- Les instances représentatives du personnel (CSE et C2SCT),
- Les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement.

2.2 – Le rôle du COPIL QVCT et ses actions

Le Rôle du COPIL QVCT et son fonctionnement sont rappelés dans son règlement intérieur figurant dans QUALIOS (référence CH0095). Il sera maintenu.

CHAPITRE 3 – LA CONCILIATION ENTRE SANTÉ ET TRAVAIL

Les parties entendent formaliser certaines actions ayant pour objectif une meilleure conciliation entre la santé et le travail.

Les mesures ci-après viennent en complément des dispositifs prévus ci-dessus (1.2.4 – Santé et sécurité au travail).

- **Prévention et sensibilisation**

- ✓ Possible mise en œuvre de programmes de prévention santé sur des thématiques spécifiques,
- ✓ Organisation de **forums santé**, ateliers bien-être, et campagnes de dépistage,
- ✓ Maintien des séances de méditation / gestion du stress (ateliers proposés par le Dr François BOURGOGNON),
- ✓ Formation des **managers et RH** à la détection des signaux faibles (stress, fatigue, etc.) et à la prise en compte du handicap.

- **Aménagement des postes et organisation**

Sur nécessaire préconisation du médecin du travail :

- ✓ Adaptation des postes selon les besoins (ergonomie, horaires, institution de pauses hors temps de travail, etc.).
- ✓ Proposition d'horaires flexibles ou du temps partiel.
- ✓ Déploiement de solutions techniques (exosquelettes, bouchons anti-bruit, mobilier ergonomique, etc.).
- ✓ Mise en œuvre de dispositions et de matériel spécifiques pour les personnels souffrant de maladies chroniques notamment d'endométriose (ballons, patches chauffants, protections périodiques, etc.).

- **Télétravail et flexibilité**

Sur nécessaire préconisation du médecin du travail :

- ✓ Prévoir le télétravail comme mesure temporaire de maintien en emploi pour les salariés en difficulté ponctuelle de santé.
- **Accompagnement individuel**
 - ✓ Favoriser les **rendez-vous de liaison** et visites de pré-reprise pour les arrêts longs.
 - ✓ Maintenir le **dispositif d'écoute psychologique** (ligne dédiée, plateforme digitale et accompagnement individuel et/ou collectif en présentiel selon les besoins).

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 - Durée d'application

Le présent accord s'applique à compter du 1er janvier 2026 et pour une durée de quatre (4) ans de date à date.

Au terme de cette période de quatre (4) ans, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

4.2 - Mise en place d'une commission de suivi

Les signataires du présent accord décident la mise en place d'un comité de suivi. Il est composé des représentants de chaque organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

Il se réunira à chaque fois que de besoin et au minimum chaque année concomitamment aux réunions organisées dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire. Un retour d'expérience sera réalisé auprès du CSE.

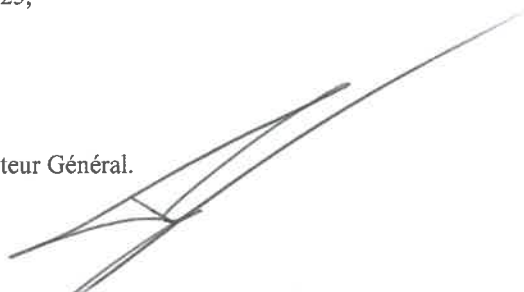
4.3 - Notification et dépôt

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Fait à Vandoeuvre les Nancy, le 16 décembre 2025,
en cinq (5) exemplaires,

Pour l'Institut de Cancérologie de Lorraine,
Monsieur le Professeur Didier PEIFFERT, Directeur Général.



Pour le syndicat CFDT,
Madame Marie-Hélène WERNER, Déléguée syndicale,
Monsieur Eric PICARDAT, Délégué syndical,



Pour le syndicat CFE/CGC,
Madame Stéphanie ROYER, Déléguée syndicale,
Madame Virginie MORGE, Déléguée syndicale,



Pour le syndicat FO,
Madame Joëlle SCHAEFFER, Déléguée syndicale,
Monsieur Benoît HOMBOURGER, Délégué syndical.



1 - Indicateur d'écart de rémunération

Selon vos données dans les autres 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 autres moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégorie de postes équivalents : 4 CSP Pour défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP). Par défaut, le seuil de pénalité est fixé à 5 % (pour une anticipation en 4 CSP). Pour toute autre anticipation, il est fixé à 2 %, l'empêcher 5 % par 2 % si vous êtes sûr de ce. 5% seuil de pénalité

postes équivalents (CSP)	nombre d'élus	rémunérations individuelles brutes		écarts		nombre de salariés	qualité du diplôme	effectifs	écarts
		individuelle	individuelle	individuelle	individuelle				
Directeur de centre	1	20 000	24 500	-22,4%	17,9%	5	1	13	0,00%
Employés	40	20 800	26 200	6,2%	1,2%	10	1	13	0,00%
Techniciens et administratifs	40	28 800	32 800	13,9%	0,2%	19	1	26	0,00%
Techniciens et administratifs	40	38 000	42 000	10,5%	-1,5%	11	1	17	-1,57%
Techniciens et administratifs	40	48 000	52 000	8,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	58 000	62 000	6,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	68 000	72 000	5,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	78 000	82 000	5,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	88 000	92 000	4,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	98 000	102 000	3,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	108 000	112 000	3,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	118 000	122 000	3,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	128 000	132 000	3,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	138 000	142 000	2,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	148 000	152 000	2,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	158 000	162 000	2,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	168 000	172 000	2,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	178 000	182 000	2,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	188 000	192 000	2,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	198 000	202 000	2,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	208 000	212 000	1,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	218 000	222 000	1,8%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	228 000	232 000	1,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	238 000	242 000	1,6%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	248 000	252 000	1,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	258 000	262 000	1,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	268 000	272 000	1,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	278 000	282 000	1,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	288 000	292 000	1,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	298 000	302 000	1,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	308 000	312 000	0,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	318 000	322 000	0,8%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	328 000	332 000	0,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	338 000	342 000	0,6%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	348 000	352 000	0,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	358 000	362 000	0,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	368 000	372 000	0,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	378 000	382 000	0,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	388 000	392 000	0,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	398 000	402 000	0,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	408 000	412 000	-0,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	418 000	422 000	-0,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	428 000	432 000	-0,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	438 000	442 000	-0,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	448 000	452 000	-0,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	458 000	462 000	-0,6%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	468 000	472 000	-0,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	478 000	482 000	-0,8%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	488 000	492 000	-0,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	498 000	502 000	-1,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	508 000	512 000	-1,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	518 000	522 000	-1,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	528 000	532 000	-1,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	538 000	542 000	-1,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	548 000	552 000	-1,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	558 000	562 000	-1,6%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	568 000	572 000	-1,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	578 000	582 000	-1,8%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	588 000	592 000	-1,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	598 000	602 000	-2,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	608 000	612 000	-2,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	618 000	622 000	-2,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	628 000	632 000	-2,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	638 000	642 000	-2,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	648 000	652 000	-2,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	658 000	662 000	-2,6%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	668 000	672 000	-2,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	678 000	682 000	-2,8%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	688 000	692 000	-2,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	698 000	702 000	-3,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	708 000	712 000	-3,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	718 000	722 000	-3,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	728 000	732 000	-3,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	738 000	742 000	-3,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	748 000	752 000	-3,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	758 000	762 000	-3,6%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	768 000	772 000	-3,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	778 000	782 000	-3,8%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	788 000	792 000	-3,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	798 000	802 000	-4,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	808 000	812 000	-4,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	818 000	822 000	-4,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	828 000	832 000	-4,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	838 000	842 000	-4,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	848 000	852 000	-4,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	858 000	862 000	-4,6%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	868 000	872 000	-4,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	878 000	882 000	-4,8%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	888 000	892 000	-4,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	898 000	902 000	-5,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	908 000	912 000	-5,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	918 000	922 000	-5,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	928 000	932 000	-5,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	938 000	942 000	-5,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	948 000	952 000	-5,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	958 000	962 000	-5,6%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	968 000	972 000	-5,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	978 000	982 000	-5,8%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	988 000	992 000	-5,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	998 000	1002 000	-6,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1008 000	1012 000	-6,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1018 000	1022 000	-6,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1028 000	1032 000	-6,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1038 000	1042 000	-6,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1048 000	1052 000	-6,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1058 000	1062 000	-6,6%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1068 000	1072 000	-6,7%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1078 000	1082 000	-6,8%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1088 000	1092 000	-6,9%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1098 000	1102 000	-7,0%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1108 000	1112 000	-7,1%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1118 000	1122 000	-7,2%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1128 000	1132 000	-7,3%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1138 000	1142 000	-7,4%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1148 000	1152 000	-7,5%	-1,1%	14	1	11	-0,90%
Techniciens et administratifs	40	1158 000	1162 000	-7,6%					

Handwritten notes and initials: "New", "27", "BB", "VM", "AZ".

3- indicateur d'écart de taux de promotions

Celui-ci est donné dans les tables cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que la CSE 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 promotionnés)		écart de taux de promotion		nombre de salariés		validité au (Groupe) (Gronn)	différence absolue	écart relatif
	actuels	prévus	actuels	prévus	actuels	prévus			
Employés	22,6%	24,2%	1,9%	1,5%	49	42	1	50	0,15%
Techniciens et agents de maîtrise	10,7%	11,9%	1,2%	2,2%	203	70	1	173	0,23%
ensemble des salariés	19,2%	16,2%	-3,0%		706			706	1,38%

Indicateur calculable (I-equi, Gronn) :
 1 Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
 1,4 Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.
 1,1 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.

ensemble des salariés	nombre de salariés de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés**
	total	augmentés**	
15	15	15	100%

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congés maternité (eventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'un 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 le moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

Indicateur calculable (I-equi, Gronn) :
 1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.
 100 L'indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :
 15 La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	Indicateur calculable (1seul, 0seul)	Valeur de l'Indicateur	points obtenus	nombre des points maximum de l'Indicateur	nombre des points maximum des Indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	1,5	33	40	40
2- écarts d'auqr. entretiens individuelles (en points de %)	1	0,3	20	20	20
3- écarts de pondérat (en points de %)	1	1,0	16	16	16
4- po. usages de salaires attribués au rôleur d'un CDD/2 temporaire (en %)	1	1,20	16	16	16
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	6	10	10
Total des indicateurs calculables			93		100
INDEX (sur 100 points)			93		100

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

Seuls 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.

ensemble des salariés	nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	Femmes	Hommes	ensemble	
	3	7	10	3

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par ECRP utilisées pour l'indicateur 1. Indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes

rémunérations :

3

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



**Institut
de Cancérologie
de Lorraine**

Alexis Vautrin
Ensemble, construisons l'avenir

Sommaire

- 1.1 - Effectifs
- 1.2 - Embauches
- 1.3 - Départs
- 1.4 - Promotions
- 1.5 - Chômage
- 1.6 - Travailleurs handicapés
- 1.7 - Absentéisme
- 2.1 - Montant des rémunérations
- 2.2 - Hiérarchie des rémunérations
- 2.3 - Mode de calcul des rémunérations
- 2.4 - Charges accessoires
- 2.5 - Charges salariales globales
- 3.1 - Accidents du travail et de trajet
- 3.2 - Répartition des accidents par éléments matériels
- 3.3 - Maladies Professionnelles
- 3.4 - CSCT
- 3.5 - Dépenses en matière de sécurité/amélioration conditions de travail
- 4.1 - Durée et aménagement du temps de travail
- 4.2 - Organisation et contenu du travail
- 4.3 - Conditions physiques de travail
- 4.4 - Transformation de l'organisation du travail
- 4.5 - Dépenses d'amélioration des conditions de travail
- 4.6 - Médecine du travail
- 4.7 - Travailleurs inaptes
- 5.1 - Formation professionnelle continue
- 5.2 - Congés Formation
- 5.3 - Apprentissage et professionnalisation
- 6.1 - Instances représentatives du personnel et délégués syndicaux
- 6.2 - Information et communication
- 6.3 - Différends concernant l'application du droit du travail
- 7.1 - Autres charges sociales

BILAN SOCIAL **Institut de Cancérologie de Lorraine** **Année 2024**

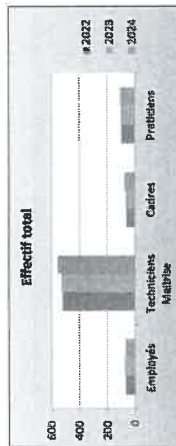
SR
EJ
Vautrin
AP

1.1 - Effectifs

111 - Effectif total au 31/12 (personnes physiques)

	2022	2023	2024	Evolution 2023/2024
Total	797	737	616	-4,03%
Employés	70	75	71	-4,00%
Techniciens Maîtrise	525	532	560	5,26%
Total Non Cadres	595	607	632	4,31%
Cadres	62	68	75	10,29%
Praticiens	100	102	109	6,86%

yc chefs de cellule et busant
fonction interne et hors praticiens
sans convention avec paiement
4 courtiers



112 - Effectif permanent du 01 Janvier au 31 Décembre (CD) - personnes physiques en moyenne

	2022	2023	2024	Evolution 2023/2024
Total	673	718	737	5,40%
Employés	57	58	56	-3,48%
Techniciens Maîtrise	478	504	539	7,00%
Total Non Cadres	535	562	595	5,92%
Cadres	60	67	70	5,26%
Praticiens	65	90	92	2,30%



113 - Nombre de salariés liés par un CDD au 31/12 (personnes physiques)

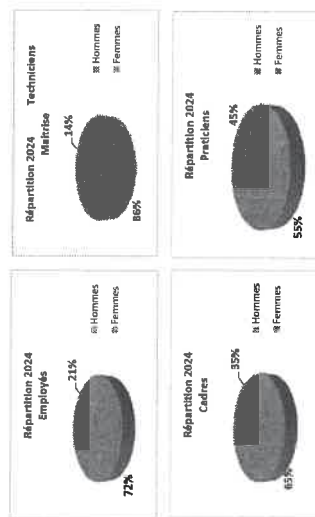
	2022	2023	2024	Evolution 2023/2024
Total	53	44	33	-20,45%
Employés	5	14	19	35,71%
Techniciens Maîtrise	19	17	19	11,76%
Total Non Cadres	24	31	38	22,58%
Cadres	0	1	2	100,00%
Praticiens	9	12	13	8,33%

Commentaires : augmentation du nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation

MKW
BP
VMCF

114 - Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12

	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total effectif au 31/12	164	593	163	614	175	641
Taux d'emploi	21,66%	78,34%	20,98%	79,02%	21,45%	78,55%
Employés	18	52	18	57	20	57
Techniciens Maîtrise	77	448	76	456	80	480
Cadres	20	42	21	47	26	49
Praticiens	49	51	48	54	49	60



115 - Répartition par âge de l'effectif total au 31/12

	Employés		Techniciens Maîtrise		Cadres		Praticiens		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Moins de 25 ans	7	9	8	53	0	0	0	0	15	62
De 25 ans à 29 ans	1	4	17	74	2	1	1	1	21	80
De 30 ans à 34 ans	3	1	10	72	4	2	10	7	27	82
De 35 ans à 39 ans	0	6	12	61	1	6	9	11	22	84
De 40 ans à 44 ans	2	5	9	47	1	8	5	10	17	70
De 45 ans à 49 ans	1	7	6	44	2	6	5	5	14	62
De 50 ans à 54 ans	1	11	8	50	3	9	2	4	14	74
De 55 ans à 59 ans	0	7	5	36	6	7	6	6	17	56
Plus de 59 ans	3	3	2	19	1	3	12	9	18	34
60 ans et +	3	2	2	11	1	3	11	7	17	23

	Employés		Techniciens Maîtrise		Cadres		Praticiens		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Moins de 25 ans	6	11	8	58	0	0	0	0	14	69
De 25 ans à 29 ans	2	3	16	88	3	3	1	4	22	98
De 30 ans à 34 ans	2	1	12	57	1	2	6	8	21	68
De 35 ans à 39 ans	1	4	12	65	4	7	12	12	29	88
De 40 ans à 44 ans	1	8	8	50	1	10	4	6	14	74
De 45 ans à 49 ans	1	8	8	40	2	4	3	7	14	59
De 50 ans à 54 ans	2	13	5	48	3	12	4	4	14	77
De 55 ans à 59 ans	0	7	7	37	6	6	5	5	18	55
Plus de 59 ans	3	4	1	21	3	6	14	8	21	39
60 ans et +	3	2	0	13	1	3	13	8	17	26

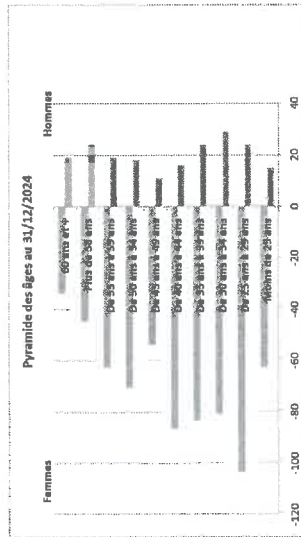
	Employés		Techniciens Maîtrise		Cadres		Praticiens		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Moins de 25 ans	6	7	9	56	0	0	0	0	15	63
De 25 ans à 29 ans	3	4	17	92	3	2	1	6	24	104
De 30 ans à 34 ans	3	3	13	64	5	3	8	11	29	81
De 35 ans à 39 ans	1	3	9	60	4	8	10	13	24	84
De 40 ans à 44 ans	1	6	10	66	1	8	4	7	16	87
De 45 ans à 49 ans	1	7	5	35	1	6	4	6	11	54
De 50 ans à 54 ans	2	10	8	46	4	10	4	5	18	71
De 55 ans à 59 ans	1	8	8	44	5	6	5	5	19	63
Plus de 59 ans	2	5	4	25	5	7	13	8	24	45
60 ans et +	2	4	1	17	3	6	13	7	19	34

82
 60
 R

115 - Répartition par âge de l'effectif total au 31/12

Categorie	Total		Evolution 2023/2024
	2023	2024	
Moins de 25 ans	77	83	+8,07%
De 25 ans à 29 ans	101	120	+18,81%
De 30 ans à 34 ans	108	89	-17,60%
De 35 ans à 39 ans	106	117	+10,38%
De 40 ans à 44 ans	87	88	+1,15%
De 45 ans à 49 ans	76	73	-4,08%
De 50 ans à 54 ans	88	91	+3,48%
De 55 ans à 59 ans	73	73	0,00%
Plus de 60 ans	52	60	+15,38%
Tout (à 25 ans inclus)	757	777	+2,64%

Commentaire : nombre important de départ en retraite à venir dans les prochaines années



115 bis - Age moyen

	2022	2023	2024
Age Moyen	41,71	41,64	42,58
Employés	40,59	40,92	41,44
Techniciens Maîtrise	38,09	37,76	38,06
Cadres	46,47	46,05	46,07
Praticiens	45,68	45,81	44,73

116 - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté

	Employés			Techniciens Maîtrise			Cadres			Praticiens		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
- 1 an	20	17	21	79	67	70	7	0	8	12	9	14
1 an inclus à 3 ans inclus	17	24	19	114	140	156	12	14	15	16	21	22
Plus de 3 ans à 5 ans inclus	4	7	6	69	63	64	4	7	8	18	15	14
Plus de 6 ans à 9 ans inclus	1	2	2	26	42	46	7	8	7	13	9	13
Plus de 9 ans à 12 ans inclus	5	3	5	26	24	28	5	4	4	5	9	6
Plus de 12 ans à 15 ans inclus	5	6	4	41	39	30	5	4	1	12	10	6
Plus de 15 ans à 18 ans inclus	7	4	4	31	37	38	2	3	6	4	5	10
Plus de 18 ans à 21 ans inclus	1	3	4	27	24	21	4	5	1	6	2	1
+ 21 ans	10	9	9	102	102	107	36	36	30	18	22	23

Categorie	Total 2022	Total 2023	Total 2024	Evolution 2023/2024
- 1 an	118	93	113	+21,51%
1 an inclus à 3 ans inclus	159	199	212	+6,35%
3 ans à 5 ans inclus	91	92	97	+5,49%
5 ans à 9 ans inclus	57	61	68	+11,48%
9 ans à 12 ans inclus	41	40	41	+2,50%
12 ans à 15 ans inclus	63	53	41	-22,60%
15 ans à 18 ans inclus	44	49	58	+20,37%
18 ans à 21 ans inclus	38	34	27	-20,59%
+ 21 ans	146	149	159	+6,73%

Andenneté moyenne (en année)

	2022	2023	2024
Employés	9,39	8,45	8,65
Techniciens Maîtrise	10,88	10,63	10,52
Cadres et praticiens	12,10	12,02	11,71
Total	11,00	10,72	10,63

117 - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité

Nationalité	Employés			Techniciens Maîtrise			Cadres			Praticiens			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
France	63	63	63	516	516	516	59	59	59	81	81	81	729	729	729
Autres	68	68	68	320	320	320	67	67	67	96	96	96	751	751	751
Total	131	131	131	836	836	836	126	126	126	177	177	177	1480	1480	1480

Nationalité	Employés			Techniciens Maîtrise			Cadres			Praticiens			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
France	7	7	7	9	9	9	3	3	3	8	8	8	28	28	28
Autres	7	7	7	12	12	12	1	1	1	6	6	6	26	26	26
Total	14	14	14	21	21	21	4	4	4	14	14	14	54	54	54

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.

1.2 - Embauches

121 - 123 - 124 / Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée y compris les transformations CDD/CDI

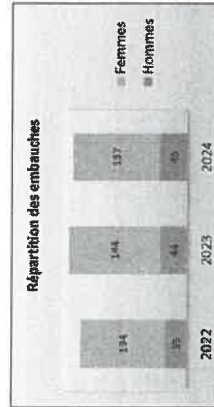
	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total embauches au 31/12	21	98	22	78	19	69
Répartition au 31/12	119		100		88	
Dont salariés de - de 30 ans	11	52	12	46	7	34
Dont salariés de + de 58 ans	1	0	3	4	1	1
Employés	3	13	2	9	1	6
Techniciens Maîtrise	9	76	15	60	10	56
Cadres	3	4	1	6	6	3
Praticiens	6	5	4	3	7	4

122 - 123 - 124 / Nombre d'embauches en CDD (tous sauf CDI)

	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total embauches	14	36	22	66	26	68
Répartition	10	22	16	51	23	43
Dont salariés de - de 30 ans	1	1	0	0	0	1
Dont salariés de + de 58 ans	5	9	14	28	12	43
Employés	6	25	6	18	10	22
Techniciens Maîtrise	0	0	0	1	1	0
Cadres	3	2	2	19	3	3
Praticiens						

Total des embauches (CDD + CDI)

	2022	2023	2024
Hommes	35	44	45
Femmes	134	144	137
Total	169	188	182

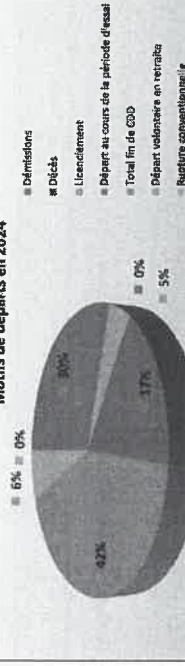


1.3 - Départs

	Employés				Techniciens Maîtrise				Cadres				Praticiens			
	2022	2023	2024	2024	2022	2023	2024	2024	2022	2023	2024	2024	2022	2023	2024	
Total des départs	68	42	60	60	76	77	77	77	8	3	3	3	19	24	12	
Démissions	6	2	8	56	35	31	6	1	3	4	5	4	4	5	4	
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Licenciement	3	2	2	3	4	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Départ au cours de la période d'essai	8	1	11	5	8	14	0	0	1	1	1	1	1	1	0	
♦ A l'initiative de l'employeur	3	0	3	1	1	5	0	0	1	0	0	1	0	0	0	
♦ A l'initiative du salarié	5	1	8	4	7	9	0	0	0	0	0	1	1	1	0	
Total fin de CDD	51	36	37	30	25	22	22	22	1	0	0	0	14	15	6	
Départ volontaire en retraite	0	1	2	10	4	5	0	1	1	0	0	0	0	3	2	
♦ De - 60 ans à 60 ans	0	0	1	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
♦ Entre 61 ans et 65 ans	0	1	0	3	4	4	0	1	1	1	1	1	1	0	2	
♦ Après 65 ans	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Rupture conventionnelle	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	

	Total 2022		Total 2023		Total 2024		Evolution 2023/2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total des départs	201	77	145	43	154	46	6,21%	6,21%
Démissions	6	2	8	56	6	2	0,00%	6,98%
Décès	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
Licenciement	6	2	2	3	7	5	0,00%	0,00%
Départ au cours de la période d'essai	14	1	10	10	25	25	300,00%	300,00%
♦ A l'initiative de l'employeur	4	0	1	1	9	17	89,89%	89,89%
♦ A l'initiative du salarié	10	1	9	9	17	17	-14,47%	-14,47%
Total fin de CDD	96	36	76	22	65	22	11,11%	11,11%
Départ volontaire en retraite	10	1	9	9	10	10	0,00%	0,00%
♦ De - 60 ans à 60 ans	7	0	0	0	2	2	-25,00%	-25,00%
♦ Entre 61 ans et 65 ans	3	0	8	8	6	6	0,00%	0,00%
♦ Après 65 ans	0	0	1	1	2	2	0,00%	0,00%
Rupture conventionnelle	3	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%

Motifs de départs en 2024



SR

CP
Naw
vm

1.4 - Promotions

141 - Nombre de salarié promu dans l'année dans une catégorie supérieure

	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
%	44,74%	55,26%	16,22%	83,78%	12,59%	87,41%
Total	38		37		294	
Nombre de salariés	17	21	6	31	37	257

142 - Nombre de personne ayant bénéficié du Parcours Pro Palier 1

	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
%	17,46%	82,54%	15,15%	84,85%	21,43%	78,57%
Total	63		33		42	
Nombre de salariés	11	52	5	28	9	33

143 - Nombre de personne ayant bénéficié du Parcours Pro Palier 2

	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
%	16,67%	83,33%	33,33%	66,67%	5,00%	95,00%
Total	36		3		20	
Nombre de salariés	6	30	1	2	1	19

144 - Nombre de recours et de revoyure

	2022	2023	2024
Nombre de recours	0	0	2
Validation après recours	0	0	1
Revoyure	5	10	10

1.5 - Chômage

	2022	2023	2024
Nombre de salariés en chômage partiel	8	0	0
Employés	0	0	0
Techniciens Maîtrise	6	0	0
Cadres/praticiens	2	0	0
Nombre total d'heures indemnisées	0	0	0
Employés	0	0	0
Techniciens Maîtrise	0	0	0
Cadres/praticiens	0	0	0
Nombre total d'heures non-indemnisées	69	0	0
Employés	0	0	0
Techniciens Maîtrise	55	0	0
Cadres/praticiens	14	0	0

1.6 - Travailleurs Handicapés

161 - Nombre de travailleurs handicapés au 31/12

	2022	2023	2024
Total (personnes physiques)	26	30	31
% par rapport à l'effectif du 31/12	3,43%	3,86%	3,79%

162 - Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents de travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée

	2022	2023	2024
	0	0	0

Montant de la contribution

	2022	2023	2024	Evolution 2023/2024
	74 752,14 €	80 676,00 €	88 606,00 €	9,83%

AKW VM PL

1.7 - Absentéisme

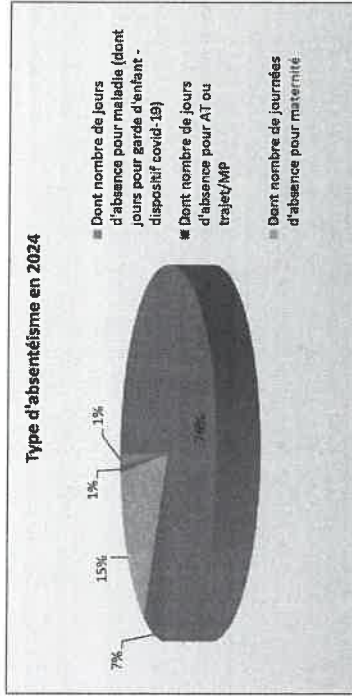
2022	Employés	Techniciens Maîtrise	Cadres / Praticiens	Total
Nombre de jours théoriques de présence	12 864	111 798	28 856	153 517
Nombre total de jours d'absences	3 537	19 577	2 356	25 470
Nombre de jours d'absence pour maladie	2 704	14 311	1 148	18 163
Nombre de jours d'absence pour AT ou de trajet/MP	133	875	45	1 053
Nombre de jours d'absence pour maternité	675	4 118	1 073	5 866
Nombre de jours d'absence pour parentalité	0	59	69	128
Jours pour congés enfants malades	25	214	21	260
Taux d'absentéisme	27,50	17,51	8,16	16,59
Taux d'absentéisme hors maternité	22,25	15,83	4,45	12,77

2023	Employés	Techniciens Maîtrise	Cadres / Praticiens	Total
Nombre de jours théoriques de présence	16 179	113 954	30 416	160 549
Nombre total de jours d'absences	2 812	16 705	1 330	20 847
Nombre de jours d'absence pour maladie (dont jours pour garde d'enfant)	2 149	11 703	963	14 815
Nombre de jours d'absence pour AT ou de trajet/MP	64	879	8	951
Nombre de jours d'absence pour maternité	588	3 829	283	4 700
Nombre de jours d'absence pour parentalité	0	95	55	150
Jours pour congés enfants malades	11	199	21	231
Taux d'absentéisme	17,38	14,66	4,37	12,98
Taux d'absentéisme hors maternité	13,75	11,30	3,44	10,06

2024	Employés	Techniciens Maîtrise	Cadres / Praticiens	Total
Nombre de jours théoriques de présence	15 116	118 539	31 662	165 318
Nombre total de jours d'absences	3 210	15 474	1 530	20 214
Nombre de jours d'absence pour maladie (dont jours pour garde d'enfant)	2 751	11 702	848	15 301
Nombre de jours d'absence pour AT ou de trajet/MP	83	1 387	23	1 493
Nombre de jours d'absence pour maternité	366	2 141	574	3 081
Nombre de jours d'absence pour parentalité	0	85	50	135
Jours pour congés enfants malades	10	159	35	204
Taux d'absentéisme	21,24	13,05	4,83	12,23
Taux d'absentéisme hors maternité	18,81	11,25	3,02	10,36

Comparatif	Total		Evolution 2023/2024
	2022	2023	
Nombre de jours théoriques de présence	153 517	160 549	165 318
Nombre total de jours d'absences	25 470	20 847	20 214
Dont nombre de jours d'absence pour maladie (dont jours pour garde d'enfant - dispositif covid-19)	18 163	14 815	15 301
Dont nombre de jours d'absence pour AT ou trajet/MP	1 053	951	1 493
Dont nombre de journées d'absence pour maternité	5 866	4 700	3 081
Dont nombre de jours d'absence pour parentalité	128	150	135
Dont jours pour congés enfants malades	260	231	204
Taux absentéisme	16,59	12,98	12,23
Taux d'absentéisme hors maternité	12,77	10,06	10,36

Commentaires : diminution du taux d'absentéisme global



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'R', 'R', and 'V. M. B.'.

2.1 - Montant des rémunérations

211 - Salaire moyen annuel brut

	Praticiens	Groupe A à D	Groupe E à H	Groupe I à N
2022	105 871 €	28 127 €	319 182 €	59 538 €
2023	114 997 €	26 679 €	37 945 €	65 064 €
2024	122 267 €	27 012 €	40 160 €	64 134 €

Commentaires : les principales augmentations sont dues à la prise en compte de l'indemnité de départ à la retraite, du paiement CET ainsi que du cumul emploi retraite.

212 - Rémunération moyenne du mois de Décembre (base 151,67 heures)

	Praticiens	Groupe A à D	Groupe E à H	Groupe I à N
Moyenne	9 504 €	2 468 €	3 240 €	5 960 €
2022	9 851 €	3 014 €	3 054 €	5 142 €
	9 157 €	2 284 €	3 265 €	5 870 €
Moyenne	9 200 €	2 318 €	3 300 €	5 635 €
2023	10 063 €	2 437 €	3 206 €	6 147 €
	8 593 €	2 279 €	3 347 €	5 393 €
Moyenne	10 327 €	2 178 €	3 350 €	5 946 €
2024	11 259 €	2 398 €	3 988 €	5 787 €
	9 572 €	2 106 €	3 263 €	6 032 €

Commentaires : prise en compte des indemnités de départ à la retraite, paiement jour de renoncation JNT

2.2 - Hiérarchie des rémunérations

221 - Rapport entre la moyenne des rémunérations CCN des cadres et la moyenne des rémunérations CCN des non cadres

	2022	2023	2024
2,13	2,44	2,39	

222 - Montant global des 10 rémunérations les + élevées

	2022	2023	2024
	1 499 493 €	1 806 488 €	1 838 131 €

Commentaires : prise en compte des indemnités compensatrices de CP et CET, indemnités de responsabilité, indemnités d'astreinte, rachat de jours JNT et impact Ségur 1 et 2, mesures d'attractivité

2.3 - Mode de calcul des rémunérations

231 - % des salariés dont le salaire dépend du rendement (tout ou partie)

	2022	2023	2024
	0	0	0

232 - % des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché

	2022	2023	2024
		Annualisation	

233 - Rapport entre le nombre de personnes payées à l'heure et le nombre de personnes au forfait jour

	2022	2023	2024
Nb de personnes payées à l'heure	595	607	632
Nb de personnes au forfait jour	162	170	184
Rapport entre les 2 (N/C)	3,67	3,57	3,43

2.4 - Charges accessoires

241 - Avantages sociaux dans l'entreprise

Mobilité durable	
Les petits chapeaux rouges (crèche)	
Plan d'Épargne Entreprise	(cf. Accords d'entreprise)
Plan d'Épargne Retraite Collectif	
Compte Épargne Temps	
Self	

Délai de carence maladie	
Indemnisation de la maladie	
Indemnisation des jours fériés	
Préavis et indemnités de licenciement	
Prime d'ancienneté	(cf. Convention Collective Nationale des CLCC)
Congé de maternité	
Congés payés	
Congés pour événements familiaux	
Primes de départ en retraite	
Indemnité Ségur 1 et 2	

242 - Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel

	2022	2023	2024
Entreprise de travail temporaire	257 355,12 €	125 939,05 €	40 081,68 €
Nombre d'heures	4305,81	2389,75	601,5
Équivalent temps plein sur une année	2,70	1,50	0,38

Nkw

Er
B
JM

2.5 - Charges salariales globales

Frais de personnel	2022	2023	2024	Evolution 2023/2024
Salaires bruts	30 180 351 €	33 064 008 €	35 666 801 €	7,87%
Cotisations sociales patronales	17 365 652 €	18 949 720 €	20 644 931 €	8,95%
Total	47 546 003 €	52 013 728 €	56 311 732 €	8,26%

Commentaires : augmentation des salaires qui implique nécessairement une augmentation des charges, augmentation de l'effectif d'une façon générale

3.1 - Accidents du travail et de trajet

	Employés	Techniciens Maîtrise	Cadres / Praticiens	Total
2022				
Nombre d'accidents avec arrêt	7	11	1	19
Nombre d'heures théoriques travaillées	90 046	782 583	201 991	1 074 620
Taux de fréquence des accidents	77,74	14,06	4,95	17,68
Nombre de journées perdues	133	207	45	385
Taux de gravité des accidents	1,48	0,26	0,22	0,36

	Employés	Techniciens Maîtrise	Cadres / Praticiens	Total
2023				
Nombre d'accidents avec arrêt	3	12	1	16
Nombre d'heures théoriques travaillées	113 252	797 681	212 911	1 123 844
Taux de fréquence des accidents	26,49	15,04	4,70	14,24
Nombre de journées perdues	64	370	8	442
Taux de gravité des accidents	0,57	0,46	0,04	0,39

	Employés	Techniciens Maîtrise	Cadres / Praticiens	Total
2024				
Nombre d'accidents avec arrêt	4	22	1	27
Nombre d'heures théoriques travaillées	105 815	828 776	221 636	1 157 227
Taux de fréquence des accidents	37,80	26,51	4,51	23,33
Nombre de journées perdues	83	1 235	23	1341
Taux de gravité des accidents	0,78	1,49	0,10	1,16

	2022	2023	2024
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année	1	1	0
Nombre d'accidents (avec et sans arrêt)	70	70	105
Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de services dans l'entreprise	6	6	9

Commentaires :

	2022	2023	2024
Taux et montant de la cotisation 5% d'accident du travail	1,24%	1,12%	0,64%

op
 2
 67
 v m m m
 20

3.2 - Répartition des accidents par éléments matériels

	2022	2023	2024	Evolution 2024/2023
Nombre d'accidents	70	70	105	50,00%
→ liés à l'existence de risques graves (code 32 à 40)	0	0	0	
→ liés à des chutes avec dérivellation (code 02)	0	0	0	
→ occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus (code 09 à 30)	0	0	0	
→ de circulation manutention - stockage - chute (Codes 0	28	26	39	50,00%
→ occasionnés par des objets, masses, particules et mouvements accidentels (code 05)	27	31	23	-25,81%
Piqûres - Coupures - Brûlures	15	13	14	7,69%
Autres cas (accident de trajet, douleurs diverses...)	0	0	29	

Commentaires : la commission AT se réunit tous les 15 jours pour analyser les AT et mettre en place des mesures correctives / présence d'un ergonome à temps plein

3.3 - Maladies professionnelles

	2022	2023	2024
Nombre des MIP déclarées à la Sécurité Sociale	1	1	0
Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	NC	NC	NC

3.4 - C2SCT

	2022	2023	2024
Nombre de réunions ordinaires de la C2SCT	12	12	12
Nombre de réunions extraordinaires de la C2SCT	3	2	2

3.5 - Dépenses en matière de sécurité / amélioration conditions de travail

	2022	2023	2024	Evolution 2023/2024
Effectif formé à la sécurité dans l'année	276	606	291	-108,25%
Taux de formation à la sécurité	36,45%	77,99%	35,66%	-118,70%
Dépenses de sécurité effectuées dans l'année en lien avec la formation	34.361,00 €	107.253,00 €	76.575,00 €	-40,06%

4.1 - Durée et aménagement du temps de travail

411 - Durée annuelle du travail

	2022	2023	2024
Non cadres	1596	1596	1596
Cadres	205	205	205

412 - Nombre de salariés bénéficiant d'un système horaire individuel entre 20h et 30h

	Employés	Techniciens Maitres	Cadres	Praticiens	Total	Evolution 2023/2024
2022	29	77	5	14	125	
2023	29	78	5	14	126	
2024	33	85	6	13	137	8,73%

413 - Nombre de salariés employés à temps partiel

	Employés	Techniciens Maitres	Cadres	Praticiens	Total	Evolution 2023/2024
2022	32	106	6	44	188	
2023	31	108	8	42	189	
2024	35	114	11	45	205	8,47%

414 - Nombre de salariés ayant bénéficiés tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs

	Employés	Techniciens Maitres	Cadres	Praticiens	Total
2022	70	525	62	100	757
2023	75	532	68	102	777
2024	72	540	75	109	816

415 - Nombre de jours de congés ouverts annuels

	2022	2023	2024
Praticiens	30	30	30
Spécialistes			
Autres	25	25	25

416 - Nombre de jours fériés payés

	2022	2023	2024
	7	6	10

MW R
SM P
SR

4.2 - Organisation et contenu du travail

423 et 423 bis - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants jour/nuit

	Employés	Techniciens Maîtrise	Cadres	Praticiens	dont salariés de + de 50 ans	Total
2022	0	17	0	0	0	17
2023	0	23	0	0	0	23
2024	0	34	0	0	0	34

4.3 - Conditions physiques de travail

431 - Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à + de 85 dba à leur poste de travail

	2022	2023	2024
	4	4	4

432 - Nombre de salariés exposés à la chaleur

	2022	2023	2024
	0	0	0

433 - Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière

	2022	2023	2024
	0	0	0

434 - Nombre de prélèvements, d'analyses, de produits toxiques et mesurés

	2022	2023	2024
	120	NC	NC

Nombre de salariés en télétravail (données extraites sur le mois de décembre)

	2022	2023	2024
Employés	3	0	0
Techniciens	25	25	20
Maîtrise	17	12	15
Cadres	0	1	1
Praticiens	45	38	36

Campagne 2024/2025

Nombre entretiens réalisés	PRATICIENS		NON PRATICIENS	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Moyenne notes QVCT	104	7,56	619	7
Notation 0 à 3 - mauvaise	4	3,85%	16	2,59%
Notation 4 à 6 - moyenne	20	19,23%	174	28,11%
Notation 7 à 8 - bonne	46	44,23%	320	51,70%
Notation 9 à 10 - excellente	33	31,73%	96	15,51%
NSPP	1	0,96%	13	2,10%

Campagne 2023/2024

Nombre entretiens réalisés	PRATICIENS		NON PRATICIENS	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Moyenne notes QVCT	89	7,55	586	7,06
Notation 0 à 3 - mauvaise	1	1,12%	20	3,41%
Notation 4 à 6 - moyenne	13	14,61%	147	25,09%
Notation 7 à 8 - bonne	46	51,68%	313	53,41%
Notation 9 à 10 - excellente	15	17,98%	91	15,53%
NSPP	13	14,61%	15	2,56%

4.4 - Transformation de l'organisation du travail

Expériences de transformation de l'organisation du travail, améliorant son contenu

Aucun accord signé en 2024 sur ces thématiques

4.5 - Dépenses d'amélioration des conditions de travail

Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise

	2022	2023	2024
30 700,45 €	31 139,41 €	69 892,03 €	

yc accessoires ergonomiques
yc dépenses QVCT

4.6 - Médecine du Travail

	2022	2023	2024
Nombre d'examen cliniques	173	284	157
Nombre d'examen complémentaires	120	240	NC

Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail (en heures)

	2022	2023	2024
	30	NC	NC

Commentaires : non communication de cette donnée dans le rapport annuel d'activités du médecin du travail

4.7 - Travailleurs inaptes

Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail

	2022	2023	2024
	6	6	4

Nombre de salariés réclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

	2022	2023	2024
	0	0	0

SR

Handwritten signatures and initials.

5.1 - Formation professionnelle continue

511 - Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue

	2022	2023	2024
Taux légal	1,00%	1,00%	1,00%
Taux conventionnel	0,35%	0,35%	0,35%
Investissement formation	1,10%	1,10%	1,10%
Total	2,45%	2,45%	2,45%

512 - Montant consacré à la formation continue

	2022	2023	2024
% masse salariale consacrée à la FPC	2,96%	2,46%	2,97%
Masse salariale brute	30 105 241	32 894 182	35 659 695
TOTAL FPC	769 579	819 758	1 058 499
*Données 2021 modifiées avec éléments annués après août 2022			
Cotisations légales	301 052	330 215	356 597
Cotisation conventionnelle mutualisée	104 315	114 325	123 561
Cotisation conventionnelle non mutualisée	195 684	214 462	231 788
Contribution volontaire	60 210	65 989	71 319
S/total cotisations	661 261	724 991	783 265

Plan de développement des compétences

Remboursements OPCO SANTE	444 912,00 €	528 742,00 €	707 167,00 €
---------------------------	--------------	--------------	--------------

513 - Nombre de stagiaire (départs en formation professionnelle)

	Employés	Techniciens Maîtrise	Cadres	Praticiens	Total
2022	71	474	112	135	692
Hommes	26	57	23	57	203
Femmes	45	577	89	78	789
Total	126	1034	261	218	1641
2023	38	134	73	92	337
Hommes	50	900	188	126	1304
Femmes	80	1164	313	216	1773
2024	23	116	59	88	286
Hommes	57	1048	254	128	1487

513 bis - Insertion des jeunes

	2022	2023	2024
Stagiaires de - de 30 ans	306	413	442
% de stagiaires de - de 30 ans	30,85%	25,17%	24,93%
Nombre de stages moyen par salariés de - de 30 ans	1,72	2,03	2,15

514 - Nombre d'heures de stagiaires rémunérées

	Employés	Techniciens Maîtrise	Cadres	Praticiens	Total
2022	142 560	13 129 94	794 88	1 263 40	15 330 72
2023	291 500	9 645 00	1 995 75	1 362 00	13 294 25
2024	263 750	11 706 30	3 026 75	2 063 25	17 060 05

5.2 - Congés Formation

	2022	2023	2024
Nombre de salariés			
→ ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	1	0	1
→ ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	0	0	0
→ auxquels a été refusé un congé formation	1	0	0
→ ayant bénéficié d'une période de PRO A conclue dans l'année	0	1	1
→ ayant bénéficié d'un CPF sur temps de travail	0	0	0

5.3 - Apprentissage et professionnalisation

	2022	2023	2024
Nb de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	9	14	15
Nb de contrats de professionnalisation conclus dans l'année	4	2	1
Nb de stagiaires accueillis dans l'année	214	220	233
Nb de jours de stage	5744	5823	5608

6.1 - Représentants du personnel et délégués syndicaux

611 - Composition du CSE avec indication de l'appartenance syndicale au 31/12

	Titulaires		Suppléants	
Collège cadres et praticiens	1 CDT	2 CFE-CGC	1 CFE-CGC	2 CFE-CGC
	1 FO	1 FO	1 FO	1 FO
	4 CDT	4 CDT	4 CDT	4 CDT
Collège techniciens/agents de maîtrise	2 CFE-CGC	1 CFE-CGC	1 CFE-CGC	1 CFE-CGC
	1 FO	3 FO	3 FO	3 FO
	1 CDT	1 CDT	1 CDT	1 CDT
Collège employés/ouvriers	1 CDT	1 FO	1 CDT	1 FO

612 - Participation aux élections par collège

Année	Salariés du Personnel		Employés		Techniciens et agents de maîtrise		Praticiens	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
2017	25	25	25	25	25	25	25	25
2018	25	25	25	25	25	25	25	25
2019	25	25	25	25	25	25	25	25
2020	25	25	25	25	25	25	25	25
2021	25	25	25	25	25	25	25	25
2022	25	25	25	25	25	25	25	25
2023	25	25	25	25	25	25	25	25
2024	25	25	25	25	25	25	25	25

Année	Audience syndicale	
	2017	2019
CDT	41,46%	27,77%
CFE-CGC	17,39%	20,71%
FO	25,54%	35,46%

614 - Nombre de réunions avec les instances représentatives du personnel

Année	2022	2023	2024
	25	26	21

615 - Egalité professionnelle - Répartition des sexes

Année	Hommes		Femmes	
	Nb	%	Nb	%
2022	17	44,44%	35	55,56%
2023	2	3,33%	4	66,67%
2024	1	100%	0	0%

Année	Indice égalité professionnelle femmes/hommes (sur 100 points)	
	2022	2023
	92 points	93 points
2024	93 points	93 points

616 - Objet et date de signature des accords signés dans l'entreprise en 2024

Accord portant sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel (07/08/2024)

Règlement du Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (18/09/2024)

Règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise (18/09/2024)

Accord portant sur les référents et correspondants (10/04/2024)

Avenant 1 - Accord portant sur l'attractivité des emplois dits "en tension" (24/10/2024)

SR
vm
AKW
vm

6.3 - Différends concernant l'application du droit du travail

631 - Nombre de recours à des modes de solutions non juridictionnelles engagés dans l'année

2022	2023	2024
0	0	0

632 - Nombre d'instances judiciaires engagées

2022	2023	2024
0	1	2

633 - Nombre de mise en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail

2022	2023	2024
0	0	0

7.1 - Autres charges sociales

711 - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès)

2022	2023	2024
1 507 318 €	3 897 483 €	4 117 600 €

Commentaires : augmentation en lien avec l'augmentation de la masse salariale

712 - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse dont indemnités de départ en retraite)

2022	2023	2024
6 735 016 €	6 602 858 €	6 913 161 €

Commentaires : Augmentation des cotisations en lien avec l'augmentation de la masse salariale

713 - Compte Épargne Temps

	2022	2023	2024
Nombre de salariés ayant ouvert un CET au 31/12	NC	91	111
Nombre de jours en compte au 31/12	NC	2229	2737
Nombre de jours nouveaux pour salariés	NC	24,43	24,66

617 - Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale

2022	2023	2024
3	7	9

618 - Nombre de personnes CESCCT formées

2022	2023	2024
0	0	4

6.2 - Information et Communication

621 - Éléments caractéristiques du système d'accueil

- Réunion d'accueil des nouveaux embauchés
- Ville de l'établissement
- Livret d'accueil
- livret d'intégration

622 - Éléments caractéristiques du système d'information ascendant/descendant et niveau d'application

- Journal interne (L'Essentiel)
- Réunions ateliers
- Réunions services
- COMEX / COME / Comités de management
- Flash info ICI
- Ecran d'information au self service
- IRP
- Via encadrement
- Comité QVCT

623 - Éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels

- Celliers
- Présidents
- Personnel non-cadres
- Entretien annuel approfondi + entretien professionnel
- entretien retour d'absences

Handwritten signatures and initials: Nkw, K, Vm, and other marks.

BILAN FORMATION 2024

Toutes formations combinées (départs en formation)

Catégorie socio-professionnelle	Effectif Total		% ICL (*)		Effectif		% Femmes		% Hommes	
	Effectif	% ICL (*)	Femmes	% ICL (*)	Hommes	% Femmes	% Hommes			
Cadres	313	17,62%	254	8,19%	59	18,83%	2,66%			
Employés	80	4,51%	57	3,11%	23	28,75%	2,80%			
Médecins	216	12,18%	128	7,27%	88	40,74%	4,30%			
Professions intermédiaires	1164	65,65%	1049	59,23%	68	5,83%	6,47%			
TOTAL GÉNÉRAL	1773	100,00%	1487	83,87%	115	6,55%	6,47%			

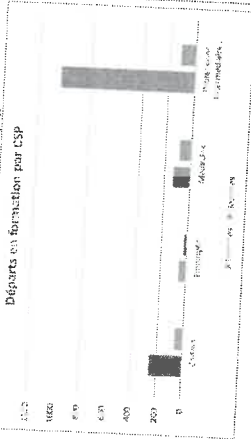
Nombre de personnes formées par CSP

Catégorie socio-professionnelle	Effectif Total		% ICL (*)		Effectif		% Femmes		% Hommes	
	Effectif	% ICL (*)	Femmes	% ICL (*)	Hommes	% Femmes	% Hommes			
Cadres	68	10,35%	48	7,24%	20	29,41%	2,66%			
Employés	57	8,69%	40	6,05%	17	29,82%	2,39%			
Médecins	49	7,55%	57	8,67%	37	75,51%	5,63%			
Professions intermédiaires	443	67,88%	394	59,97%	49	11,04%	7,49%			
TOTAL GÉNÉRAL	617	94,05%	539	82,48%	63	10,21%	10,41%			

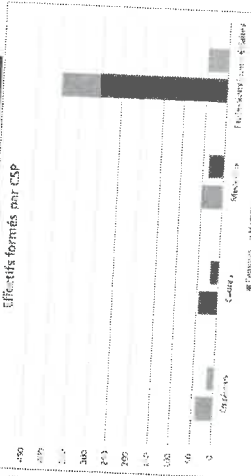
SPÉCIFIQUE FORME

84,59%

Départs en formation par CSP



Effectifs formés par CSP



ICL - ressources humaines

3
 New
 R
 27

BILAN FORMATION 2024
DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Formations au titre du CPF :

Catégorie	Effectif total	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Heures réalisées	Coût total
TOTAL GÉNÉRAL	0	0	0	0	0

Formations au titre de la V.A.E. :

Catégorie	Effectif total	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Heures réalisées	Coût total
TOTAL GÉNÉRAL	0	0	0	0	0

Formations au titre du CPF/Projet de transition Pro

Catégorie	Effectif total	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Heures réalisées	Coût total
Groupe CCN	1	1	0	273	9 319,09 €
Professions intermédiaires	1	1	0	273	9 319,09 €
TOTAL GÉNÉRAL	1	1	0	273	9 319,09 €

Formations au titre de la Période Pro A :

Catégorie	Effectif total	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Heures réalisées	Coût total
Groupe CCN	1	1	0	158,25	36 807,77 €
Professions intermédiaires	1	1	0	158,25	36 807,77 €
TOTAL GÉNÉRAL	1	1	0	158,25	36 807,77 €

Formations au titre du B.C. :

Catégorie	Effectif total	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Heures réalisées	Coût total
Groupe CCN	1	1	0	24	2 535,80 €
Professions intermédiaires	1	1	0	24	2 535,80 €
TOTAL GÉNÉRAL	1	1	0	24	2 535,80 €

Total dispositifs individuels
48 659,56 €

Allocations sur 2024

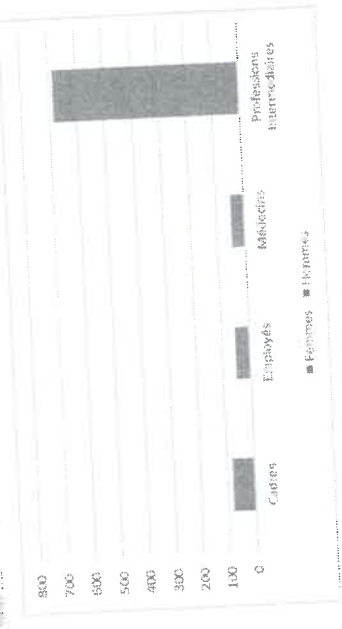
Catégorie	Effectif total	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Heures réalisées	Coût total
Allocations sur 2024	34	31	3	2 535,80 €	2 535,80 €
Contrats d'apprentissage	4	4	0	24	2 535,80 €
Servants médicaux	3	3	0	24	2 535,80 €
Restauration	2	2	0	24	2 535,80 €
Spécialité dentaire	1	1	0	24	2 535,80 €
Direction	4	4	0	24	2 535,80 €
Recherche Clinique	2	2	0	24	2 535,80 €
Communication	1	1	0	24	2 535,80 €
Alfaires Financières	2	2	0	24	2 535,80 €
Services administratifs	1	1	0	24	2 535,80 €
Sécurité	7	7	0	24	2 535,80 €
Médecine de prévention	3	3	0	24	2 535,80 €
Soins	8	8	0	24	2 535,80 €
Logistique	1	1	0	24	2 535,80 €
Pharmacie	1	1	0	24	2 535,80 €
Secrétariats médicaux	1	1	0	24	2 535,80 €
Restauration	1	1	0	24	2 535,80 €

2 dont 15 contrats apprentissage terminés en 2024
11 contrats apprentissage débutés en 2024

BILAN FORMATION 2024

Formations internes

CSP	Effectif Total	% ICL	Effectif Femminin	% Femmes	Effectif Masculin	% Hommes
Cadres	83	10%	67	7,72%	16	1,82%
Employés	52	6%	42	4,84%	10	1,13%
Médecins	48	6%	28	3,23%	20	2,20%
Professions intermédiaires	685	75%	643	74,08%	42	4,54%
TOTAL GENERAL	868	100%	780	89,86%	88	10,14%



ICL - ressources humaines

Handwritten signatures and initials:
New, K, SM, SP

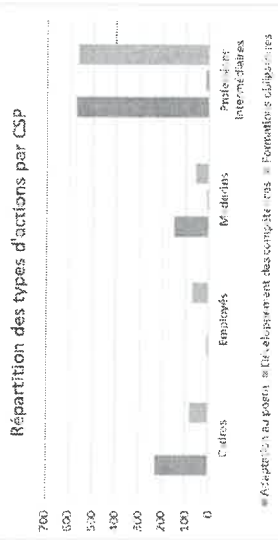
BILAN FORMATION 2024

CSP / Catégorie du plan de développement des compétences

Toutes formations confondues

Catégorie de poste	Adaptation au poste de travail ou actions liées à l'évolution	Obligatoire	Développement des compétences / qualifiant	Total général
Cadres	228	81	4	313
Employés	10	70	0	80
Médicins	151	57	8	216
Professions intermédiaires	584	564	16	1164
TOTAL GENERAL	973	772	28	1773

12/01/2025 14:05



ICL - ressources humaines

p4

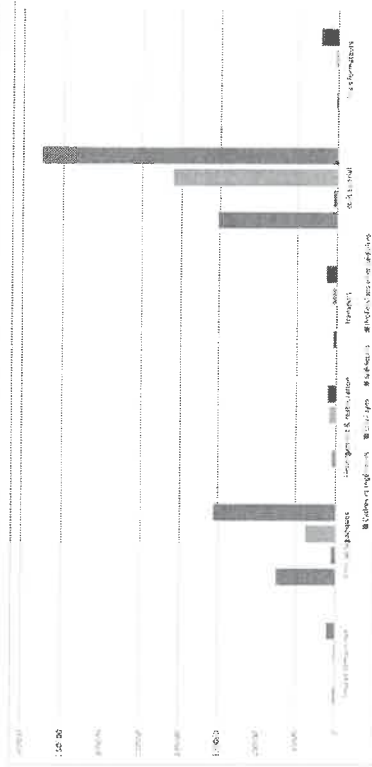
ICL - ressources humaines

p5

BILAN FORMATION 2024
STRUCTURE DES COURS PAR CSP

Catégorie de poste	heures de formation	Formation & mise à jour	Formation	coût unitaire	Pris de formation	Total
Cadres et Ingénieurs	804,75	7402,64	5386,11	449,39	2031,92	740191,8
Employés	263,75	6702,8	659	466,27	743,96	13107,58
Médicins	2061,75	38474,9	9272,87	1668,55	3654,02	267871,7
Professions intermédiaires	11708,3	156686,65	10885,67	1369,54	22473,15	579474,44
Total général	17 084,55	227 396,04	26 932,65	24 855,95	28 884,93	1 011 243,92

12/01/2025 14:05



ICL - ressources humaines

p4

ICL - ressources humaines

p5

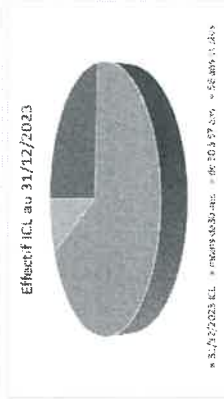
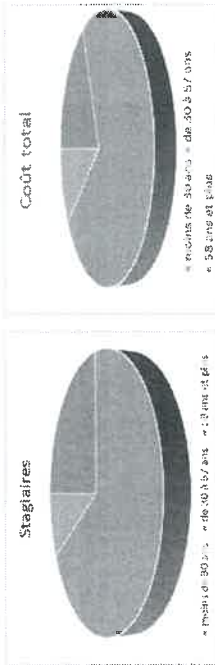
Handwritten notes in blue ink: 'R', 'VM', 'MHW', 'D', 'P', 'E', 'P'.

BILAN FORMATION 2024
Détail des sessions de formation interne

Noms des sessions	Nombre de stagiaires
CHIRURGIE	18
DIAGNOSTIC	10
DIAGNOSTIC DU PLATEAU D'IMAGERIE	21
DIPLÔME	2
FORMATION PARES ECARTISATION PARSEMENTS DFC	2
HEALTH CARE UNIT / SERVICE C	24
HEALTH CARE UNIT / SERVICE SON	3
HYGIENE	32
HYGIENE BRANCARDAGE	35
HYPODERMISSE INITIATION	7
INFORMATIQUE	84
LE TRAVAIL EN ÉQUIPE EN URGENCE	4
MAINTIENANCE DES SOURCES	2
MATÉRIEL	16
MATÉRIEL INITIAL	14
GESTES URGENTES AVEC BRANCARDIERS / PREP PHARMA	16
GESTES URGENTES NON SOUS-MANTS	61
INCENDIE / ASPIRACIION	35
RADIOPROTECTION	52
SENSIBILISATION / PREVENTION RISQUES CHIMIQUES	24
PRENE EN CHARGE DE LA DOULEUR	24
RADIOPROTECTION DU PERSONNEL	24
RELATION SOUS-MANTS / SOUS-ORDIENRS DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PATIENTS	5
RELEVÉ DES ÉVALUATIONS	1
SONS DE SOUS-ORDIENRS / SOUS-ORDIENRS	16
SONS HYGIENE ET ASEPSIE DES COCPLINET ET MIDDUNE	115
TRACABILITE DE LA DOULEUR	7
TRANSPORT MATIÈRES DANGEREUSES	118
URGENCE VITALE	42
UTILISATION EQUIPE DFC	24
UTILISATION EQUIPE DFC	24
Utilisation Plateau	24
Total général	668

BILAN FORMATION 2024
REPARTITION PAR AGE

Tranche d'âge	Stagiaires	% stagiaires	Coût total	% coût total	% ICL au 31/12/2023
moins de 30 ans	442	24,83%	209493,19	19,02%	23,15%
de 30 à 57 ans	1180	66,95%	775823,76	70,44%	70,00%
58 ans et plus	151	8,22%	115926,55	10,53%	6,76%
TOTAL	1773	100,00%	1 101 242 €	100,00%	100,00%



Handwritten notes in blue ink: "New B", "E3", "V M", "AP", and a signature.

Développement professionnel continu (DPC)

INTITULE DES ACTIONS DE FORMATION	NB STAGIAIRES
FORMATION PLAIES CICATRISATION PANSEMENTS DPC	2
BON USAGE DES ANTICANCEREUX ET MEDICINES COMPLEMENTAIRES	1
PRISE EN CHARGE DES CANCERS PAR LES MEDICAMENTS DE THERAPIES INNOVANTES	1
RELATION SOIGNANT/SOIGNE LOIS DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PATIENTS	5
Total (général)	9

Répartition par filière	
Filière soins	7
Filière médicale	2
Total (général)	9

Répartition des actions de formation en fonction du format suivi

Répartition des inscriptions réalisées et du format des formations suivies

Format de formation	Nombre d'inscriptions réalisées	Nombre d'heures	% heures de formation
Blended learning	21	479	2,81%
E-learning	154	1 112	6,51%
Présentiel	1 598	15 472	90,68%
Total général	1 773	17 063	100%

Bilan des MCO LEARNING

Type d'actions	Nombre connexions	Nombre heures
Cours en ligne/ formations	126	99

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CD', 'Mw', and 'um'.

BILAN FORMATION 2024

Participation OPCSO SANTE et Subventionne Diverse

Taux de titre en charge et remboursements OPCS	
	Montants
Contribution 1% (C/E F39P O.H. Iva)	356 937 €
Contribution complémentaire mutualiste 0,25%	178 338 €
Investissement formation (0,65% min)	328 381 €
Contribution volontaire (0,20%)	71 319 €
	<small>Montants déduits en cours de remboursement sur 15/02/2025</small>
Total	935 015 €

Subventions sur le budget formation 2024	
Budget réalloué total formation 2024	Montant
1 101 242 € CLACT / FNE / PRO A / ARS	42 743 €

L'effort de formation représente 2,97% de la masse salariale sur l'année 2024. Le budget en matière de plan de développement des compétences s'élève à 3 058 498 € et a été réalisé à 92% par rapport au budget initialement prévu sur 2024.

Des actions de formation ont été réalisées au sein de :

- Formations internes sur 2024 avec une enveloppe budgétaire toujours en hausse par rapport au précédent (renforcement des sessions en français : (démobilité, création de sessions relatives à PARASOL 2, la sécurité des médicaments)
- Sessions et ateliers de formations dans le cadre de la démarche management au sein de FCL ;
- Ateliers de formation (AF) complémentaires liés aux premiers soins, à l'hygiène et au geste et au rôle d'opérateur, à la prévention des erreurs médicamenteuses et en lien avec le nouveau manuel HAS
- Déploiement des formations liées à la prévention des RPS
- Formation des nouveaux membres du CSE
- Développement des compétences de personnel soignant et médical avec une augmentation des formations qualifiantes : BDDP/ADP / IPA / CADIE DE SANTE / DU / DIU

Formations non réalisées :	
PAN COLLECTIF	
Formation Exploitation SSI repartie sur 2025	
Formation communication au patient et sa famille repartie en février 2025 (financements insuffisants)	
Formation Qualité	
Module bientraitance (participation d'un module en interne en cours de construction)	
Module sur la prise en charge des enfants dans un environnement adapté repartie sur 2025	
Formation situations sanitaires exceptionnelles (module en cours de construction et formation des référents SSI en cours)	
PAN INDIVIDUEL	
DU Conscience citoyenne / DU Expertise des situations exceptionnelles / DU Sécurité humaine (par de session)	
DU Sécurité de médication et pharmacovigilance	
Actions individuelles reportées sur 2025 en fonction de l'ajustement des besoins prioritaires des services (consulte de gestion sociale, gestion des stocks, soigner la nuit...)	

MHW
RJ
CC
vm
BP
EP

ANNEXE 4

Intitulé de l'indicateur	2022	2023	2024
Taux d'EEA (non cadre et non médical) réalisés	100%	100%	99,67%
Taux d'EP (non cadre et non médical) réalisés	100%	100%	99,83%
Taux d'EEA (cadre) réalisés	100%	100%	94,28%
Taux d'EP (cadre) réalisés	100%	100%	100%
Taux d'EEA (médical) réalisés	100%	98%	96,15%
Taux d'EP (médical) réalisés	100%	98%	94,23%
Respect de la procédure d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés - personnel non médical et de la procédure d'intégration d'un nouveau médecin : Taux de retour des livrets d'intégration	50,49%	50%	49%
Intérim : dépense totale	257 355,12 €	125 939,05 €	40 081,68 €
Intérim : nombre d'heures	4305,81	2389,75	601,50
Intérim : équivalent temps plein sur une année	2,70	1,50	0,38
Taux de retour des livrets d'intégration pour le service de RC	100%	100%	100%
Nombre d'accidents de travail	70	70	105
Nombre d'accidents d'exposition au sang (AES)	12	11	12
Nombre de maladies professionnelles	3	1	0
Nombre de salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité (selon décret)	21	36	50
Nombre de salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité	0	0	0
Nombre de visites sécuritaires CHSCT (+ les listes) /CSCT	4	3	4
Ancienneté moyenne	TOTAL = 11,00 Employés : 9,39 Techniciens Maîtrise : 10,88 Cadres/Praticiens : 12,10	TOTAL = 10,72 Employés : 8,45 Techniciens Maîtrise : 10,63 Cadres/Praticiens : 12,02	TOTAL = 10,63 Employés : 8,65 Techniciens Maîtrise : 10,52 Cadres/Praticiens : 11,71
Taux effort formation	2,56%	2,48%	2,97%
Nombre de promotions dans l'année dans une catégorie professionnelle supérieure	38	37	294
Pourcentage de personnes ayant bénéficié du parcours pro palier 1 (VAP 1)	63/71 (89%)	34/36 (94%)	41/45 (91%)
Pourcentage de personnes ayant bénéficié du parcours pro palier 2 (VAP 2)	36/40 (90%)	4/15 (27%)	20/25 (80%)
Total VAP 1 et 2 - respect de garantie minimum CGN	99/111 = 89,18%	38/51 = 74,50%	61/70 (87,14%)
Pourcentage de personnes ayant bénéficié du parcours pro palier 3 (VAP 3) - applicable dès 2025 - avenant UNICANCER n°2024-04 signé le 09 juillet 2024 (pas de valeur cible dans cet accord)	NA	NA	NA
Heures de débit / crédit	Au 31 décembre 2022 : somme des débits = -1485,82 / somme des crédits = 18434,81	Au 31 décembre 2023 : somme des débits = - 1054,91 / sommes des crédits = 14846,22	Au 31 décembre 2024 : somme des débits = - 623,25 / sommes des crédits = 17379,79
Nombre de jours d'absentéisme (maladie, AT, MP, acc trajet, hospitalisation, hors maternité et enfants malades)	25 210 jours (-9,41%)	20 616 jours	20010 (-2,94%)
Taux d'absentéisme, par statut prise en compte des absences maladie (hors maternité) et AT/MP			
Employés	22,25% (-8,77%)	0,1375	18,81%
Techniciens Maîtrise	13,83% (-8,99%)	11,30%	11,25%
Cadres/Praticiens	4,45% (+123%)	3,44%	3,02%
Total	12,77% (-9,10%)	10,06%	10,36%
Taux de turn over pour les CDI, par statut	Turn over total = 16,59% / Employés = 20,19% / TAM = 16,73% / Cadres et praticiens = 10,27%	Turn over total = 11,76% / Employés = 14,65% / TAM = 12,50% / Cadres et praticiens = 8,33%	Turn over total = 9,97% / Employés = 16,96% / TAM = 9,92% / Cadres et praticiens = 7,71%
Nombre et taux de démissions	72 rapporté à l'effectif au 31 décembre 2022 (CDD + CDI) = 9,51%	43 rapporté à l'effectif au 31 décembre 2023 (CDD + CDI) = 5,53%	46 rapporté à l'effectif au 31 décembre 2024 (CDD+CDI) = 5,63%
Nombre de réunions CE DP CHSCT DS	21	26	21
Nombre d'accords d'entreprise signés	12	6	5
Dépenses en lien avec l'amélioration des conditions de travail (équipement...)	30 766,85 €	31 193,81 €	69 890,03 €
Egalité traitement hommes femmes/mixité/discrimination (indicateurs de l'accord du 12/12/16 portant sur l'égalité professionnelle)	Selon accord signé le 06 décembre 2021 portant sur la QVT et l'égalité professionnelle	Selon accord signé le 06 décembre 2021 portant sur la QVT et l'égalité professionnelle	Selon accord signé le 06 décembre 2021 portant sur la QVT et l'égalité professionnelle
Index égalité professionnelle - valeur (valeur supérieure à 75)	92/100	93/100	93/100
Indicateur QVT EAA	7,22	Praticiens : 7,55 / Non praticien : 7,06	Praticiens : 7,56 / Non praticien : 7
Existence d'une politique QVT (Oui / Non - oui si rédigée, corrigée, validée par le Directeur ou le DRH et datant de moins de 2 ans)	Oui	Oui	Oui

