

**Avenant n° 2025-04 du 3 juillet 2025**  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550793M

IDCC : 2046

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant s'inscrit dans un contexte où l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur pour l'évolution du monde du travail et l'amélioration des conditions d'emploi et de carrière dans le secteur de la santé.

En avril 2024, lors de la réunion ministérielle sur la « prévention des comportements sexistes et des violences sexuelles », Frédéric Valletoux a annoncé un plan d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements de santé comprenant un volet de formation obligatoire aux VSS ainsi qu'un volet de traitement des signalements et d'accompagnement des victimes.

Ce plan comprenant 9 mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) a été confirmé en janvier 2025 par Yannick Neuder, ministre chargé de la santé et de l'accès aux soins.

La Haute autorité de santé (HAS) a intégré, à partir du 21 janvier 2025, des critères spécifiques concernant la prévention et la lutte contre les VSS dans son référentiel de certification des établissements de santé pour les visites débutant à partir de septembre 2025. Ainsi, selon le critère 3.2-05 « L'encadrement médical et paramédical est formé à la prévention et à la gestion des faits de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et des différends voire conflits entre agents. ».

La certification périodique des professionnels de santé impose également une formation obligatoire à la prévention des VSS pour tous les professionnels soumis à ordre.

Si la prévention des violences sexuelles et sexistes est un sujet majeur, plusieurs autres défis sont aussi à relever concernant la mixité des emplois (les hommes dans les métiers du soin et les femmes dans les filières scientifiques) ; la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment dans l'accès aux postes de responsabilité.

Les parties signataires s'inscrivent totalement dans cette démarche et souhaitent se doter d'un accord cadre qui pourra ensuite se décliner par accord d'entreprise au sein des centres. Le présent avenant a été négocié dans un esprit de concertation et de responsabilité partagée, avec la volonté commune de mettre en place des mesures concrètes visant à promouvoir un environnement professionnel équitable et sûr. Il s'inscrit dans le cadre législatif en vigueur, notamment la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les obligations découlant du code du travail en matière de non-discrimination et de promotion de la mixité.

Pour concevoir cet avenant, les parties signataires se sont appuyées d'une part sur un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans les CLCC assortis d'une liste d'indicateurs à suivre régulièrement afin d'évaluer les avancées réalisées et d'autre part sur les mesures prises dans les accords d'entreprise des CLCC relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet avenant fixe ainsi les grands principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'assurer une égalité de traitement à toutes et tous tout au long de leur carrière professionnelle. Il se poursuit par une démarche de prévention primaire, secondaire et tertiaire des violences sexistes et sexuelles. Sont mis à disposition des centres des protocoles, outils et recommandations pour la mise en place d'actions de communication et d'information, de sensibilisation et de formation, ainsi que pour la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des VSS qui figurent à l'annexe 2 du présent avenant.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Le diagnostic sur l'égalité professionnelle dans la branche des centres de lutte contre le cancer***

Ce diagnostic (disponible en annexe 1) a pour objectif de dresser un bilan de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les données disponibles au niveau de la branche des CLCC et de proposer des pistes de réflexion. Pour ce faire, le diagnostic s'appuie sur les données de paie issues du SIRH commun des CLCC.

Ainsi, les données issues de l'état des lieux ont permis de faire les constats suivants pour le mois de décembre 2023.

La branche des CLCC présente un taux de féminisation très élevé atteignant 78 % de l'effectif global. Cette prédominance féminine est particulièrement marquée parmi le personnel non-cadre avec près de 83 % des effectifs.

- Ensemble des effectifs de la branche : 78 % de personnel féminin.
- Non-cadres : 83 % de personnel féminin.
- Cadres non-médicaux : 65 % de personnel féminin.
- Cadres médicaux : 57 % de personnel féminin.

On observe une diminution du poids des effectifs féminins à mesure que l'on progresse dans la grille de classification du personnel non médical. Ainsi, on retrouve un fort taux de féminisa-

tion parmi le personnel non-cadre, avec un pic à 86 % sur les groupes E à H, qui décroît ensuite progressivement à partir du groupe I.

■ Groupe A – D : 75 % de personnel féminin.

■ Groupe E – H : 86 % de personnel féminin.

■ Groupe I – K : 69 % de personnel féminin.

■ Groupe L – N : 48 % de personnel féminin.

On retrouve également cette répartition genrée au sein des emplois conventionnels. On constate que la filière soins est composée à 90 % de femmes et dans laquelle se trouvent notamment les emplois d’infirmier et d’aide-soignant qui sont historiquement très féminisés. À l’inverse, la filière logistique, dans laquelle sont représentés les différents emplois d’ouvriers, est la seule filière où le pourcentage d’hommes (55 %) est supérieur à celui des femmes (45 %). Ces constats s’expliquent en grande partie par l’héritage socio-culturel d’une répartition des métiers selon le genre.

En matière de rémunération, les écarts entre hommes et femmes sont faibles. Les résultats de l’index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont très satisfaisants au niveau des centres, avec une moyenne et une médiane supérieure à 90 points sur les 100 points maximums.

Ce diagnostic ne montre donc pas d’écarts significatifs entre les femmes et les hommes au sein de la branche des centres de lutte contre le cancer, hormis certains groupes tels que le groupe E1, l’échelon 2 des praticiens des CLCC ainsi que l’échelon 12 des praticiens spécialistes des CLCC. Les données seront actualisées chaque année afin de suivre les évolutions et les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Afin de veiller à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière, des indicateurs complémentaires liés à l’accès à la formation, le recours au temps partiel et les promotions seront mis en place et feront l’objet d’un suivi annuel.

## **Article 2 | Veiller à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’organisation du travail et la gestion des ressources humaines**

L’avenant relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a notamment pour objectif de permettre aux femmes et aux hommes, indistinctement, d’avoir accès dans les mêmes conditions aux dispositifs de ressources humaines leur permettant un déroulement de carrière dans des conditions équitables. Il est ainsi rappelé les 9 domaines d’actions prévus à l’article R. 2242-2 du code du travail (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale) sur lesquels les accords égalité professionnelle doivent s’appuyer.

Il a été convenu de retenir dans le présent avenant les 5 domaines d’actions suivants sur lesquels les centres doivent maintenir et renforcer leur vigilance :

- le recrutement ;
- l’évaluation de la performance, les parcours professionnels et la promotion ;
- la formation professionnelle ;
- la rémunération ;
- l’organisation du travail et la santé sécurité conditions de travail.

Parmi les quatre domaines restants, il est important de signaler que les domaines relatifs à la classification et à la qualification ont été travaillés en 2023-2024 et ont abouti à la signature de 4 avenants révisant totalement le système de classification et de rémunération de la convention

collective nationale des centres de lutte contre le cancer (en date du 7 juillet 2024). De la même manière, le domaine relatif à l'articulation entre la vie personnelle et l'activité professionnelle sera traité dans l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail.

Un suivi des indicateurs et des données aura lieu tous les ans en comité social de concertation, sous la forme d'un bilan genré.

## A. Le recrutement

Dans les centres, il n'y a pas de poste inaccessible en fonction du genre, et les offres d'emploi/fiches de postes ne doivent pas relayer de stéréotypes de genre.

Pour respecter le principe de mixité, les salariés en charge du recrutement reçoivent, au moins une fois tous les 5 ans, une formation à la non-discrimination à l'embauche.

En effet, la mixité étant un atout pour les équipes, les CLCC doivent veiller dans leur communication (notamment sur les salons, dans les relations avec les écoles, sur les supports de marque employeur, etc.) :

- à ne pas renforcer les messages et les images stéréotypés ;
- et lorsque cela est possible, à promouvoir des rôles modèles masculins dans les métiers du soin, et des rôles modèles féminins dans les métiers scientifiques et de recherche.

### ■ Indicateur de suivi :

Indicateur sur les entrées en CDI (intégrant les transformations de CDD en CDI) par genre, par filière, catégorie, groupe de rémunération pour les non-praticiens et par emploi pour les praticiens.

## B. Évaluation de la performance, les parcours professionnels et la promotion

Pour garantir l'équité de traitement entre les hommes et les femmes tout au long de leur carrière, il est important de promouvoir un environnement professionnel équitable et sûr, garant de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

À partir du diagnostic réalisé, on observe une diminution du poids des effectifs féminins à mesure que l'on progresse dans la grille de classification du personnel non médical. Ainsi, on retrouve un fort taux de féminisation parmi le personnel non-cadre, avec un pic à 86 % sur les groupes E à H, qui décroît progressivement à partir du groupe I.

On compte parmi les praticiens en situation de management (chef de service ou de département, coordonnateur de pôle ou de département, directeur général), 39 % de personnel féminin. Ce qui représente un taux de 5,4 % de femmes managers parmi les 57 % d'effectifs praticiens féminins, quand ce taux atteint 9,4 % pour les praticiens masculins.

Pour inciter les femmes à exercer des fonctions avec des niveaux de responsabilité importants, notamment pour les fonctions managériales, il est préconisé de :

- négocier dans les CLCC sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelle pour exercer des fonctions avec des niveaux de responsabilité importants (notamment fonctions managériales. (Ce point fera l'objet d'un chapitre spécifique dans l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail.) ;
- prévoir des temps dédiés au management pendant les horaires de travail habituels pour en développer l'accès ;
- encourager les managers à aborder activement le sujet du parcours professionnel, notamment lors de l'entretien professionnel pour accompagner les déroulements de carrière ;
- identifier les actions facilitantes pour se projeter dans la fonction managériale (faisant fonction, animation d'équipe, missions transverses, formations, tutorat et accompagnement par des pairs...) ;

- veiller à l'équité d'accès aux projets et aux missions permettant de développer ses compétences et préparant à la prise des responsabilités ;
- veiller à la mixité des jurys professionnels (concours médical, jury de promotion, etc.).

Il est également important de veiller à l'équité d'accès aux promotions via les parcours professionnels conventionnels et ceux des centres, notamment par la non-déduction des absences pour congés maternité/paternité/adoption.

■ Indicateurs de suivi :

- indicateur sur les promotions par genre, catégorie, filière, ainsi que par groupes de rémunération pour les non praticiens et par emploi pour les praticiens ;
- indicateur sur le pourcentage de femmes et d'hommes en situation de management et du taux d'encadrement parmi :
  - les cadres de santé de la filière SMR et directeurs des soins ;
  - le personnel praticien.

### C. La formation professionnelle

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, des évolutions de carrières (promotions, changement de poste). Il est donc important que l'accès à la formation s'opère sans distinction de genre :

- être attentif aux éventuelles différences de qualité des formations offertes aux femmes et aux hommes (accès aux formations qualifiantes et certifiantes) ;
- développer les actions de mentorat, de réseaux de pairs pour accompagner à une prise de poste à forte responsabilité et/ou managériale ;
- veiller à des modalités flexibles de formation en lien avec la politique de parentalité en vigueur dans le centre (lieux, horaires, rythmes, action de formation en situation de travail, etc.).

■ Indicateur de suivi :

Indicateur sur les formations certifiantes et qualifiantes par genre.

### D. La rémunération

#### 1. Principes et indicateurs de suivi

Les règles conventionnelles doivent garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ainsi, lors de la révision de la grille de classification de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999, les critères classants ont été construits en garantissant le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Pour ne pas pénaliser les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière :

- les centres de lutte contre le cancer développent une politique de rémunération qui s'inscrit dans une démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La convention collective prévoit qu'il n'y ait pas d'impact des congés maternité/paternité/adoption sur la BIC, la PPI ainsi que sur l'éligibilité à la VAP ;
- la durée de l'absence pour congé parental d'éducation, dans la limite d'une durée d'un an par congé parental (congé initial et éventuelles prolongations) pris par le/la salarié(e), n'est pas déduite pour le calcul des années d'expériences requises au titre de la prime d'expérience professionnelle (PEP). À ce titre, la convention collective nationale est modifiée selon les dispositions du point 2 ci-dessous.

■ Indicateur de suivi :

- indicateur sur les résultats des index égalité professionnelle des CLCC ; et
- comparaison des rémunérations par genre par groupes de rémunération pour les non-praticiens et par emploi pour les praticiens.

## 2. Modification des articles 2.5.2.4.2 et 2.5.3.4.2 de la convention collective

Les premiers alinéas des articles 2.5.2.4.2 et 2.5.3.4.2 « Détermination de l'expérience professionnelle » (figurant respectivement dans les chapitres relatifs à la rémunération des personnels non-cadres et la rémunération des personnels cadres) sont tous deux modifiés comme suit :

« L'expérience professionnelle acquise pour la détermination de la présente prime s'entend :

Pour les salariés déjà en poste, par la durée du travail effectif réalisée au sein du centre, périodes en contrat à durée déterminée comprises dans l'emploi occupé (y compris la période d'attente des résultats du diplôme), ou d'un autre centre. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées par l'employeur, à l'exception du congé parental d'éducation, dans la limite d'un an par congé parental pris par le salarié. »

## E. L'organisation du travail et la santé sécurité conditions de travail (SSCT)

Il est conseillé d'avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différentes instances de gouvernance et de réflexion, ainsi que dans les comités de pilotage et les instances représentatives du personnel.

Il appartient à chaque centre de s'assurer que la prévention des risques professionnels tienne compte des situations de grossesse et d'allaitement, en mettant en place des équipements adaptés, des locaux dédiés et des aménagements d'horaires.

Enfin, autant que faire se peut, les réunions en dehors des horaires de travail sont à éviter.

■ Indicateurs de suivi :

- indicateurs de sinistralité et notamment le suivi des accidents du travail ;
- indicateurs sur les temps partiels par genre et catégorie.

## Article 3 | *Lutter contre les violences sexuelles et sexistes*

Cet axe s'inscrit dans le cadre réglementaire, notamment la loi pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (août 2014), la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » (août 2018) imposant la nomination de référents en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ainsi que l'article L. 1132-1 du code du travail relatif à la non-discrimination.

Il traduit également l'engagement d'Unicancer en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS), en cohérence avec le plan d'actions présenté le 17 janvier 2025 par Monsieur Yannick Neuder, ministre chargé de la santé et de l'accès aux soins, lors de son déplacement aux Hospices civils de Lyon (HCL). Ce plan comprend neuf mesures concrètes réparties en quatre axes, visant à objectiver et suivre les situations de VSS, lever les freins au signalement, renforcer l'efficacité des procédures et sensibiliser massivement à la lutte et à la prévention des VSS.

Les parties signataires du présent avenant ont repris ces 4 axes afin de les appliquer de manière concrète auprès des centres en mettant à leur disposition un kit de ressources figurant à l'annexe 2 du présent avenant (protocole complet de gestion des signalements de suspicion de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes entre professionnels au travail, contenant des procédures, une trame de formulaire de signalement, d'entretien exploratoire, fiche de suivi...).

Les dispositions du présent avenant excluent donc les VSS impliquant d'autres personnes que les professionnels des centres (un patient, sa famille, un accompagnant, un visiteur...) qui sont régies par des règles légales spécifiques et d'autres process.

Une enquête a été menée auprès des CLCC afin de connaître le nombre de signalements de VSS effectués sur l'année 2024. Il en ressort que sur les 19 CLCC qui ont répondu, 28 signalements ont été recensés, dont 16 ont donné lieu à une enquête. Les mesures prononcées vont du rappel à l'ordre au licenciement pour faute grave.

En cas de signalement impliquant un salarié ou agent d'un autre établissement exerçant ses fonctions dans le CLCC (salarié mis à disposition, prestataire...), la direction du CLCC veillera à se mettre en relation avec la direction de l'établissement du salarié afin soit de mener conjointement le traitement du signalement, soit de définir laquelle des deux directions pilote le traitement, en veillant à une information commune nécessaire et suffisante des éléments du dossier. De la même manière, les directions des établissements de rattachement des personnels étudiants, stagiaires et des internes seront informées et impliquées.

## 1. Définitions et contexte des VSS dans le secteur de la santé

Les violences sexistes et sexuelles désignent l'ensemble des comportements et actes de violence fondés sur le sexe, le genre ou la sexualité d'une personne. Elles incluent notamment les violences et propos sexistes, telles que les remarques, comportements ou discriminations basés sur le genre, ainsi que les violences sexuelles, comprenant le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol ou toute autre forme de contrainte sexuelle.

Les agissements sexistes ou outrages sexistes, défini par l'article L. 1142-2-1 du code du travail, se manifestent par des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de genre ayant pour objet ou pour effet de délégitimer ou d'inférioriser un sexe, souvent de manière insidieuse, comme des remarques sur le physique, l'invisibilisation des compétences ou encore des blagues dévalorisantes.

Ainsi, le sexisme ordinaire est un ensemble de remarques ou de gestes d'apparence anodine qui contribue à exclure un individu en raison de son sexe, ou une minorité de genre (définition de l'Institut national de la recherche scientifique du Québec, avec le secrétariat à la condition féminine du Québec).

Le harcèlement sexuel, défini par l'article 222-33 du code pénal et l'article L. 1153-1 du code du travail, se caractérise par l'imposition répétée de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, ou par toute pression grave, même non répétée, visant à obtenir un acte sexuel.

L'agression sexuelle est un délit défini par l'article 222-22 du code pénal comme une atteinte sexuelle qui se caractérise par des attouchements de certaines zones du corps (la bouche, le sexe, la poitrine, les fesses, les cuisses) imposés sous la violence, la contrainte, la menace ou la surprise.

Pour restreindre voire supprimer les nombres de VSS dans les centres, il est donc important de les prévenir par des actions de sensibilisation, d'information et de formation auprès de tous les professionnels. Il est aussi nécessaire de faciliter les signalements et les enquêtes en veillant à préserver les droits de toutes les parties prenantes. La prévention primaire, secondaire et tertiaire des VSS vise à répondre à ces objectifs.

## 2. Prévention primaire des VSS

Unicancer s'est fixé pour objectif de constituer un comité de suivi national de lutte contre les VSS paritaire, en charge d'étudier annuellement le nombre de signalements et les mesures prises dans le cadre du traitement de ces signalements dans les centres. Les membres de ce comité seront choisis parmi des DGA, DRH et DSI des centres et par la DRH Groupe Unicancer, ainsi qu'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Ils se réuniront annuellement pour étudier les données transmises par les centres, et formuler le cas échéant des recommandations, qui feront l'objet d'un bilan annuel.

Ce bilan annuel sera présenté en CPPNI et sera adressé au ministère de la santé. Il comprendra notamment les informations suivantes :

- nombre de signalements recensés ;
- nombre de signalements n'ayant pas donné lieu à enquête ;
- nombre de signalements traités après enquête ;
- nature des sanctions.

Un réseau national des référents VSS pourra également être constitué afin de partager des bonnes pratiques via des échanges réguliers et des retours d'expérience terrain.

En matière de prévention primaire, la lutte contre les VSS passe par l'intégration de la prévention des VSS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et dans les engagements prioritaires du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

Cette démarche inclut également l'information des salariés à la prévention des VSS dès leur intégration et tout au long de leur carrière, au travers d'actions de communication régulières, d'événements, de plaquettes d'information, et de formations via des ateliers et/ou des modules e-learning. Les sanctions encourues pour les auteurs de VSS doivent également être rappelées, ainsi que celles qui pourraient être prononcées en cas de dénonciation calomnieuse à l'égard d'un salarié<sup>[1]</sup>.

Il est également impératif d'informer sur les dispositifs existants dans les centres, tels que les noms et coordonnées du directeur(trice) des ressources humaines et autres membres du service RH, des référents HS&AS ou VSS de l'employeur et du CSE (selon la dénomination retenue dans le centre), le médecin du travail, l'assistance psychologique, les membres du CSE...

Il est conseillé aux centres de transmettre ces informations et documents dès l'arrivée de tout nouveau salarié, et les rappeler systématiquement lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants.

Les centres devront s'assurer que la communication et l'accès aux formulaires de signalement, procédures et traitement des VSS soient connus et accessibles par tous les professionnels.

### 3. Prévention secondaire des VSS

La formation est un levier essentiel pour prévenir les VSS : elle est obligatoire pour les professionnels RH en charge de la prévention et de la gestion des VSS, les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ou VSS selon la dénomination choisie par le centre, les managers (médicaux et non médicaux), les encadrants d'étudiants, d'alternants et de stagiaires, les professions relevant d'un ordre professionnel.

Il est conseillé aux centres d'assurer cette formation à tous les professionnels dès leur intégration.

Afin de mener à bien ces missions, les référents doivent être formés dans les meilleurs délais suite à leur désignation, et ce dans un maximum de 6 mois. La formation devra être renouvelée en même temps que la reconduction du mandat. Une formation complémentaire pourra également être effectuée en cours de mandat afin d'actualiser les connaissances et les pratiques des référents.

Les formations à la prévention des VSS incluent nécessairement les objectifs suivants :

---

[1] Définition de la dénonciation calomnieuse : accusation grave et volontairement mensongère portant atteinte à l'honneur et/ou à la réputation de quelqu'un.

- savoir définir, reconnaître les VSS et identifier les comportements à risque dans les interactions professionnelles ;
- connaître le cadre légal et les sanctions applicables ;
- connaître les signes d’alerte (signes comportementaux) et adopter une attitude adaptée ;
- connaître le protocole de signalement et gestion des VSS dans son centre ;
- comprendre le rôle du référent ;
- comprendre le rôle du manager.

L’organisme de formation Unicancer propose une formation pour les centres sous forme de e-learning et classes virtuelles.

#### 4. Prévention tertiaire des VSS

Pour assurer une prise en charge efficace des situations de VSS, un protocole de gestion des signalements de suspicions de harcèlement sexuel (étendu également aux cas de harcèlement moral) ou VSS est proposé aux centres. Ils devront l’appliquer et le mettre en œuvre intégralement, ou partiellement s’il s’agit de compléter des protocoles et des mesures déjà existantes. Ces documents figurent en annexe 2 du présent avenant.

L’auteur du signalement peut être le ou les salarié(s) plaignant(s), un lanceur d’alerte (les VSS étant des crimes ou délits)<sup>[1]</sup>, ou un témoin (supérieur hiérarchique, collègue direct ou indirect, membre du CSE qui aurait assisté à une scène pouvant s’apparenter à une VSS...).

Pour encourager et faciliter les signalements, un modèle de formulaire également disponible en annexe 2 est mis à disposition des centres, qui s’engagent à rendre ce formulaire (ou un formulaire équivalent développé dans le centre), accessible à l’ensemble des salariés, c’est-à-dire téléchargeable via l’intranet du centre, ou autre plateforme dédiée.

Une procédure de traitement transparente et équitable des signalements (cf. annexe 2) ainsi recueillis est également mise à disposition des centres qui peuvent faire le choix de la déployer en l’état, de l’adapter ou de conserver leur procédure en place, sous réserve qu’elle réponde aux principes suivants de manière exhaustive :

- tout signalement doit être traité et doit faire l’objet d’entretiens exploratoires dits « pré-enquêtes » au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du centre. S’il s’avère, lors de l’étude du signalement, que la situation implique un patient, sa famille, un accompagnant, ou un visiteur extérieur : le signalement relève d’une autre procédure. Il en va de même pour les autres types de violences (verbales, physiques...) ;
- les autres types de violences (verbales, physiques...) ne relèvent pas de la présente procédure de traitement des signalements ;
- à l’issue de cette « pré-enquête », le signalement peut : être clôturé en l’absence d’éléments probants ; être clôturé en cas de désistement du/des plaignant(s) ; ou se poursuivre par une enquête interne ;
- le respect des droits de l’ensemble des parties prenantes impliquées dans un signalement et/ou enquête de VSS doit être garanti, et notamment la protection du/des plaignant(s) et des témoins contre les représailles, la neutralité, l’impartialité, la confidentialité, ainsi que le droit à la défense du ou des mis en cause et le respect du contradictoire ;
- un accompagnement adapté des parties prenantes impliquées dans une enquête de VSS, avec une orientation possible vers une cellule d’écoute et de soutien psychologique, des amé-

[1] Voir les références suivantes : loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte ; décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d’alerte ; code du travail : articles L. 1132-1 à L. 1132-4.

nagements temporaires des conditions de travail, tels que des changements d'affectation, des horaires modifiés, des changements de bureaux, ou toute autre mesure conservatoire ou transitoire adaptée à la situation ;

- l'enquête peut être menée en interne, pilotée par la direction générale du centre ou son représentant ou la direction des ressources humaines avec le cas échéant l'appui de tout professionnel jugé pertinent. Elle peut également être confiée à un organisme spécialisé. À l'issue de l'enquête, seules les conclusions du rapport d'enquête et les décisions qui en découlent sont communiquées aux parties prenantes sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises. Si le salarié plaignant a décidé d'associer un représentant du personnel ou le référent désigné par le CSE, une synthèse des conclusions de l'enquête avec accord du plaignant et du mis en cause peut être inscrite à l'ordre du jour d'une séance plénière du CSE, sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises ;
- le procès-verbal de séance garantit l'anonymat des personnes concernées.

Les centres mettent en œuvre un suivi post-enquête, *a minima* durant 6 mois, afin de veiller à l'efficacité des mesures mises en place et à prévenir toute récidive ou représailles.

Chaque CLCC présentera en CSE un bilan annuel anonymisé des signalements VSS.

#### **Article 4 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 dans une annexe 8. Les annexes 8, 9 et 10 sont respectivement renumérotées annexes 9, 10 et 11.

#### **Article 5 | Modalités de suivi de l'accord**

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les parties signataires conviennent d'assurer le suivi des engagements sur la base des indicateurs figurant au présent accord dans un rapport annuel. Ce rapport sera présenté chaque année en comité social de concertation.

#### **Article 6 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 3 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Diagnostic

### Partie 1 : effectifs

#### A. Effectifs physiques en CDI

Effectif en CDI au 31 décembre 2023	Effectifs physiques			
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total général	Pourcentage de femmes
Non-cadres	13 457	2 703	16 160	83 %
Cadres non-médicaux	1 686	891	2 577	65 %
Médicaux	1 514	1 146	2 660	57 %
Total général	16 657	4 740	21 397	78 %

Effectif en CDI au 31 décembre 2024	Effectifs physiques			
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total général	Pourcentage de femmes
Non-cadres	13 760	2 769	16 529	83 %
Cadres non-médicaux	1 823	1 017	2 840	64 %
Médicaux	1 581	1 174	2 755	57 %
Total général	17 164	4 960	22 124	78 %

Pourcentage de femmes en CDI au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	83 %	83 %	0 %
Cadres non-médicaux	65 %	64 %	– 1,5 %
Médicaux	57 %	57 %	0 %
Total général	78 %	78 %	0 %

#### B. Ancienneté au 31 décembre

Effectif en CDI au 31 décembre 2023	Ancienneté moyenne (en années)		
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total
Non-cadres	10,0	10,0	10,0
Cadres non-médicaux	11,9	10,6	11,5
Médicaux	9,7	10,8	10,2
Total général	10,1	10,3	10,2

Effectif en CDI au 31 décembre 2024	Ancienneté moyenne (en années)		
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total
Non-cadres	10,0	10,0	10,0
Cadres non-médicaux	11,8	10,1	11,2
Médicaux	9,9	10,9	10,3
Total général	10,2	10,2	10,2

### C. Effectifs physiques en CDD

Effectif en CDD au 31 décembre 2023	Effectifs physiques			
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total général	Pourcentage de femmes
Non-cadres	1 456	414	1 870	78 %
Cadres non-médicaux	102	64	166	61 %
Médicaux	282	230	512	55 %
Total général	1 840	708	2 548	72 %

Effectif en CDD au 31 décembre 2024	Effectifs physiques			
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total général	Pourcentage de femmes
Non-cadres	1 419	387	1 806	79 %
Cadres non-médicaux	150	78	228	66 %
Médicaux	813	545	1 358	60 %
Total général	2 382	1 010	3 392	70 %

Pourcentage de femmes en CDD au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	78 %	79 %	1 %
Cadres non-médicaux	61 %	66 %	8 %
Médicaux	55 %	60 %	9 %
Total général	72 %	70 %	– 3 %

### D. Effectifs en CDI par tranches d'âge

Tranche d'âge	Personnel médical au 31 décembre 2023 – CDI	
	Femme	Homme
65 ans et +	1,2 %	2,9 %
60-64 ans	4,4 %	5,8 %
55-59 ans	6,8 %	4,7 %

Tranche d'âge	Personnel médical au 31 décembre 2023 – CDI	
	Femme	Homme
50-54 ans	6,0 %	4,8 %
45-49 ans	6,8 %	4,6 %
40-44 ans	9,7 %	6,4 %
35-39 ans	13,4 %	8,0 %
30-34 ans	8,3 %	5,9 %
25-29 ans	0,3 %	0,1 %

Tranche d'âge	Personnel non-médical au 31 décembre 2023 – CDI	
	Femme	Homme
65 ans et +	0,3 %	0,2 %
60-64 ans	3,7 %	0,9 %
55-59 ans	7,6 %	1,9 %
50-54 ans	8,4 %	2,1 %
45-49 ans	8,5 %	2,2 %
40-44 ans	10,4 %	2,6 %
35-39 ans	12,5 %	2,9 %
30-34 ans	12,8 %	3,0 %
25-29 ans	11,2 %	2,4 %
– 25 ans	5,4 %	1,0 %

**E. Pyramide des effectifs en CDI par tranches d'âge au 31 décembre 2024**

Tranche d'âge	Personnel médical au 31 décembre 2024 – CDI	
	Femme	Homme
65 ans et +	1,9 %	3,5 %
60-64 ans	4,7 %	5,3 %
55-59 ans	6,0 %	4,4 %
50-54 ans	6,1 %	4,5 %
45-49 ans	7,0 %	5,4 %
40-44 ans	11,0 %	5,4 %
35-39 ans	13,1 %	9,4 %
30-34 ans	7,4 %	4,7 %
25-29 ans	0,2 %	0,1 %

Tranche d'âge	Personnel non médical au 31 décembre 2024 – CDI	
	Femme	Homme
65 ans et +	0,4 %	0,2 %
60-64 ans	4,3 %	1,1 %

Tranche d'âge	Personnel non médical au 31 décembre 2024 – CDI	
	Femme	Homme
55-59 ans	7,5 %	1,9 %
50-54 ans	8,5 %	2,2 %
45-49 ans	8,7 %	2,2 %
40-44 ans	10,7 %	2,7 %
35-39 ans	12,5 %	2,9 %
30-34 ans	12,3 %	3,0 %
25-29 ans	11,1 %	2,3 %
– 25 ans	4,7 %	0,9 %

## F. Répartition des effectifs CDI en pourcentage par genre et filière

Au 31 décembre 2023	Filière recherche	Filière logistique	Filière médicale	Filière administrative	Filière médico-technique	Filière soins
Ensemble	5,6 %	11,6 %	11,6 %	17,1 %	19,7 %	34,5 %
Féminin	4,5 %	5,2 %	6,7 %	15,7 %	14,8 %	31,0 %
Masculin	1,1 %	6,4 %	4,8 %	1,4 %	4,9 %	3,5 %

Poids des effectifs par genre au sein de chaque filière au 31 décembre 2023	Filière recherche	Filière logistique	Filière médicale	Filière administrative	Filière médico-technique	Filière soins
Féminin	80,4 %	44,8 %	57,8 %	91,8 %	75,1 %	89,9 %
Masculin	19,6 %	55,2 %	41,4 %	8,2 %	24,9 %	10,1 %

Au 31 décembre 2024	Filière recherche	Filière technique	Filière médicale	Filière administrative	Filière SMR : médico-technique	Filière SMR : soins
Ensemble	4,9 %	10,9 %	12,5 %	17,5 %	20,9 %	33,1 %
Féminin	3,9 %	5,0 %	7,1 %	15,8 %	15,8 %	29,9 %
Masculin	1,0 %	5,9 %	5,3 %	1,7 %	5,1 %	3,2 %

Poids des effectifs par genre au sein de chaque filière au 31 décembre 2024	Filière recherche	Filière technique	Filière médicale	Filière administrative	Filière SMR : médico-technique	Filière SMR : soins
Féminin	79,6 %	45,9 %	56,8 %	90,3 %	75,6 %	90,3 %
Masculin	20,4 %	54,1 %	42,4 %	9,7 %	24,4 %	9,7 %

Pourcentage de femmes en CDI au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Filière recherche	4,5 %	3,9 %	– 13,6 %
Filière logistique	5,2 %	5,0 %	– 4,5 %
Filière médicale	6,7 %	7,1 %	6,7 %
Filière administrative	15,7 %	15,8 %	0,9 %

Pourcentage de femmes en CDI au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Filière SMR : MT	14,8 %	15,8 %	6,9 %
Filière SMR : S	31,0 %	29,9 %	– 3,7 %

Poids des effectifs féminins en CDI au sein des filières au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Filière recherche	80,4 %	79,6 %	– 1,0 %
Filière logistique	44,8 %	45,9 %	2,5 %
Filière médicale	57,8 %	56,8 %	– 1,7 %
Filière administrative	91,8 %	90,3 %	– 1,6 %
Filière SMR : MT	75,1 %	75,6 %	0,7 %
Filière SMR : S	89,9 %	90,3 %	0,4 %

## G. Effectifs par groupes de rémunération

Groupe	PNM – CDI et CDD au 31 décembre 2023				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
A	136	53	189	72 %	28 %
B	888	222	1 110	80 %	20 %
C	365	514	879	42 %	58 %
D	2 420	503	2 923	83 %	17 %
E	2 548	250	2 798	91 %	9 %
E1	203	69	272	75 %	25 %
F	5 259	765	6 024	87 %	13 %
G	2 073	465	2 538	82 %	18 %
H	1 002	272	1 274	79 %	21 %
I	796	334	1 130	70 %	30 %
J	591	247	838	71 %	29 %
K	191	134	325	59 %	41 %
L	100	117	217	46 %	54 %
M	72	61	133	54 %	46 %
N	57	66	123	46 %	54 %
Total général	16 701	4 072	20 773	80 %	20 %

Groupe	PNM – CDI et CDD (dont apprentis) au 31 décembre 2024				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
A	175	47	222	79 %	21 %
B	919	225	1 144	80 %	20 %

Groupe	PNM – CDI et CDD (dont apprentis) au 31 décembre 2024				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
C	348	519	867	40 %	60 %
D	2 388	511	2 899	82 %	18 %
E	2 329	209	2 538	92 %	8 %
E1	519	120	639	81 %	19 %
F	941	219	1 160	81 %	19 %
F1	4 251	540	4 791	89 %	11 %
G	786	263	1 049	75 %	25 %
G1	1 440	234	1 674	86 %	14 %
H	1 211	307	1 518	80 %	20 %
I	841	377	1 218	69 %	31 %
J	614	275	889	69 %	31 %
K	224	146	370	61 %	39 %
L	90	110	200	45 %	55 %
M	87	74	161	54 %	46 %
N	61	65	126	48 %	52 %
Total général	17 224	4 241	21 465	80 %	20 %

Pourcentage de femmes en CDI et CDD au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
A	72 %	79 %	10 %
B	80 %	80 %	0 %
C	42 %	40 %	– 5 %
D	83 %	82 %	– 1 %
E	91 %	92 %	1 %
E1	75 %	81 %	8 %
F	87 %	81 %	– 7 %
F1		89 %	
G	82 %	75 %	– 9 %
G1		86 %	
H	79 %	80 %	1 %
I	70 %	69 %	– 1 %
J	71 %	69 %	– 3 %
K	59 %	61 %	3 %
L	46 %	45 %	– 2 %
M	54 %	54 %	0 %
N	46 %	48 %	4 %
Total général	80 %	80 %	0 %

## H. Effectifs médicaux par emplois

Emploi CCN	PM – CDI et CDD au 31 décembre 2023				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Assistant spécialiste des CLCC	190	125	315	60 %	40 %
Praticien des CLCC	364	241	605	60 %	40 %
Praticien spécialiste des CLCC	1 098	738	1 836	60 %	40 %
Consultant de CLCC	92	122	214	43 %	57 %
MCUPH	18	18	36	50 %	50 %
PUPH	27	122	149	18 %	82 %
<b>Total général</b>	<b>1 796</b>	<b>1 376</b>	<b>3 172</b>	<b>57 %</b>	<b>43 %</b>

Emploi CCN	PM – CDI et CDD au 31 décembre 2024				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Assistant spécialiste des CLCC	212	133	345	61 %	39 %
Praticien des CLCC	353	225	578	61 %	39 %
Praticien spécialiste des CLCC	1 180	780	1 960	60 %	40 %
Consultant de CLCC	92	118	210	44 %	56 %
MCUPH	18	17	35	51 %	49 %
PUPH	27	122	149	18 %	82 %
<b>Total général</b>	<b>1 882</b>	<b>1 395</b>	<b>3 277</b>	<b>57 %</b>	<b>43 %</b>

Pourcentage de femmes en CDI au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Assistant spécialiste des CLCC	60 %	61 %	1,6 %
Praticien des CLCC	60 %	61 %	1,6 %
Praticien spécialiste des CLCC	60 %	60 %	0,0 %
Consultant de CLCC	43 %	44 %	2,3 %
MCUPH	50 %	51 %	2,0 %
PUPH	18 %	18 %	0,0 %
<b>Total général</b>	<b>57 %</b>	<b>57 %</b>	<b>0,0 %</b>

## I. Les entrées de CDI

Entrées CDI par catégorie en 2023	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Non-cadres	1 780	368	2 148	83 %
Cadres	188	98	286	66 %
Médicaux	182	134	316	58 %

Entrées CDI par catégorie en 2023	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Total	2 150	600	2 750	78 %
Poids sur le total des entrées CDI non-cadres	83 %	61 %	78 %	
Poids sur le total des entrées CDI cadres	9 %	16 %	10 %	
Poids sur le total des entrées CDI médicaux	8 %	22 %	11 %	

Entrées CDI par catégorie en 2024	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Non-cadres	1 456	321	1 777	82 %
Cadres	157	122	279	56 %
Médicaux	97	83	180	54 %
Total	1 710	526	2 236	76 %
Poids sur le total des entrées CDI non-cadres	85 %	61 %	79 %	
Poids sur le total des entrées CDI cadres	9 %	23 %	12 %	
Poids sur le total des entrées CDI médicaux	6 %	16 %	8 %	

Pourcentage de femmes recrutées en CDI	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	83 %	82 %	– 1 %
Cadres non-médicaux	66 %	56 %	– 15 %
Médicaux	58 %	54 %	– 7 %
Total général	78 %	76 %	– 3 %

## J. Les sorties de CDI

Motifs des sorties des CDI en 2023	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Autres	20	12	32	63 %
Démission	957	246	1 203	80 %
Fin de période d'essai	235	40	275	85 %
Licenciement	120	28	148	81 %
Retraite	201	72	273	74 %
Rupture conventionnelle	78	30	108	72 %
Total général	1 611	428	2 039	79 %
Taux de sortie moyen 2023	10,0 %	9,1 %	9,8 %	

Motifs des sorties des CDI en 2024	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Autres	24	7	31	77 %
Démission	953	242	1 195	80 %
Fin de période d'essai	219	63	282	78 %
Licenciement	111	41	152	73 %
Retraite	196	69	265	74 %
Rupture conventionnelle	77	15	92	84 %
<b>Total général</b>	<b>1 580</b>	<b>437</b>	<b>2 017</b>	<b>78 %</b>
Taux de sortie moyen 2024	9,2 %	8,8 %	9,4 %	

Pourcentage de femmes en CDI étant sorties des effectifs	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Autres	63 %	77 %	22 %
Démission	80 %	80 %	0 %
Fin de période d'essai	85 %	78 %	– 8 %
Licenciement	81 %	73 %	– 10 %
Retraite	74 %	74 %	0 %
Rupture conventionnelle	72 %	84 %	17 %
<b>Total général</b>	<b>79 %</b>	<b>78 %</b>	<b>– 1 %</b>

Poids des sorties CDI. – par motif en 2023	Femmes	Hommes
Poids du motif : autres	1 %	3 %
Poids du motif : démission	59 %	57 %
Poids du motif : fin de période d'essai	15 %	9 %
Poids du motif : licenciement	7 %	7 %
Poids du motif : retraite	12 %	17 %
Poids du motif : rupture conventionnelle	5 %	7 %
<b>Total par genre</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Poids des sorties CDI. – par motif en 2024	Femmes	Hommes
Poids du motif : autres	2 %	2 %
Poids du motif : démission	60 %	55 %
Poids du motif : fin de période d'essai	14 %	14 %
Poids du motif : licenciement	7 %	9 %
Poids du motif : retraite	12 %	16 %
Poids du motif : rupture conventionnelle	5 %	3 %
<b>Total par genre</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Répartition des sorties CDI pour les femmes par motifs	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Poids du motif : autres	1 %	2 %	100,0 %
Poids du motif : démission	59 %	60 %	1,7 %
Poids du motif : fin de période d'essai	15 %	14 %	– 6,7 %
Poids du motif : licenciement	7 %	7 %	0,0 %
Poids du motif : retraite	12 %	12 %	0,0 %
Poids du motif : rupture conventionnelle	5 %	5 %	0,0 %

## Partie 2 : rémunérations

Montants bruts de décembre (pour 2023 hors GR et ISC) avec un seuil minimal d'au moins 10 collaborateurs par genre pour les comparaisons. Éléments de rémunération pris en compte : salaire de base, mesures et compléments individuels, indemnités d'exercice, indemnités Ségur 1&2, prime d'expérience professionnelle, indemnité/prime liée à une fonction et activité.

### A. PNM – Rémunération moyenne

PNM – Rémunération moyenne par groupe en 2023	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
A	2 034 €	2 064 €	– 30 €	– 1,4 %
B	2 256 €	2 223 €	33 €	1,5 %
C	2 326 €	2 287 €	39 €	1,7 %
D	2 518 €	2 570 €	– 52 €	– 2,0 %
E	2 718 €	2 739 €	– 21 €	– 0,8 %
E1	2 682 €	2 573 €	108 €	4,2 %
F	3 096 €	3 067 €	29 €	0,9 %
G	3 478 €	3 416 €	61 €	1,8 %
H	3 865 €	3 809 €	56 €	1,5 %
I	3 904 €	3 819 €	85 €	2,2 %
J	4 656 €	4 646 €	9 €	0,2 %
K	5 659 €	5 613 €	47 €	0,8 %
L	5 945 €	5 807 €	139 €	2,4 %
M	6 931 €	6 948 €	– 18 €	– 0,3 %
N	8 342 €	8 277 €	65 €	0,8 %

PNM – Rémunération moyenne par groupe en 2024	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
A	Pas assez d'effectifs pour comparer			
B	2 395 €	2 380 €	15 €	0,6 %
C	2 389 €	2 398 €	– 10 €	– 0,4 %
D	2 572 €	2 628 €	– 56 €	– 2,1 %
E	2 757 €	2 777 €	– 20 €	– 0,7 %

PNM – Rémunération moyenne par groupe en 2024	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
E1	2 687 €	2 683 €	4 €	0,2 %
F	3 202 €	3 104 €	97 €	3,1 %
F1	3 140 €	3 141 €	– 1 €	0,0 %
G	3 358 €	3 348 €	10 €	0,3 %
G1	3 677 €	3 680 €	– 3 €	– 0,1 %
H	3 995 €	3 798 €	197 €	5,2 %
I	3 836 €	3 793 €	43 €	1,1 %
J	4 558 €	4 577 €	– 19 €	– 0,4 %
K	5 532 €	5 475 €	56 €	1,0 %
L	5 805 €	5 726 €	79 €	1,4 %
M	6 683 €	6 713 €	– 30 €	– 0,4 %
N	8 378 €	8 151 €	227 €	2,8 %

PNM – Écart en euros entre les F/H	2023	2024	Évolution entre 2024-2023
A	– 30 €		
B	33 €	15 €	– 18 €
C	39 €	– 10 €	– 49 €
D	– 52 €	– 56 €	– 4 €
E	– 21 €	– 20 €	1 €
E1	108 €	4 €	– 104 €
F	29 €	97 €	68 €
F1		– 1 €	– 1 €
G	61 €	10 €	– 51 €
G1		– 3 €	– 3 €
H	56 €	197 €	141 €
I	85 €	43 €	– 42 €
J	9 €	– 19 €	– 28 €
K	47 €	56 €	9 €
L	139 €	79 €	– 60 €
M	– 18 €	– 30 €	– 12 €
N	65 €	227 €	162 €

## B. PM – Rémunération moyenne par emplois

Montants bruts de décembre (pour 2023 hors GR et hors ISC) avec un seuil minimal d'au moins 10 collaborateurs par genre pour les comparaisons. Éléments de rémunération pris en compte ; salaire de base, mesures et compléments individuels, indemnité d'exercice exclusif, indemnité/prime liée à une fonction.

Rémunération moyenne en décembre 2023. Assistant spécialiste des CLCC				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
1	4 402 €	4 330 €	72 €	1,7 %
2	5 172 €	5 019 €	153 €	3,0 %

Rémunération moyenne en décembre 2024. Assistant spécialiste des CLCC				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
1	4 564 €	4 309 €	255 €	5,9 %
2	4 893 €	4 881 €	13 €	0,3 %

Assistant spécialiste des CLCC. Écarts en euros entre les F/H	2023	2024	Évolution entre 2024-2023
1	72 €	255 €	183 €
2	153 €	13 €	– 140 €

Rémunération moyenne en décembre 2023. Praticien des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en pourcentage)	F/H (en euros)
1	6 267 €	6 226 €	0,7 %	42 €
2	7 049 €	6 268 €	12,5 %	781 €
3	Pas assez d'effectifs pour comparer			
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10	9 694 €	9 715 €	– 0,2 %	– 21 €

Rémunération moyenne en décembre 2024. Praticien des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
1	6 677 €	7 123 €	– 445 €	– 6,3 %
2	Pas assez d'effectifs pour comparer			
3				
4				
5				
6				
7				
8				

Rémunération moyenne en décembre 2024. Praticien des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
9				
10				
11				

Praticien des CLCC. Écarts en euros entre les F/H	2023	2024	Évolution entre 2024-2023
1	42 €	- 445 €	- 487 €
2	781 €		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

Rémunération moyenne en décembre 2023. Praticien spécialiste des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en pourcentage)	F/H (en euros)
1	Pas assez d'effectifs pour comparer			
2	7 323 €	7 481 €	- 2,1 %	- 158 €
3	7 768 €	7 741 €	0,3 %	27 €
4	8 073 €	8 082 €	- 0,1 %	- 9 €
5	8 437 €	8 409 €	0,3 %	28 €
6	8 861 €	8 969 €	- 1,2 %	- 108 €
7	9 290 €	9 579 €	- 3,0 %	- 290 €
8	9 982 €	10 202 €	- 2,2 %	- 220 €
9	10 320 €	10 500 €	- 1,7 %	- 180 €
10	10 476 €	10 614 €	- 1,3 %	- 138 €
11	10 730 €	10 812 €	- 0,8 %	- 82 €
12	10 972 €	10 380 €	5,7 %	592 €

Rémunération moyenne en décembre 2024. Praticien spécialiste des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en pourcentage)	F/H (en euros)
1	Pas assez d'effectifs pour comparer			
2	7 728 €	7 808 €	– 1,03 %	– 81 €
3	7 856 €	7 833 €	0,29 %	23 €
4	7 892 €	8 074 €	– 2,26 %	– 182 €
5	8 410 €	8 449 €	– 0,46 %	– 39 €
6	8 766 €	8 794 €	– 0,32 %	– 28 €
7	9 073 €	9 359 €	– 3,06 %	– 286 €
8	9 802 €	10 283 €	– 4,68 %	– 482 €
9	10 180 €	10 280 €	– 0,98 %	– 100 €
10	10 267 €	10 426 €	– 1,52 %	– 159 €
11	10 587 €	11 135 €	– 4,92 %	– 548 €
12	10 925 €	11 118 €	– 1,73 %	– 192 €

Praticien spécialiste des CLCC. Écarts en euros entre les F/H	2023	2024	Évolution entre 2024-2023
1			
2	– 158 €	– 81 €	77 €
3	27 €	23 €	– 4 €
4	– 9 €	– 182 €	– 173 €
5	28 €	– 39 €	– 67 €
6	– 108 €	– 28 €	80 €
7	– 290 €	– 286 €	4 €
8	– 220 €	– 482 €	– 262 €
9	– 180 €	– 100 €	80 €
10	– 138 €	– 159 €	– 21 €
11	– 82 €	– 548 €	– 466 €
12	592 €	– 192 €	– 784 €

## Partie 3 : organisation du travail

### A. Nombre de jours calendaires d'absences et taux d'absentéisme

En 2023	Non-cadres		Cadres non-médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	38 520	9 743	690	224	793	322	40 003	10 289
Maladie	315 624	39 845	20 138	4 856	11 444	3 828	347 206	48 529
Total	354 144	49 588	20 828	5 080	12 237	4 150	387 209	58 818

En 2023	Non-cadres		Cadres non-médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	0,9 %	1,0 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,7 %	0,6 %
Maladie	6,9 %	4,1 %	2,9 %	1,7 %	3,2 %	1,2 %	6,2 %	3,0 %
Total	7,8 %	5,1 %	3,1 %	1,8 %	3,3 %	1,3 %	6,9 %	3,6 %

En 2024	Non-cadres		Cadres non-médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	31 970	7 217	870	430	678	508	33 518	8 155
Maladie	325 222	42 298	19 774	4 933	13 276	4 556	358 272	51 787
Total	357 192	49 515	20 644	5 363	13 954	5 064	391 790	59 942

En 2024	Non-cadres		Cadres non-médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	0,6 %	0,6 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,5 %	0,4 %
Maladie	6,3 %	3,7 %	3,1 %	1,4 %	1,8 %	0,9 %	5,5 %	2,6 %
Total	6,9 %	4,4 %	3,2 %	1,5 %	1,9 %	1,0 %	6,0 %	3,0 %

Ensemble des motifs	Femmes Taux d'absences pour motif AT/MP et maladie			Hommes Taux d'absences pour motif AT/MP et maladie		
	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Taux d'absences	6,9 %	6,0 %	– 13,0 %	3,6 %	3,0 %	– 16,7 %

## B. Temps de travail

Effectifs en temps partiel en 2023	CDI		Pourcentage de femmes à temps partiel en CDI
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	2 416	174	93,3 %
Cadres non-médicaux	295	87	77,2 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	494	287	63,3 %
Total général	3 205	548	
Pourcentage de femmes à temps partiel en CDI	85,4 %	14,6 %	

Effectifs en temps partiel en 2023	CDD		Pourcentage de femmes à temps partiel en CDD
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	270	76	78,0 %
Cadres non-médicaux	22	22	50,0 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	57	61	48,3 %
Total général	349	159	
Pourcentage de femmes à temps partiel en CDD	68,7 %	31,3 %	

Effectifs en temps partiel en 2024	CDI		Pourcentage de femmes à temps partiel en CDI
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	2 520	165	93,9 %
Cadres non-médicaux	339	128	72,6 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	522	287	60,5 %
<b>Total général</b>	<b>3 381</b>	<b>580</b>	
Pourcentage de femmes à temps partiel en CDI	85,4 %	14,6 %	

Effectifs en temps partiel en 2024	CDD dont apprentis		Pourcentage de femmes à temps partiel en CDD
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	308	86	78,2 %
Cadres non-médicaux	68	35	66,0 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	139	92	60,2 %
<b>Total général</b>	<b>515</b>	<b>213</b>	
Pourcentage de femmes à temps partiel en CDD	70,7 %	29,3 %	

Pourcentage des temps partiels féminins parmi les catégories (total 100 %)	CDI			CDD		
	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	93,3 %	93,9 %	0,6 %	78,0 %	78,2 %	0,2 %
Cadres non-médicaux	77,2 %	72,6 %	- 6,0 %	50,0 %	66,0 %	32,0 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	63,3 %	64,5 %	1,9 %	48,3 %	60,2 %	24,6 %

### C. Taux de temps partiel parmi les effectifs CDI

Taux de temps partiel en 2023	CDI		Total taux temps partiel CDI
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	17,9 %	6,4 %	16,0 %
Cadres non-médicaux	17,5 %	9,8 %	14,8 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	33,6 %	26,7 %	30,7 %
<b>Total général</b>	<b>19,3 %</b>	<b>11,7 %</b>	<b>17,6 %</b>

Taux de temps partiel en 2024	CDI		Total taux temps partiel CDI
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	18,3 %	6,0 %	16,2 %
Cadres non-médicaux	18,6 %	12,6 %	16,4 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	33,0 %	24,4 %	29,4 %
<b>Total général</b>	<b>19,7 %</b>	<b>11,7 %</b>	<b>17,9 %</b>

Évolution du pourcentage de femmes en temps partiel	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	17,9 %	18,3 %	2,3 %
Cadres non-médicaux	17,5 %	18,6 %	6,2 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	33,6 %	33,0 %	– 1,7 %
Total général	19,3 %	19,7 %	2,1 %

#### D. Nombre de promotions du personnel non-médical

Nombre de promotion du PNM en CDI en 2023	Non-cadres	Cadres non-médicaux	Total
Femmes	1 073	187	1 260
Hommes	226	92	318
Total général	1 299	279	1 578
Pourcentage de femmes	83 %	67 %	

Nombre de promotion du PNM en CDI en 2024	Non-cadres	Cadres non-médicaux	Total
Femmes	1 029	229	1 258
Hommes	200	116	316
Total général	1 229	345	1 574
Pourcentage de femmes	83,7 %	66,4 %	79,9 %

Évolution du pourcentage de femmes en CDI ayant bénéficié d'une promotion	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	83 %	83,7 %	0,9 %
Cadres non-médicaux	67 %	66,4 %	– 0,9 %

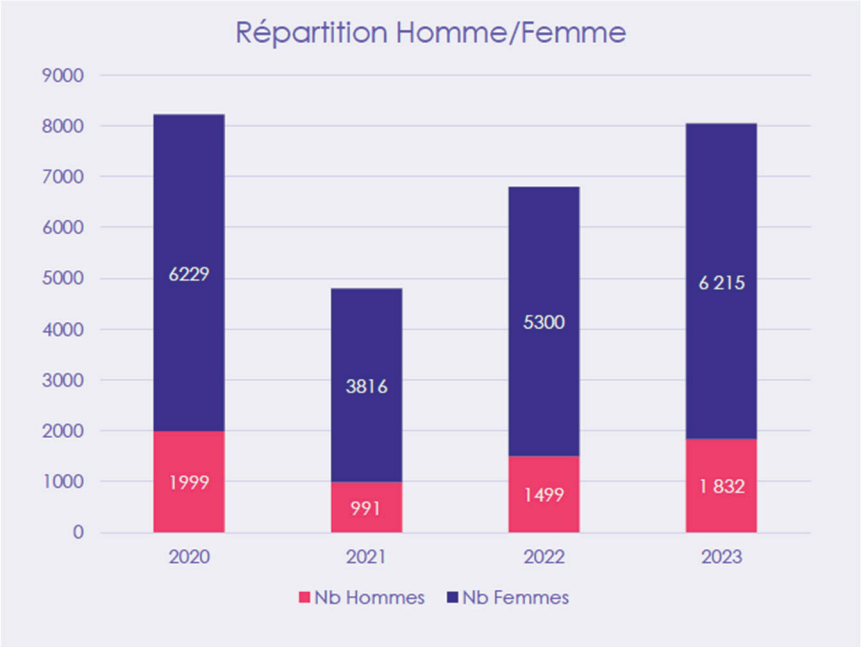
#### E. Taux de promotion du personnel non-médical parmi les effectifs CDI

Taux de promotion en 2023 parmi le PNM en CDI	CDI		Total taux de promotion
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	8,0 %	8,4 %	8,0 %
Cadres non-médicaux	11,1 %	10,3 %	10,8 %
Total général	8,3 %	8,8 %	8,4 %

Taux de promotion en 2024 parmi le PNM en CDI	CDI		Total taux de promotion
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	7,5 %	7,3 %	7,5 %
Cadres non-médicaux	12,8 %	11,9 %	12,5 %
Total général	8,1 %	8,5 %	8,2 %

Évolution du pourcentage de femmes en CDI ayant bénéficié d'une promotion	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	11,1 %	8 %	– 27,9 %
Cadres non-médicaux	8,3 %	11 %	33,7 %

#### Partie 4 : formation



	Hommes	Femmes
2020	24,3 %	75,7 %
2021	20,6 %	79,4 %
2022	22,0 %	78,0 %
2023	22,8 %	77,2 %

Index égalité professionnelle F/H des CLCC

Données 2023	1. Écart de rémunération (en pourcentage)	2. Écart de taux d'augmentations individuelles (en pourcentage)	3. Écart de taux de promotions (en pourcentage)	4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Total index (sur 100 points)
Nombre de points maximum de l'indicateur	40	20	15	15	10	100
Avignon	39	NC	15	NC	10	NC
Bordeaux	39	20	15	15	0	89
Caen	38	20	10	NC	5	86
Clermont	37	10	15	15	10	87
Curie	38	20	10	15	5	88
Dijon	39	20	15	15	5	94
GR	39	10	15	15	10	89
ICO	38	20	10	15	10	93
Lille	38	20	15	15	5	93
Lyon	40	20	15	15	5	95
Marseille	38	20	15	15	5	93
Montpellier	38	20	15	15	5	93
Nancy	38	20	15	15	5	93
Nice	38	20	15	15	5	93
Reims	39	10	15	15	10	89
Rennes	39	20	15	15	10	99
Rouen	40	20	15	15	5	95

Données 2023	1. Écart de rémunération (en pourcentage)	2. Écart de taux d'augmentations individuelles (en pourcentage)	3. Écart de taux de promotions (en pourcentage)	4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Total index (sur 100 points)
Strasbourg	37	20	15	15	5	92
Toulouse	38	20	15	15	10	98
Moyenne	38	18	14	15	6	92
Médiane	38	20	15	15	5	93

## **Annexe 2 Protocole de gestion des signalements de suspicion de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au travail**

### **Introduction**

Conformément à l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés, et en particulier de prévenir et de traiter toute situation de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes dans l'entreprise, la FNCLCC met à disposition des CLCC le présent protocole afin de les accompagner dans la mise en œuvre de la politique de prévention et de traitement de ces situations. Ce document aborde les éléments suivants :

- I. Définitions du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes ;
- II. Cadrage des missions des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- III. Affichage des ressources internes et interlocuteurs ;
- IV. Procédure et formulaire de signalement ;
- V. Procédure de traitement des signalements.

Il est également rappelé que la procédure de signalement peut être gérée par un organisme spécialisé.

### **I. Définition du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes**

Les risques psychosociaux regroupent trois grandes catégories : le stress ou déséquilibre individu/travail, les violences internes au travail et les violences externes au collectif de travail (cf. INRS).

Au sein des violences internes, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes font l'objet d'un cadre juridique précis et doivent donner lieu à des mesures spécifiques à déployer dans l'ensemble des CLCC afin de favoriser leur signalement et en permettre une gestion adaptée et efficace.

#### **a) Harcèlement moral**

Article L. 1152-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes : critiques incessantes, brimades et humiliations ; propos calomnieux, insultes et menaces ; « mise au placard », conditions de travail dégradantes ; refus de toute communication ; privation de travail ou charge abusive ; tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

Il peut être le fait de collègues, de la hiérarchie ou de collaborateurs, mais aussi de prestataires extérieurs, de patients ou de leurs familles ; d'une ou de plusieurs personnes. Les faits sont intentionnels ou non.

A contrario du harcèlement sexuel, les comportements fautifs évoqués (agissements, propos ou comportements) doivent avoir été répétés dans le temps, sans que la durée ne soit précisée.

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des pouvoirs d'organisation du travail délégués aux salariés en situation de management, de contrôle et disciplinaire de l'employeur. Il se différencie également d'une situation de stress ressentie par le salarié qui peut résulter de contraintes de travail ou de difficultés relationnelles et interpersonnelles, auxquelles il doit cependant être également remédié.

## **b) Harcèlement sexuel**

Article L. 1153-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Le harcèlement sexuel se caractérise donc de deux manières :

1. Les propos ou comportements à connotation sexuelle qui, du fait de leur caractère non désirés, insistants et répétés, créent un climat intimidant, outrageant, et ceci même sans l'expression de menaces évidentes : gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne, environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel et le chantage sexuel, envoi de messages à caractère pornographique, etc. Plusieurs personnes agissant une seule fois chacune peuvent également être qualifiées de harceleurs. La jurisprudence ne manque pas d'exemples ;

2. La pression grave exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »), où l'auteur du harcèlement exprime ou suggère son intention d'obtenir pour lui-même ou un tiers un acte de nature sexuelle à une personne en contrepartie soit d'un avantage (obtention d'un emploi, d'une augmentation...) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation dans un emploi non désiré, etc.).

## **c) Agissements sexistes**

Article L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Ainsi, le sexisme ordinaire est un ensemble de remarques ou de gestes d'apparence anodine qui contribue à exclure un individu en raison de son sexe, ou une minorité de genre (définition de l'Institut national de la recherche scientifique du Québec, avec le secrétariat à la condition féminine du Québec).

## **d) Agression sexuelle**

L'agression sexuelle est un délit défini par l'article 222-22 du code pénal comme une atteinte sexuelle qui se caractérise par des attouchements de certaines zones du corps (la bouche, le

sexe, la poitrine, les fesses, les cuisses) imposés sous la violence, la contrainte, la menace ou la surprise.

## **II. Cadrage des missions des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes**

Afin d'accompagner les salariés potentiellement victimes de tels agissements, le cadre légal permet de distinguer deux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, l'un désigné par le CSE et l'autre désigné par l'employeur.

### **a) Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE**

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée le statut de référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (HSAS) désigné par le CSE. Désormais encadré par l'article L. 2314-1 du code du travail, ce référent est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

De manière plus favorable que la loi, plusieurs référents peuvent être désignés dans un CLCC.

### **b) Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par l'employeur**

En parallèle du référent CSE, la même loi impose aux entreprises de plus de 250 salariés la nomination d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (HSAS).

Contrairement au référent nommé par le CSE, le référent employeur voit son rôle défini au travers de l'article L. 1153-5-1 du code du travail. Il est en effet chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner » les salariés. Le code ne donne pas plus de précisions.

### **c) Cadrage des missions des référents pour Unicancer et les CLCC**

Dans un souci d'égalité et de maintien de la qualité du dialogue social, il est recommandé d'attribuer les mêmes missions d'orientation, d'information et d'accompagnement au référent CSE.

Il est important de soulever deux points :

- ces deux référents ne se substituent pas aux interlocuteurs internes (ressources humaines, managers, représentants du personnel, etc.) et externes (Défenseure des droits, inspection du travail, autorités judiciaires...). Ils viennent au contraire assurer, entre autres, un rôle de relais complémentaire ;
- il n'existe pas de référent harcèlement moral dans le code du travail. Comme cela est déjà le cas le plus souvent en pratique dans les centres, il est recommandé que le référent employeur HSAS de l'article L. 1153-5-1 puisse également endosser ce rôle de référent harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes (HMSAS). Ses missions d'orientation, d'information et d'accompagnement seront les mêmes dans l'une et l'autre des situations.

Afin de mener à bien ces missions, les référents doivent être formés dans les meilleurs délais suite à leur désignation, et ce dans un maximum de 6 mois. La formation devra être renouvelée en même temps que la reconduction du mandat. Une formation complémentaire pourra également être effectuée en cours de mandat afin d'actualiser les connaissances et les pratiques des référents.

## **III. Affichage des ressources internes et interlocuteurs dédiés**

Afin d'informer les salariés des CLCC, l'affichage de la liste et les contacts des ressources internes et des interlocuteurs dédiés est obligatoire.

Exemple de trame d’affichage :

**PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL,  
SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES**

Si vous vous estimez être victime de harcèlement moral ou sexuel, ou d’agissements sexistes, vous pouvez solliciter différents interlocuteurs internes et externes dédiés pour tout renseignement ou être accompagné dans votre démarche de signalement.

La sollicitation d’un interlocuteur interne en première intention facilitera les délais de traitement du signalement. En interne à votre Centre, vous pouvez solliciter :

**Votre supérieur hiérarchique**

**La Direction des ressources humaines**

**Le service de prévention et de santé au travail :**

-

**L’assistance psychologique :**

-

**Le/les référent(s) de la Direction en matière de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :**

-

**Le/les référent(s) CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :**

-

**Les représentants du personnel (CSE / CSSCT/Délégués syndicaux) :**

-

-

-

-

-

Les ressources extérieures à votre Centre sont :

**L'inspection du travail :**

**La Défenseure des droits :**

Tel : 09.69.39.00.00

Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342

Paris CEDEX 07 (Inutile d'affranchir)

**Associations nationales d'aide aux victimes de votre choix**

**Le 3919** : ligne d'écoute nationale destinée aux femmes victimes de violences

-

*Si vous souhaitez effectuer un dépôt de plainte ou une main courante :*

**Le commissariat :**

**La gendarmerie :**

---

## **IV. Procédure de signalement**

### **a) Origines des signalements**

Pour rappel, le signalement pour suspicion de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes peut être :

- réalisé par un individu comme un collectif ;
- transmis directement à l’employeur ou à son représentant (notamment direction des ressources humaines), ou à des tiers (manager, médecin du travail, représentants du personnel, CSE, etc.) ;
- prendre la forme d’un signalement oral, d’un mail, d’un courrier, d’un formulaire prévu à cet effet, d’une plainte déposée auprès des autorités judiciaires (police, gendarmerie, prud’hommes).

### **b) Formulaire de signalement interne**

Il est essentiel d’organiser un cadre clair et accessible par tous pour signaler toute situation pouvant relever de harcèlement moral, harcèlement sexuel ou agissements sexistes.

Ainsi, un formulaire de signalement doit être mis à disposition de l’ensemble des salariés des CLCC (via le site intranet, via une plateforme dédiée, etc.).

*(Voir page suivante.)*

Exemple de trame de formulaire de signalement :

## FORMULAIRE DE SIGNALEMENT INTERNE

### HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL

### ET AGISSEMENTS SEXISTES

Conformément à la réglementation en vigueur, tout signalement sera traité avec la plus stricte confidentialité pour toutes les parties prenantes (plaignant(s), mis en cause, témoins...). Les informations collectées seront uniquement utilisées pour explorer et/ou enquêter sur les faits signalés et pour protéger les droits de toutes les personnes concernées.

Vous pouvez vous faire aider du référent CSE, du référent employeur ou d'un représentant du personnel pour remplir le présent formulaire.

#### 1. Date du signalement :

#### 2. Vos coordonnées (en l'absence de coordonnées, le suivi de votre signalement ne pourra être effectué) \*

- Nom et prénom :
- Poste occupé :
- Service :
- Numéro de téléphone ou adresse e-mail (professionnel ou personnel) :

\* : en cas de signalement collectif, les coordonnées de l'ensemble des plaignants doivent être renseignées

#### 3. Nature du signalement

☐ Je suis victime des faits

☐ Je suis témoin des faits

La victime présumée est : \_\_\_\_\_

Le signalement concerne une situation ressentie comme :

☐ Harcèlement moral

☐ Harcèlement sexuel

☐ Agissements sexistes

#### 4. Personne(s) mise(s) en cause (à compléter si vous le souhaitez) :

##### Salarié du Centre :

- Nom et prénom :
- Poste occupé :
- Relations (supérieur hiérarchique, collègue, autre) :

##### Personne extérieure au Centre :

- ☐ Patient
  - ☐ Accompagnant
  - ☐ Visiteur
  - ☐ Prestataire extérieur
  - ☐ Autre
- 

#### 5. Description des faits

*Veillez fournir une description chronologique et circonstanciée aussi détaillée que possible des faits que vous souhaitez signaler :*

- Date(s) des faits :
- Lieu(x) des faits :
- Description des faits :

---

#### 6. Témoin(s) des faits (le cas échéant)

*Si des personnes ont été témoins des faits, veuillez les indiquer ci-dessous, en veillant à les avoir préalablement informés.*

- Nom(s) et poste(s) occupé(s) des témoins :

---

#### 7. Avez-vous déjà rapporté ces faits à une autre personne ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

**Si oui :**

- ☐ Direction du CLCC
- ☐ Un référent harcèlement
- ☐ Le supérieur hiérarchique
- ☐ Un membre du CSE
- ☐ Un(e) collègue de travail
- ☐ La médecine du travail
- ☐ Autre :

.....  
.....

---

**8. Documents (le cas échéant)**

*Vous pouvez joindre toute pièce ou document (e-mails, messages, photos, capture d'écran, arrêt de travail etc.) pouvant appuyer votre signalement.*

- **Liste des documents joints :**

---

**9. Autres commentaires**

*Vous pouvez indiquer dans cette zone tout commentaire que vous souhaiteriez ajouter.*

---

## Informations concernant la démarche de signalement

Ce formulaire peut être remis en mains propres ou par mail à :

1. La Direction générale ou son représentant, ou à la Direction des Ressources Humaines.
2. L'un des référents harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes qui devra le transmettre immédiatement et au plus tard dans les 48 heures à la Direction générale ou son représentant ou à la Direction des Ressources Humaines.

Conformément à la réglementation en vigueur, tout signalement sera traité avec la plus stricte confidentialité pour toutes les parties prenantes (plaignant, mis en cause, témoins...). Les informations collectées seront uniquement utilisées pour explorer et/ou enquêter sur les faits signalés et pour protéger les droits de toutes les personnes concernées. Nous vous remercions de votre confiance et de votre démarche pour contribuer à un environnement de travail respectueux et sûr.

### ***À quoi sert ce formulaire ?***

Il a pour but de recueillir et de formaliser le signalement d'un(e) salarié(e) se sentant victime de comportements inadaptés pouvant potentiellement relever de faits de violences sexistes et sexuelles ou de harcèlement moral ou sexuel.

### ***Le signalement est-il anonyme ?***

Pour pouvoir être traité, le signalement ne doit pas être anonyme. La stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause.

### ***Que se passe-t-il après réception du formulaire par la Direction Générale ou son représentant ou la Direction des Ressources humaines***

La Direction générale ou son représentant ou la Direction des Ressources Humaines accusera réception de votre signalement dans un délai maximum de 7 jours ouvrés. Il pourra vous être demandé des informations complémentaires afin de décider des suites à donner (exploration des faits, enquête interne, mesure de protections, accompagnement, etc.).

---

## V. Procédure de traitement des signalements des faits de harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes

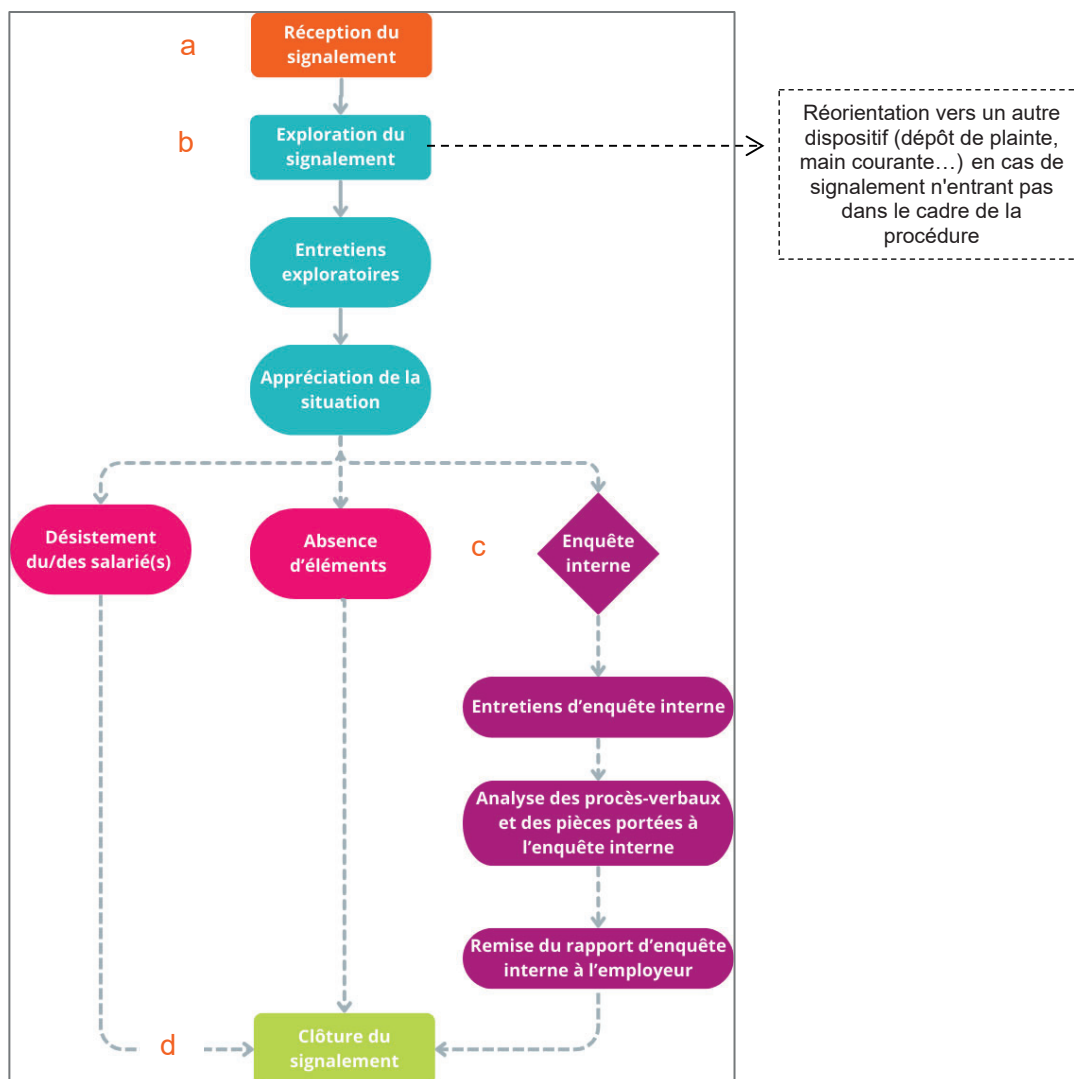
Il est rappelé que le présent protocole est exclusivement dédié aux situations de suspicion de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes entre professionnels du centre.

Une situation qui impliquerait un patient, sa famille, un accompagnant, un visiteur extérieur... relève d'une autre procédure.

Les autres types de violences (verbales, physiques...) ne relèvent pas de la présente procédure de traitement des signalements.

Le cas échéant, le(s) plaignant(s) peut(vent) se faire accompagner par les personnes ressources de l'établissement pour être orienté(s) vers les dispositifs adéquats.

La procédure interne de traitement des signalements résumée par le logigramme ci-dessous :



Tout au long de cette procédure, des grands principes doivent être respectés :

**1.** Mise en place de mesures de protection concernant l'ensemble des parties impliquées dans la situation.

Impartialité, neutralité, anonymat, discrétion sur les données recueillies. Possibilité de mettre en œuvre des modifications de l'organisation du travail afin de distancier les salariés impliqués (idéalement : aménagement des conditions de travail du salarié mis en cause).

**2.** Éviter la confrontation entre plaignant et mis en cause pendant toute la durée du process. Les témoignages sont recueillis séparément, à des horaires où ils ne seront pas amenés à se croiser.

**3.** Garantir les droits de l'ensemble des parties (confidentialité même si aucun témoignage ne peut être anonyme, impartialité, respect du contradictoire, information équivalente). Cela concerne non seulement le(s) salarié(s) plaignant(s), le(s) salarié(s) mis en cause, les membres du personnel assistant les salariés, mais également toute personne qui serait amenée à témoigner. La trame d'entretien rappellera ces principes, ainsi qu'une clause d'engagement de confidentialité.

**4.** Accompagnement individuel ou collectif. Au besoin, il est préconisé de proposer une orientation vers le médecin du travail, une assistance psychologique individuelle et/ou un accompagnement psycho-organisationnel.

**5.** Le(s) salarié(s) qui rapporte(nt) des faits laissant supposer l'existence d'une situation de harcèlement moral ou sexuel a(ont) la garantie de n'encourir aucune sanction disciplinaire, sauf si la dénonciation relève de la calomnie (art. 226-10 du code pénal)<sup>[1]</sup>.

**6.** Respect de délais de traitement appropriés, afin que la situation se résolve au plus vite pour tous. L'éventuel arrêt maladie du(des) plaignant(s) ou du(des) mis en cause n'est pas susceptible de constituer un obstacle (ils peuvent en effet être contactés et convoqués pendant leur arrêt). Par dérogation au principe voulant que tout fait fautif soit sanctionné dans un délai de 2 mois à partir du dernier fait connu, la Cour de cassation a admis que dans ce type de situations, le délai des 2 mois puisse démarrer à compter de la remise du rapport d'enquête à l'employeur (23 mars 2011, pourvoi n° 09-43.507). Le but ici est de permettre à l'employeur ou son représentant d'avoir le temps de convoquer les parties et d'apprécier les faits diligemment mais sans précipitation.

**7.** Les entretiens menés tout au long du process répondent à quatre grands impératifs :

- neutres et impartiaux : ils doivent être menés par des personnes qui n'ont pas de liens hiérarchiques directs (descendants ou ascendants) avec les salariés concernés ;
- professionnels : il est rappelé que la direction des ressources humaines est compétente pour mener l'enquête « comme elle l'estime pertinent » (arrêt de la Cour de cassation du 1<sup>er</sup> juin 2022, n° 20-22.058) ;
- contradictoires : toutes les personnes interrogées (plaignant(s), mis en cause, témoin(s), manager(s), représentant(s) du personnel...) doivent pouvoir s'exprimer librement et être entendues ;
- factuels : le traitement du signalement vise à collecter les faits afin de permettre la prise de décision de l'employeur. L'ensemble des entretiens sont consignés par écrits et annexés au rapport avec l'ensemble des pièces produites.

## **a) Réception du signalement**

Ainsi qu'il est indiqué dans l'exemple de trame de formulaire, le signalement doit être remis à la direction générale ou son représentant ou la direction des ressources humaines, qui ont seuls le pouvoir de traiter le signalement en interne.

L'employeur ou son représentant pourra choisir d'associer à cette démarche toute personne qu'il jugera utile, ou confier le traitement du signalement à un organisme spécialisé.

Les référents (employeur et CSE) ne sont pas spontanément associés, sauf si le(s) salarié(s) plaignant(s) en fait(font) la demande ou donne(nt) son(leur) accord.

[1] Définition de la dénonciation calomnieuse : accusation grave et volontairement mensongère portant atteinte à l'honneur ou à la réputation de quelqu'un.

Le salarié plaignant est libre de mettre un terme à sa démarche à tout instant.

L'auteur du signalement se voit accuser réception de son signalement dans un délai maximum de 7 jours ouvrés.

Les entretiens exploratoires sont ensuite organisés dans le respect des principes édictés au point V « Procédure de traitement des signalements ».

À des fins de traçabilité et pour le bon suivi du traitement apporté au signalement, il est fortement recommandé d'établir une fiche de suivi du signalement reprenant la chronologie du signalement et de son traitement.

## **b) Exploration du signalement**

### **i. Entretiens exploratoires (dits « pré-enquête »)**

Des entretiens individuels sont organisés dans les meilleurs délais par l'employeur ou son représentant afin d'explorer la situation avec le ou les salarié(s) plaignant(s) ainsi que le ou les mis en cause, idéalement dans cet ordre. Il est possible d'y associer le référent employeur ou CSE.

Les salariés ont la possibilité d'être accompagnés par une personne de leur choix appartenant au personnel du centre.

Les objectifs de ces entretiens sont de :

- recueillir les informations factuelles et précises, appuyées le cas échéant par tout document que la personne jugera utile de produire ;
- identifier le ou les mis en cause, ainsi que les éventuels témoins ;
- informer le(s) plaignant(s) et le(s) mis en cause de leurs droits et de la procédure ;
- orienter les parties prenantes du signalement (plaignant, mis en cause, témoin) si besoin vers les ressources utiles.

Les entretiens se déroulent de préférence en présentiel, séparément, et donnent lieu à un compte-rendu que chaque salarié relit avant de le signer afin d'attester de la conformité du document avec les propos tenus. En cas de désaccord avec les propos ainsi relatés dans le compte-rendu, des modifications peuvent être immédiatement apportées. Si le salarié persiste à refuser de signer, les raisons de ce refus sont explicitées dans le compte-rendu.

Les parties prenantes sont informées du fait que les éléments évoqués à ce stade pourront être utilisés ultérieurement, notamment au cas où l'enquête interne s'avérerait nécessaire. Il est recommandé de faire apparaître cette mention sur le guide d'entretien qui sera signé par les personnes rencontrées.

En parallèle des entretiens exploratoires, pour protéger et assurer la santé et la sécurité des salariés (conformément à l'article L 4121-1 du code du travail), l'employeur ou son représentant apprécie la pertinence de mettre en place des mesures conservatoires (mise à pied conservatoire, suspension d'activité) ou des mesures transitoires d'aménagement des conditions de travail.

### **ii. Appréciation de la situation**

Sur la base des comptes-rendus des entretiens exploratoires réalisés, l'employeur ou son représentant apprécie la situation et décide des suites à apporter au signalement :

- si les faits rapportés justifient d'approfondir la procédure, une enquête interne est diligentée. Les parties en sont informées dans les plus brefs délais ;
- dans le cas où le plaignant, à l'issue de l'entretien exploratoire, se désiste ou en l'absence d'éléments probants, le traitement du signalement est classé et archivé (voir ci-après, « Clôture du signalement »).

Pour rappel, et conformément à la réglementation (art. L. 1152-6 du code du travail), les parties peuvent solliciter une action de médiation. Celle-ci ne peut être mise en œuvre que si les deux parties donnent leur accord à cette démarche. Le choix du médiateur doit également faire l'objet d'une entente entre les parties.

### **c) Enquête interne**

L'enquête interne est diligentée au plus vite si l'exploration du signalement laisse croire à une situation à risque. L'objectif de l'enquête est de permettre d'établir la réalité et la matérialité des faits, en approfondissant les éléments mentionnés dans le signalement et lors des entretiens exploratoires.

#### **i. Entretiens d'enquête interne**

L'employeur ou son représentant mène l'enquête et peut être accompagné par toute personne qu'il juge utile.

Les entretiens individuels sont organisés avec les différentes personnes directement impliquées (plaignant(s), témoin(s) et mis en cause). Elles peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix appartenant à l'entreprise. Ces entretiens sont réalisés sur la base d'une trame semi-directive.

Tout témoignage spontané doit être ajouté au dossier et analysé. L'employeur ou son représentant jugera de la pertinence de les convoquer pour un entretien.

Les personnes convoquées ont également le droit de refuser de rencontrer l'employeur ou son représentant dans le cadre de cette enquête interne.

Les parties sont informées que les éléments collectés au cours de l'enquête sont susceptibles d'être transmis aux autorités judiciaires en cas de saisine, elles ont le droit de le refuser.

#### **ii. Analyse des procès-verbaux et des pièces portées à l'enquête interne**

L'ensemble des personnes reçues en entretien ont la possibilité de transmettre tout document utile, et qui n'aurait pas été fourni lors de la phase exploratoire.

Chacun de ces entretiens est retranscrit dans un procès-verbal qui sera remis à la fin dudit entretien pour relecture et signature des intéressés. Avec l'accord de l'ensemble des parties, l'entretien peut être enregistré. Le formulaire Cerfa (11527\*03) peut être utilisé. Les personnes rencontrées dans le cadre de l'enquête interne s'engagent à ne pas diffuser et à ne faire aucun usage des procès-verbaux ou formulaires Cerfa.

#### **iii. Remise du rapport d'enquête interne**

Le rapport final contient les éléments suivants :

- le signalement initialement transmis (s'il l'a été par écrit) ;
- tous les comptes rendus d'entretien et pièces transmises lors de la phase exploratoire ;
- les procès-verbaux des entretiens menés pendant l'enquête, ainsi que toute pièce complémentaire ;
- l'analyse de l'ensemble de ces éléments ;
- la conclusion de l'enquête interne.

Ce rapport d'enquête, tout comme les comptes rendus d'entretiens exploratoires, les procès-verbaux d'enquête interne ainsi que les pièces collectées tout au long de la phase exploratoire et de l'enquête sont strictement confidentiels et à destination unique de l'employeur (sauf si production en justice).

Les parties concernées n'ont aucun droit à en prendre connaissance.

#### **d) Clôture du signalement**

En cas d'enquête interne, la conclusion du rapport d'enquête et les décisions qui en découlent seront remises au(x) plaignant(s) et au(x) mis en cause (sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises).

En cas de clôture pour absence d'éléments probants ou suite à un désistement du (des) plaignant(s), les parties concernées sont informées par une décision écrite motivée de la clôture du signalement.

Si le salarié plaignant a décidé d'associer un représentant du personnel ou le référent désigné par le CSE, une synthèse des conclusions de l'enquête avec accord du plaignant et du mis en cause peut être inscrite à l'ordre du jour d'une séance plénière du CSE sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises. Le procès-verbal de séance garantit l'anonymat des personnes concernées.

Enfin, si les autorités judiciaires étaient saisies, le rapport d'enquête serait transmis à la justice.

À l'issue de l'enquête, l'employeur ou son représentant restent attentifs quant à l'effectivité des mesures mises en place, des éventuels aménagements des conditions de travail et garantissent l'absence de représailles.