Personnel non médical

TRAVAILLER AU SEIN D'UN CLCC*

* Centre de lutte contre le cancer et établissement membre affilié

unicancer

SOMMAIRE

Unicancer p4

Qui sommes-nous ? 5
Nos valeurs 6

La rémunération p10

Les éléments de rémunération fixes 12
Les éléments de rémunération variables 13
Les autres avantages 13

La formation et les parcours professionnels p14

La formation professionnelle 15
Des parcours professionnels dynamiques 16

La qualité de vie et les conditions de travail p18

Travailler dans un CLCC 19
La prévention des risques professionnels dans les CLCC 22

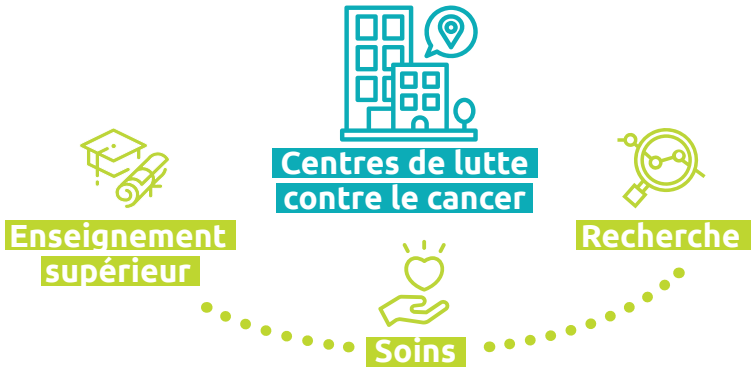
Qui sommes -nous ?

Unicancer est l'unique réseau hospitalier français 100 % dédié à la cancérologie.

Il regroupe 18 Centres de lutte contre le cancer et 2 membres affiliés répartis sur tout le territoire, chargés d'une triple mission de service public : soins, recherche et enseignement.

Nos valeurs

Chaque Centre est engagé quotidiennement autour de trois piliers :



L'ambition des Centres de lutte contre le cancer est **de proposer à tous les patients les meilleures prises en charge et l'accès aux dernières innovations,** le tout « sans reste à charge » et sur l'ensemble du territoire. Unicancer et les Centres de lutte contre le cancer défendent un modèle humaniste, évolutif et souple.

Unicancer est engagé dans une démarche **d'amélioration continue de la qualité des prises en charge des patients et des conditions de travail pour ses professionnels.** Le réseau des CLCC porte l'ambition d'être le pilote de l'innovation en cancérologie, au service des patients. Leader de la recherche, Unicancer en est le premier promoteur académique d'essais cliniques en oncologie à l'échelle européenne.

Le modèle de gouvernance des CLCC est original en France, il se fonde sur un binôme de direction médico-administrative, avec un directeur général Médecin-chercheur secondé par un adjoint directeur d'hôpital, permettant plus de réactivité dans les décisions au plus proche des professionnels.

Dans une logique d'excellence, les CLCC proposent une approche globale et pluridisciplinaire, soucieuse d'améliorer la qualité de vie des patients et de leurs aidants, à travers la recherche, la prévention, le dépistage, le suivi des séquelles et la vie après le cancer.

Quatre valeurs guident le quotidien de chaque collaborateur :

L'HUMANISME

Les patients sont impliqués tout au long de leur parcours de soins en tant que partenaires des professionnels de santé

LA SOLIDARITÉ

Non lucratif et accessible à tous, le modèle Unicancer propose une prise en charge globale, personnalisée et innovante

L'EXCELLENCE

Nos équipes de soins et de recherche se mobilisent pour être à la pointe de la lutte contre le cancer

L'INNOVATION

Animés par la culture de recherche, le réseau offre aux patients un accès rapide aux dernières innovations

Politique RH

Afin de faire vivre ses engagements au quotidien, chaque CLCC déploie une politique RH forte et ambitieuse :

1. Accessibilité et solidarité

- Intégration personnalisée de chaque nouveau collaborateur,
- Attention particulière portée à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail,
- Valeurs humaines.

2. Équité professionnelle

- Une politique RH tournée vers la valorisation des compétences professionnelles,
- Des formations spécialisées en cancérologie,
- Une mobilité possible au sein du réseau des 18 CLCC.

3. Préparation aux métiers de demain

- Des plateaux techniques de pointe,
- Des politiques de formation ambitieuses,
- Un partage de connaissance grâce à des projets de recherche scientifique internationaux.

La rémunération

La rémunération des non praticiens

La rémunération des collaborateurs des Centres de lutte contre le cancer s'appuie sur des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles permettant l'équité et la reconnaissance des salariés.

Les éléments de rémunération fixes

Salaire de base

Chaque collaborateur est rattaché à un emploi de la Convention Collective Nationale (CCN) qui sert à déterminer sa Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG).
Le RMAG peut évoluer sur 2 niveaux, à la suite d'une évaluation du parcours professionnel et des compétences du salarié.

Prime d'Expérience Professionnelle (PEP)

La PEP rétribue l'expérience acquise au sein du Centre. Son montant équivaut à un % du salaire de base (RMAG), déterminé en fonction de l'ancienneté du collaborateur, selon une grille prédéfinie.

Indemnités Ségur

Il s'agit d'indemnités mensuelles mises en place à la suite du Ségur de la Santé et dont le montant varie en fonction de l'emploi occupé.

Indemnité d'exercice

Ces indemnités sont attribuées pour certains emplois spécifiquement visés dans la Convention Collective Nationale.

Les éléments de rémunération variables

Indemnités de sujétions

Elles ont pour objectif de rémunérer une pénibilité ou des contraintes particulières : travail de nuit, dimanche et jours fériés, astreintes, etc.

Prime d'intéressement

La prime d'intéressement est un dispositif de rémunération collectif à destination des salariés et dont le montant est lié aux résultats et aux performances collectives du CLCC. Ce dispositif est conditionné à l'existence d'un accord d'entreprise.

Bonification individuelle de carrière (BIC)

La BIC valorise annuellement le degré de maîtrise du poste et donne lieu au versement d'une prime annuelle selon un % du salaire de base (RMAG).

Le montant de cette prime est ensuite réparti mensuellement dans le salaire de l'année suivante (sous la forme de bonification acquise de carrière), permettant ainsi une évolution constante de la rémunération.

Prime de Performance Individuelle (PPI)

Le personnel cadre bénéficie d'une prime liée à l'atteinte d'objectifs individuels et/ou collectifs fixés lors de l'Entretien Annuel d'Appréciation.

Les autres avantages

D'autres éléments de rémunération peuvent s'ajouter à ceux précédemment décrits.

Restauration collective

Prise en charge des frais de transport

Places en crèche

Mutuelle et prévoyance

Chèques Emploi Service Universel (CESU)

Actions sociales du Comité social d'Entreprise (CSE)

Ces dispositifs sont variables selon le CLCC.

La formation
et les parcours professionnels

La formation professionnelle

Pour maintenir et développer les compétences nécessaires à de hauts standards de la qualité de la prise en charge des patients, Unicancer et les CLCC proposent une politique de formation ambitieuse s'appuyant sur :

Une contribution financière à la formation supérieure à l'obligation légale

Une offre de formation « cœur de métier » variée et adaptée aux besoins et attentes des professionnels

unicancer *formation*

Pour répondre aux besoins et demandes de formations transversales des professionnels des CLCC mais aussi extérieurs, Unicancer a mis en place son propre organisme de formation.

Thématiques :

- **Management**
- **Communication**
- **Qualité, Audit interne**
- **Droit pénal**
- **Directives anticipées**
- **Rédaction médicale**
- **Risques professionnels**
- **Règlementation des essais cliniques**

Des parcours professionnels dynamiques

Unicancer et les CLCC proposent et valorisent de nombreux parcours professionnels pour faire évoluer les collaborateurs tout au long de leur carrière.

Les parcours professionnels offrent des possibilités d'évolution au sein de son métier, ainsi que vers un nouvel emploi et de nouvelles fonctions.

Valoriser
les compétences et l'expertise de chacun

Progresser
tout au long de sa carrière

Favoriser
l'implication des collaborateurs avec des parcours professionnels

Fidéliser
les équipes

Les CLCC proposent aux collaborateurs différents parcours d'évolution tout au long de leur carrière.

- Une évolution professionnelle au sein de son emploi via le dispositif de Validation des Acquis Professionnels (VAP) donnant lieu à une progression salariale.
- Une évolution professionnelle vers un nouvel emploi dans le cadre de parcours conventionnels après évaluation et exercice de missions et activités nouvelles.

  Des parcours spécifiques sont prévus pour les aides-soignants, les infirmiers, les attachés de recherche clinique, les manipulateurs en radiologie, les assistants médicaux. D'autres sont en cours de construction.
- Une évolution professionnelle par la formation visant l'acquisition d'une qualification / d'un diplôme.

La Qualité de Vie
et les Conditions de Travail

La Qualité de Vie au Travail est une priorité pour Unicancer afin de susciter l'engagement des équipes et de garantir le bien-être au travail.

Travailler dans un CLCC

- Des valeurs humaines,
- Le travail en équipe pluridisciplinaire,
- Le patient au cœur du dispositif de soin,
- La facilité à développer et participer à des projets,
- L'accès aux innovations et à des plateaux techniques de pointe,
- De bonnes conditions de travail,
- La reconnaissance et la valorisation du travail effectué,
- Le mode de gouvernance qui facilite la prise de décision.

Plusieurs leviers sont ainsi mis en place par les Centres pour que chacun puisse bénéficier d'un équilibre vie personnelle / vie professionnelle :

L'organisation du travail

- Limitation des alternances jour/nuit,
- Travail en équipe avec des ratios soignants/soignés adaptés,
- Adaptabilité de l'organisation avec des possibilités de temps partiel,
- Encadrement de proximité pour être au plus proche des équipes.

La recherche

Premier promoteur académique d'essais cliniques à l'échelle européenne, le réseau Unicancer impulse au quotidien les grandes évolutions de la cancérologie à travers la recherche clinique, translationnelle et sur les données de santé avec un objectif clair : changer les pratiques, mieux dépister et guérir davantage.

Unicancer offre l'opportunité de consacrer du temps à la recherche paramédicale.

Des équipements à la pointe de l'innovation

Les Centres investissent massivement dans des équipements et technologies de pointe (équipement de radiothérapie, plateforme de transfert en biologie cancérologique…) qui permettent d'accroître les capacités de diagnostic et de suivi thérapeutique, contribuant au bien-être des patients et confort des soignants.

Le télétravail

L'évolution des attentes et la crise sanitaire ont permis de développer le télétravail permettant d'introduire de la souplesse dans l'organisation du travail en conciliant vie professionnelle/vie personnelle.

- En procédant à l'identification des activités pouvant être réalisées en télétravail,
- En déployant des actions de sensibilisation auprès du management (modes d'interaction à distance, pilotage de l'activité à distance, …).

La prévention des risques professionnels dans les CLCC

Unicancer et les Centres de lutte contre le cancer s'engagent auprès de tous les collaborateurs à tout mettre en œuvre afin de préserver leur santé, leur sécurité, et améliorer les conditions de travail.

De plus, des dispositions conventionnelles spécifiques aux travailleurs en situation de handicap sont déployées pour faciliter leur accueil et leur travail quotidien.

stratégie
valeurs
impliquer
confiance
responsabiliser
inspirer
culture
communiquer
accompagnement

unicancer

unicancer
unicancer
GroupeUnicancer
reseau.unicancer

www.unicancer.fr

Conception graphique : A&L • Imprimé en France • Crédits Photos : istock