



Politique sociale à l'ICR

Janvier 2009



Une politique s'inscrivant dans la continuité

- Un **PDE** depuis 2005
- Un **projet social** depuis 2006
- Une **tradition de négociation collective**
- **3 accords d'entreprise signés le 30 décembre 2008 avec trois syndicats**
- Un engagement précoce dans la politique de qualité
- L'option HQE du projet de clinique universitaire du cancer



Projet social

2006 - 2010



10

plans d'actions

AXE : attirer les compétences et les fidéliser en accompagnant les carrières

- 1 Elaborer un projet individuel de carrière pour chaque salarié
- 2 Développer la réorientation professionnelle interne, faire évoluer les métiers et dynamiser la stratégie de recrutement
- 3 Faciliter l'accès à la formation tout au long de la carrière

AXE : sécuriser la vie au travail et garantir l'équité

- 4 Définir un nouveau plan pluriannuel d'amélioration des conditions de travail
- 5 Favoriser la mixité sociale et les relations inter-générationnelles

AXE : renforcer les prestations sociales proposées

- 6 Optimiser la qualité des prestations sociales

AXE : préparer l'avenir et conduire le changement

- 7 Perfectionner le système d'information des ressources humaines
- 8 Développer la gestion prévisionnelle des compétences
- 9 Soutenir et amplifier la démarche processus
- 10 Anticiper et accompagner les changements liés à la délocalisation de l'ICR



Trois accords collectifs signés en décembre 2008

- Participation de l'employeur aux frais de mutuelle : 10 euro pour un ASH sans enfant
- Avenant à l'accord sur le temps de travail : une flexibilité à partir de socle de 35 h
- Un accord GPEC pour 5 ans
 - Le pari de la compétence
 - Un ciblage démographique précis
 - Un parcours professionnel pour chacun, structuré et évolutif
 - Une politique « seniors » charpentée »
 - La santé au travail comme axe privilégié



Le pari de la compétence

- **Dynamiser les ressources humaines** plutôt que de gérer la paie
 - Utiliser les référentiels de compétences
 - Organiser l'évaluation et la prise en compte des projets individuels
- **Les entretiens** systématisés
 - L'évaluation annuelle
 - Un **entretien de carrière** tous les trois ans
 - L'entretien de deuxième partie de carrière
- **Permettre l'innovation**
 - Ne pas remplacer un départ à l'identique
 - s'ouvrir à l'inter institutionnel et l'international
- **Le livret de tutorat**
 - Décliné en référentiel de compétence
 - Pour les prises de poste
 - Embauches, reclassements, promotions sont concerné
- **Cartographie des emplois**
 - Les emplois actuels et les **projections démographiques**
 - Les **facteurs d'impact**
 - Les emplois cibles dont les emplois **nouveaux et sensibles**



La santé au travail

- Un **service de santé** au travail pluridisciplinaire et structuré
- Un comité de suivi coordonnant les instances
- 4 axes privilégiés
 - Risques lié aux **composés chimiques**
 - Risques liés aux **radio éléments**
 - **Stress** au travail
 - **TMS** (troubles musculo-squelettiques)
- Des mesures de prévention **collectives**
 - Évaluation **à priori** des risques
 - Identification des emplois pénibles (physique, psychique)
 - Indications **statistique** (emploi, âge, sexe, catégories d'absence, fréquences...)
 - Mise en place d'indicateurs (AT, taux d'inaptitude, absentéisme, turn over?...)
 - Identification des risques sur les **fiches de poste**



La santé au travail

- Analyse des causes des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Un plan d'action défini et suivi par le comité de pilotage
- formation systématisée et sensibilisation à l'hygiène et la sécurité et la santé au travail
- Les mesures individuelles : adapter le travail à l'homme
 - Un dispositif renforcé pour les emplois à risque
 - Un parcours professionnel spécifique
 - Droits spécifique à la formation
 - Rotation sur les postes pour prévenir l'usure
 - Passerelle entre emploi mise en exergue
 - Aménagements des postes rationalisé
- Accompagnement des salariés vers la Clinique Universitaire du cancer
 - Prévenir le stress du déménagement
 - Mise en place d'informations et d'échanges
 - Identification de la place de chacun dans la nouvelle organisation



Les seniors

Maintien dans l'emploi et gestion de la seconde partie des carrières

« L'Institut est très attaché à ses valeurs et notamment au respect des principes de non discrimination et d'égalité de traitement de ses salariés

Il promeut la diversité en matière de recrutement et souhaite la systématiser en matière d'opportunités de carrières

En application de ces principes, le recrutement des seniors et le maintien d'une activité professionnelle motivante tout au long de la carrière constituent des axes prioritaires des engagements pris par l'Institut... »



Les seniors

Comment fait-on ?

- ***Analyse démographique précise des plus de 50 ans :***
 - 30 % de l'effectif***
 - Proportion devant augmenter eu égard à l'augmentation de la vie professionnelle***
- ***Mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation***
 - ***Favoriser les relations inter générationnelles***
 - ***Diffusion des mesures d'accompagnement***
- ***Mobilité professionnelle et recrutements notamment internes basés sur la mise en exergue des compétences***
- ***Priorité d'accès à la formation professionnelle : la liste des actions fixée par la NAO***
- ***Organisation et développement de la transmission des savoirs***
 - ***Développement du tutorat***
 - ***organisation de missions transversales***



Les seniors

Mise en place et développement du projet personnel de carrière

Un entretien professionnel tous les trois ans

Un entretien de deuxième partie de carrière

VAE, bilan de compétences, période de professionnalisation

Accompagnement personnalisé

Aménagement de l'horaire, temps partiel

Maintien des cotisations retraite à taux plein

Analyse fine des compétences « savoir être »

Utilisation spécifique du compte d'épargne temps