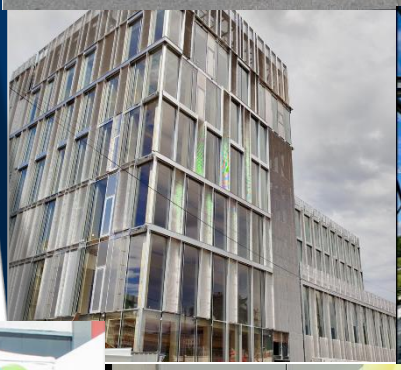
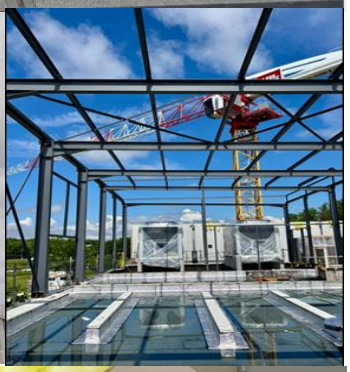
RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025










Direction des Ressources Humaines

CHAL
CENTRE HOSPITALIER ALPES LÉMAN

GHT LEMAN MONT-BLANC
GROUPE HOSPITALIER DE TERRITOIRE

Le Mot de la Gouvernance

Le Rapport Social Unique 2025 du Centre Hospitalier Alpes Léman décrit la situation de l'établissement en matière de Ressources Humaines. Il présente plus globalement les effets des orientations RH mises en œuvre auprès des équipes et au service des missions hospitalières que nous portons collectivement.

En 2025 comme pour les années qui ont précédé, la stratégie de la Direction des Ressources Humaines a été de maintenir une politique sociale affirmée, sécurisant ainsi la stabilité des équipes et des organisations et les acquis relatifs aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des personnels.

Les effets des plans RH portés par la Gouvernance du CHAL depuis 2020, continuent de porter leurs fruits même si le rapport social unique 2025 montre aussi un équilibre fragile :

- Après une baisse en 2024, le taux de turnover des professionnels non médicaux du CHAL présente de nouveau une hausse et atteint un taux de 23.54% en 2025.
- Le taux de postes vacants poursuit quant à lui sa diminution et atteint un taux de 1.78% pour les personnels infirmiers et 7% pour les personnels aides-soignants.
- Le nombre d'heures supplémentaires générées poursuit sa baisse depuis 2022.
- Le taux d'absentéisme global augmente légèrement entre 2024 et 2025. Ce constat reste néanmoins à pondérer dans la mesure où l'augmentation la plus importante touche le taux d'absence non médical pour maternité et paternité.

Le CHAL reste donc incontestablement attractif et magnétique. Pour fidéliser les personnels et maintenir la stabilité de ces indicateurs, la poursuite de la dynamique en ressources humaines reste toutefois un enjeu fondamental permettant d'accompagner également les projets portés par l'établissement.

L'année écoulée a été effectivement marquée par une activité soutenue et de nombreux investissements au service de la santé, parmi lesquels :

➞ la poursuite de l'opération d'extension et d'adaptation du plateau technique
➞ le renouvellement d'équipements de pointe, notamment en médecine nucléaire
➞ l'évolution de la maternité vers un niveau 2B
➞ le développement de l'ambulatoire et des hôpitaux de jour
➞ le renforcement de la qualité, de la sécurité des soins et de la préparation aux situations de crise

En 2026, le CHAL poursuivra son engagement avec de nouveaux projets structurants :

➞ le déménagement de l'Institut des Professions de Santé (IFPS) dans ses nouveaux locaux
➞ l'ouverture de nouveaux services et parcours de soins
➞ le développement de la chirurgie ambulatoire et de la prise en charge oncologique
➞ l'inauguration de la seconde Unité d'Accueil Pédiatrique Enfance en Danger de Haute-Savoie
➞ la poursuite de la politique d'attractivité, des coopérations territoriales entre les hôpitaux du territoire et les professionnels de ville

Ces réalisations sont complétées par des actions spécifiquement engagées sur le champ des conditions de travail et notamment :

➞ des actions fortes en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de promotion de l'égalité professionnelle
➞de nombreux évènements de partage entre professionnels dans le cadre du mois de la Qualité de Vie au Travail
➞le développement du portail agent MyHRA et de l'ensemble des modules le composant
➞la fiabilisation et la sécurisation de ses pratiques en lien avec le respect des données réglementaires et statutaires telles que la vérification des titres et diplômes à l'embauche, le renforcement de l'évaluation des professionnels dans le cadre des renouvellements de contrat ou encore les premiers pas de l'actualisation des règles de gestion administrative en matière de cumul d'activités ou d'autorisations spéciales d'absence

➞la structuration du dispositif d'application du principe de laïcité
➞la préparation de la certification et de l'audit système RH

Nous remercions de nouveau l'ensemble des professionnels pour cet engagement fort qui permet à notre bel établissement de continuer de progresser avec une telle dynamique.

Benoit LABRIERE
Directeur Général

Jean Sébastien PETIT
Président de la CME

SOMMAIRE

Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences P 6

Rémunération P 10

Organisation du travail P 12

Recrutement P 19

Parcours professionnels et Formation P 23

Santé et Sécurité au travail P 28

Action sociale P 32

Egalité Professionnelle P 43

Lutte contre la violence et les discriminations P 45

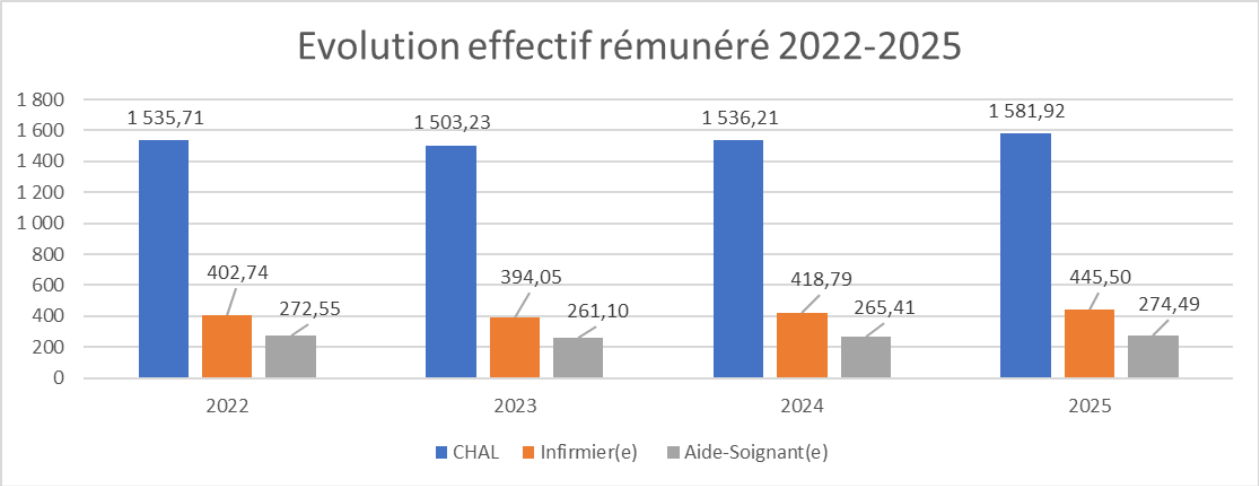
Dialogue Social P 47

Amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail P 49

Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

Effectifs PNM

Evolution de l'effectif non-médical (2022-2025)[1]



➡ Entre 2024 et 2025, l'effectif rémunéré augmente en moyenne de 46 ETPR.

➡ Cette évolution est notamment due à la poursuite de la démarche de diminution du taux de vacance de poste plus particulièrement sur les métiers historiquement en tension tels que les professions d'IDE et d'AS. Le CHAL poursuit également son développement avec la mise en œuvre de nouvelles activités.

Entre 2024 et 2025, l'évolution des effectifs rémunérés se répartit comme suit :

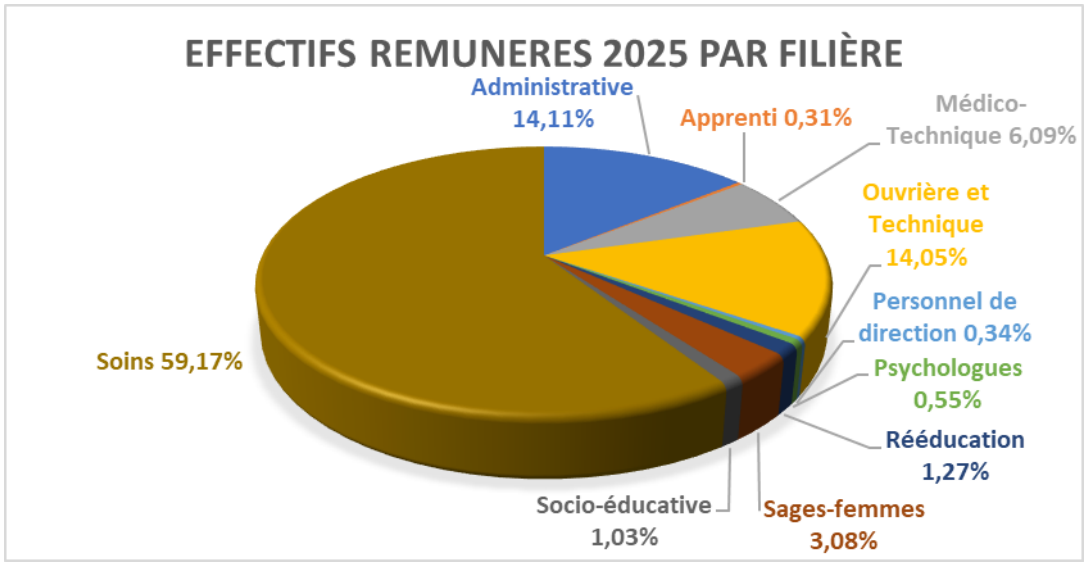
➡ +32.3 ETP

- Hausse liée au recrutement de professionnels en 2025 dans le cadre de développement d'activité de soins et dans la continuité de la démarche de résorption des postes vacants :
  - +6.4 ETP Pôle Médecine
    Suite notamment au développement de l'activité de rééducation en HAD (+1.1 ETP) et au recrutement sur postes vacants (+5.3 ETP)
  - +12.4 ETP Pôle Chirurgie
    Suite à l'ouverture de la Maternité 2B et au développement en HDJ (+11 ETP)
    +1.4 ETP suite au recrutement sur postes vacants
  - +9 ETP Pôle Soins Critiques
    +5.2 ETP
    Suite à la mise en œuvre d'un soutien des prises en charges psychiatriques aux Urgences, à l'ouverture de l'UAPED et de l'HDJ pédiatrique
    +3.8 ETP suite au recrutement sur postes vacants
  - +4.5 ETP Pôle Support
    Dont 1 ETP en soutien aux activités de soins (Service social)
    Dont 3.5 ETP dans le cadre du recrutement sur poste vacant concernant des activités administratives ainsi que dans le cadre du renfort d'équipes techniques suite aux travaux d'extension du plateau technique

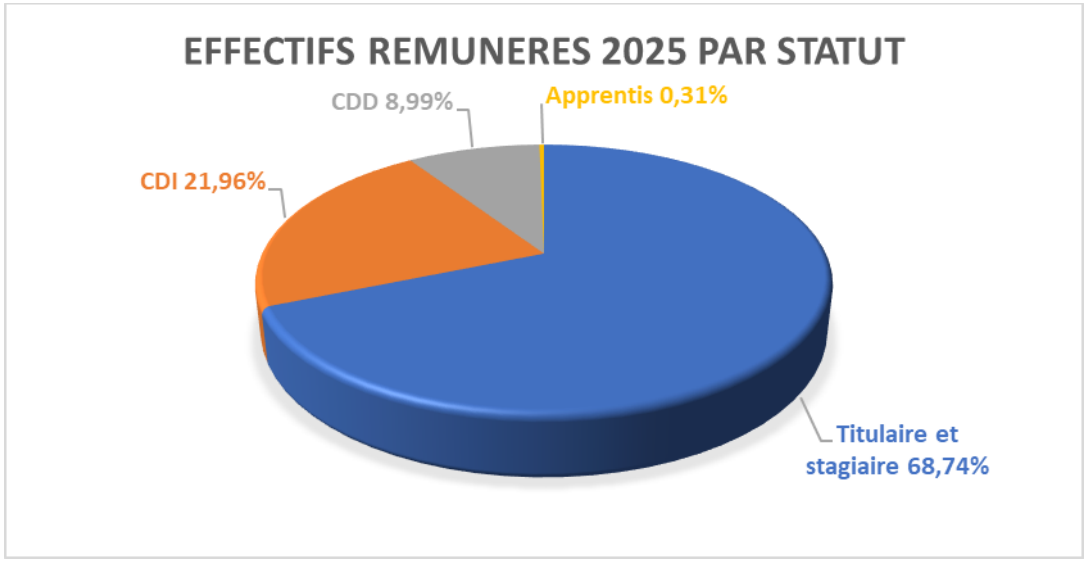
[1] Le personnel sage-femme est inclus dans le calcul des ETPR

- + 10 ETP renforçant le taux de remplacement suite à l'augmentation du taux d'absentéisme
- + 3.7 ETP correspondant à l'effet année pleine de mesures nouvelles qui ont pu être mises en œuvre en 2024, dans le cadre du développement de l'accompagnement des prises en charge des patients à l'échelle territoriale

Répartition effectifs rémunérés par filière au 31/12/2025



Répartition effectifs rémunérés par statut au 31/12/2024

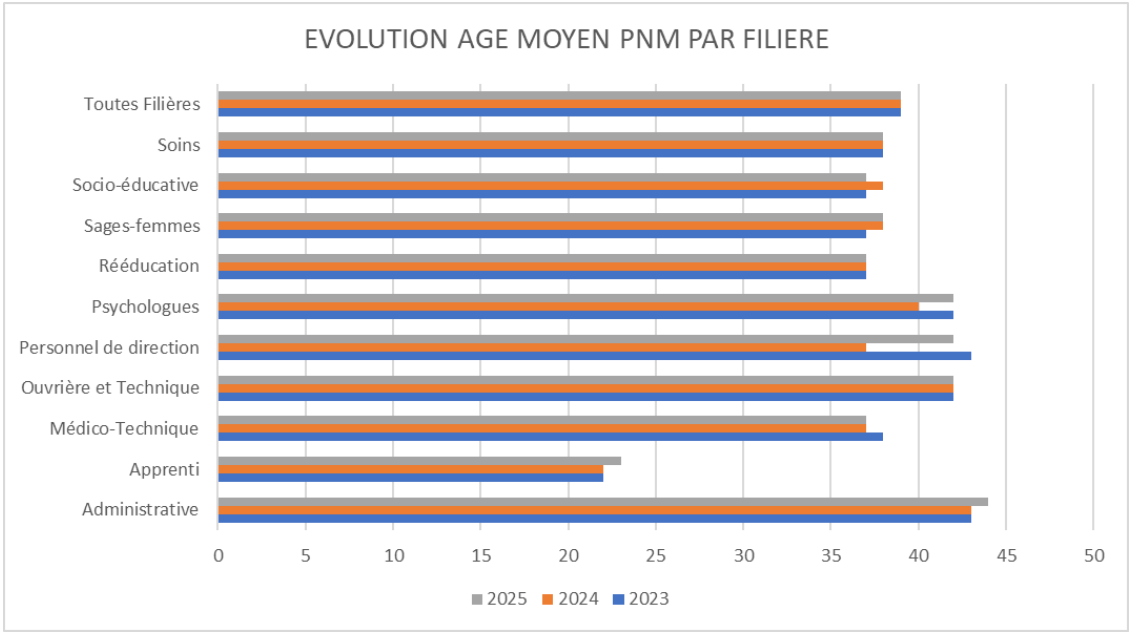


Genre/Statuts	2023	2024	2025	Taux évolution 2024 / 2025
Hommes	**279,33**	**280,63**	**279,19**	**-0,51%**
Titulaire et stagiaire	193,37	190,44	182,68	-4,07%
CDI	50,32	61,45	66,80	8,71%
CDD permanent	25,34	17,30	11,58	-33,06%
CDD de remplacement	7,62	8,70	14,78	69,89%
Autres contrats	2,68	2,74	3,35	22,26%
Femmes	**1 226,00**	**1 255,37**	**1 302,73**	**3,77%**
Titulaire et stagiaire	944,34	929,35	904,68	-2,65%
CDI	167,12	197,04	280,65	42,43%
CDD permanent	58,28	68,95	54,83	-20,48%
CDD de remplacement	52,38	57,05	60,97	6,87%
Autres contrats	3,88	2,98	1,60	-46,31%
Total général	**1 505,33**	**1 536,00**	**1 581,92**	**2,99%**

En 2025 :

- 1 582 ETP non-médicaux sont rémunérés
- 82% sont des femmes
- 69% des effectifs sont fonctionnaires titulaires ou stagiaires
- 22% des effectifs sont en CDI (16% en 2024). La démarche de CDIsation des métiers en tension, initiée au CHAL en 2021 dans le cadre du Plan « Attractivité Fidélisation RH », poursuit ses effets sur 2025.

Pyramide des âges

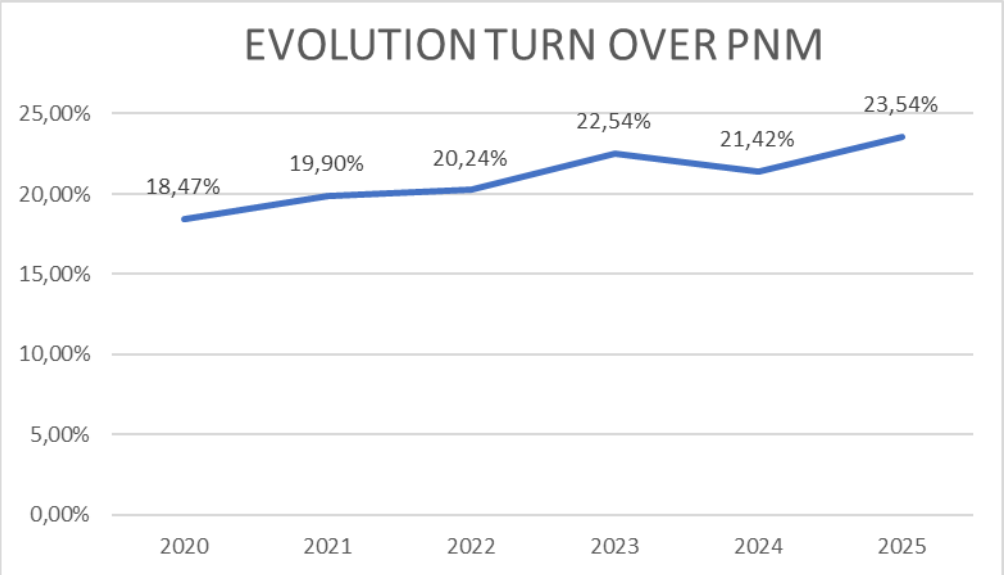


En 2025, l'âge moyen des professionnels de l'établissement est identique à celui de 2024 et reste fixé à 39 ans.

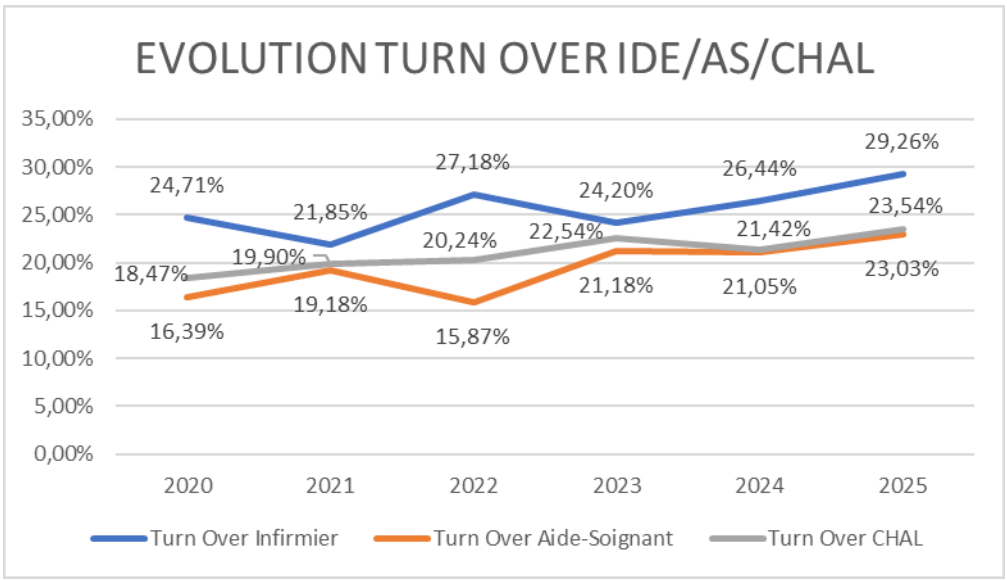
L'âge moyen des professionnels de soins et médicotechniques reste stable tandis que celui des professionnels de la filière administrative augmente d'un an entre 2024 et 2025.

Turnover

Evolution turnover PNM

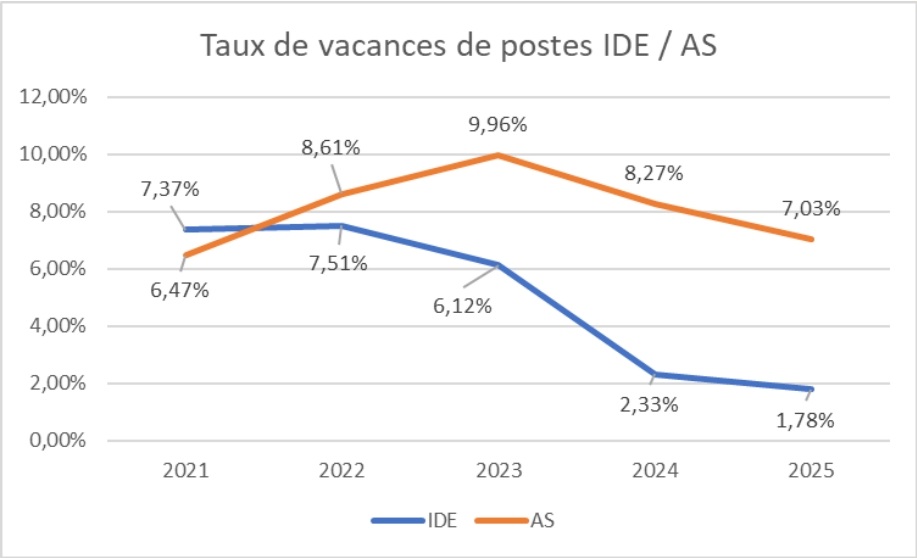


➡ Après une baisse constatée en 2024, le taux de turn-over des professionnels non-médicaux du CHAL augmente au cours de l'année 2025 et affiche un taux de renouvellement de son effectif de 23.54 %.



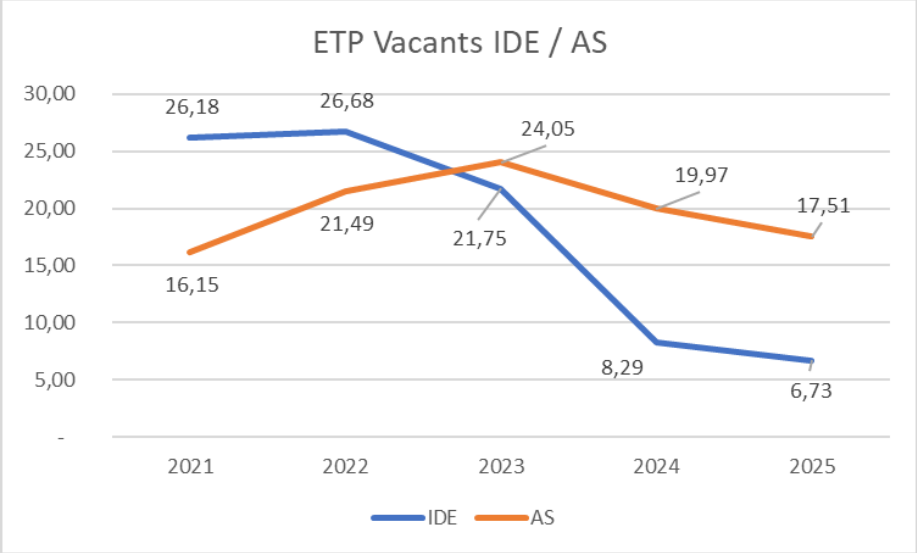
Tandis que le taux de turnover du CHAL et celui des professionnels aides-soignants augmente de deux points entre 2024 et 2025, celui des professionnels infirmiers évolue plus fortement de 3 points sur la même période.

Taux de vacance d'emploi IDE AS (secteur MCO)



Les taux de vacance de postes des personnels IDE et AS suivent une courbe descendante avec un taux notoirement bas de 1.78% pour les IDE en 2025.

ETP vacants IDE AS (secteur MCO)



En 2025, les ETP vacants IDE sont de 6.73 ETP contre 8.29 ETP en 2024 et 21.75 ETP en 2023.

Bien que moins marquée, les ETP vacants AS entament une baisse depuis 2023 et atteignent 17.51 ETP en 2025.

Rémunération

Evolution de la masse salariale par statut d'emploi pour les professionnels non-médicaux

Statuts	2022	2023	2024	2025	Taux évolution 2024 / 2025
Titulaire et stagiaire	67 871 767	68 579 141	70 270 225	70 055 588	-0,31%
CDI	9 548 683	11 152 695	13 737 284	17 782 665	29,45%
CDD	8 092 752	6 791 218	7 637 754	6 911 508	-9,51%
Apprentis	98 655	83 833	92 921	72 881	-21,57%
TOTAL	**85 611 857**	**86 606 887**	**91 738 184**	**94 822 642**	**3,36%**

Tandis que l'évolution de la masse salariale constatée entre 2023 et 2024 avait connu une forte progression (+5.92%) en lien avec le versement de l'indemnité de résidence et l'application de mesures nationales, l'évolution 2024-2025 (+3.36%) est portée par le développement de nouvelles activités et la poursuite des recrutements sur des postes durablement vacants et l'évolution des effectifs associée.

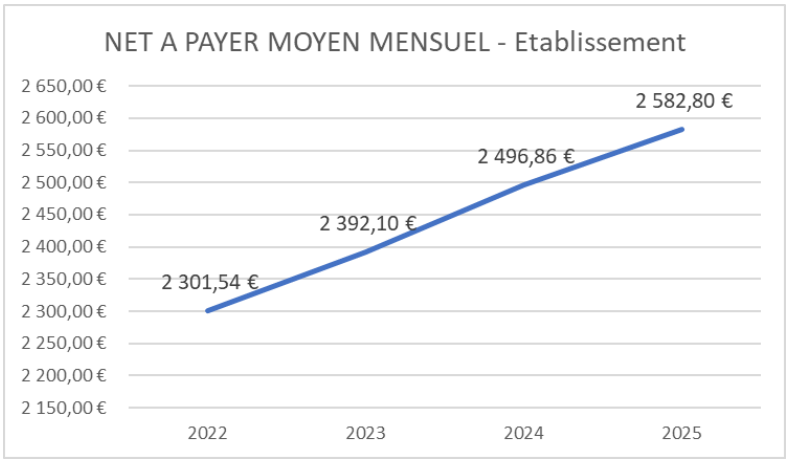
Le dispositif de « CDIsation », issue du Plan « Attractivité Fidélisation RH », reste attractif pour les nouveaux professionnels, expliquant l'évolution de la masse salariale pour cette catégorie.

Evolution des rémunérations nettes mensuelles

FOCUS ETABLISSEMENT

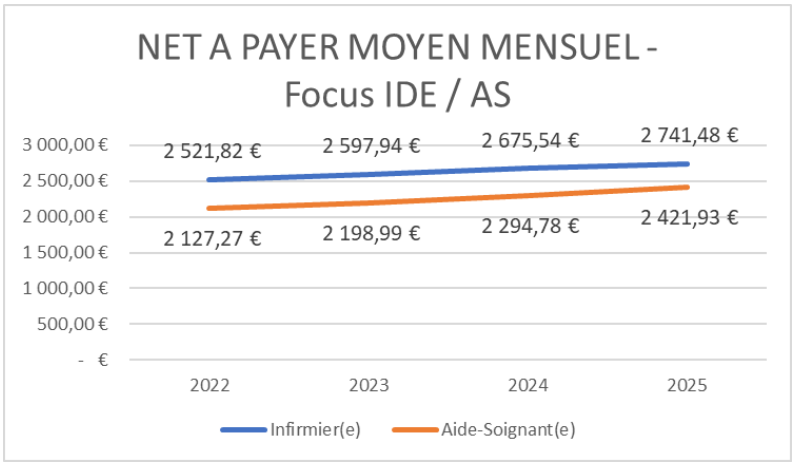
Depuis au moins 2022, le salaire net moyen mensuel augmente pour les professionnels du CHAL.

Entre 2022 et 2025, le salaire net moyen mensuel augmente de 280 €.



FOCUS IDE et AS

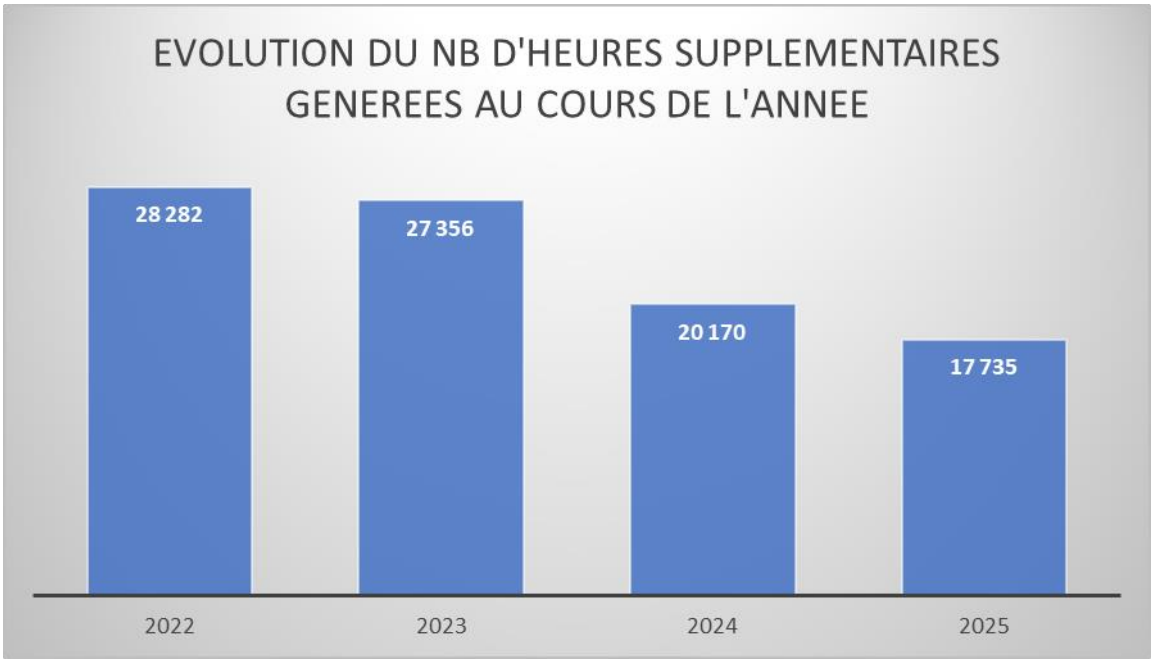
En 2025, le salaire net moyen mensuel est de 2 741 € pour les personnels IDE et de 2 422 € pour les professionnels AS



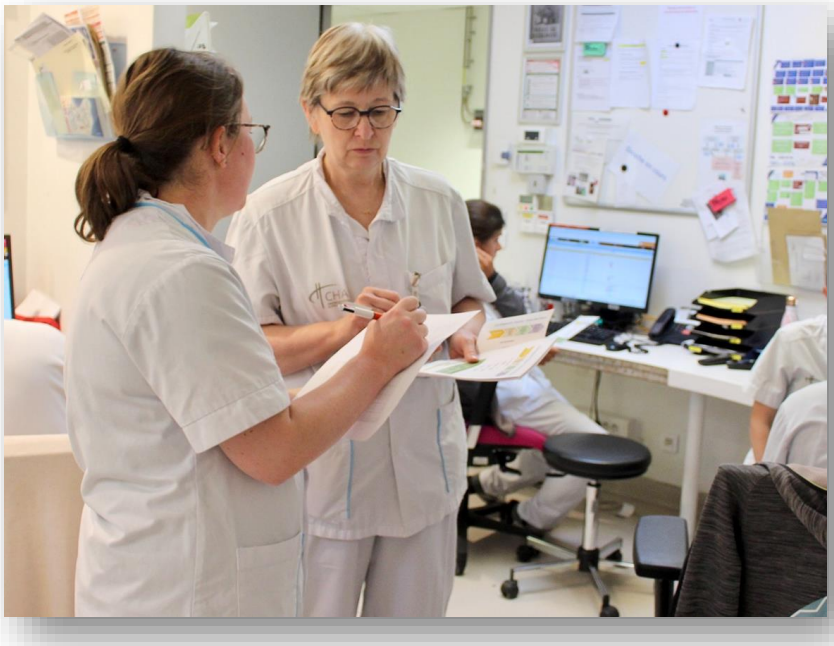
Organisation du travail

Temps de travail

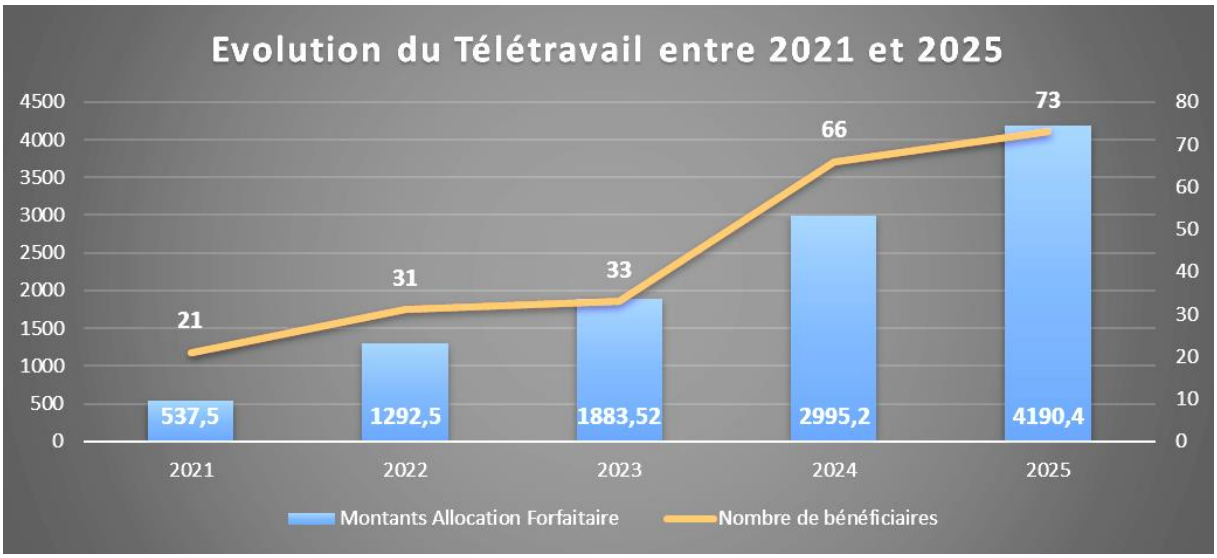
Heures supplémentaires



- L'inflexion du nombre d'heures supplémentaires générées par les professionnels non-médicaux constatée au cours de l'année 2023 s'est confirmée sur l'année 2024 et se poursuit en 2025.
- Ce volume diminue en lien avec les recrutements réalisés sur les postes vacants.



Télétravail



Le nombre de bénéficiaires a triplé entre 2021 et 2024 et poursuit sa progression en 2025.

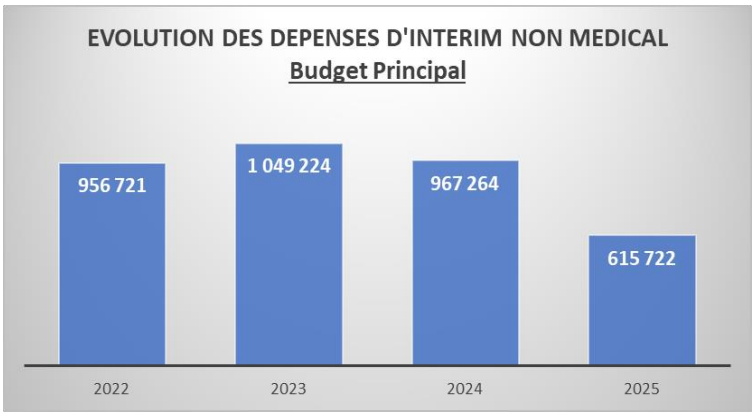
Un montant total de 10 899.12 € est versé au titre de l'allocation forfaitaire de télétravail sur la période constatée.

ANNEE	Nbre de jours réalisés à l'année	Nombre de bénéficiaires	Nbre de jours moyens mensuels par agent
2021	215	21	0,85
2022	517	31	1,39
2023	654	33	1,65
2024	1040	66	1,31
2025	1455	73	1,66
Total général	**3881**	**224**	**1,44**

Parallèlement, 7 fois plus de jours sont télétravaillés en 2025 par rapport à 2021 démontrant l'appropriation par les professionnels de ce dispositif mis en place dans le cadre d'un accord local signé le 23 mai 2022.

Adéquation des effectifs au regard de l'activité

Intérim PNM



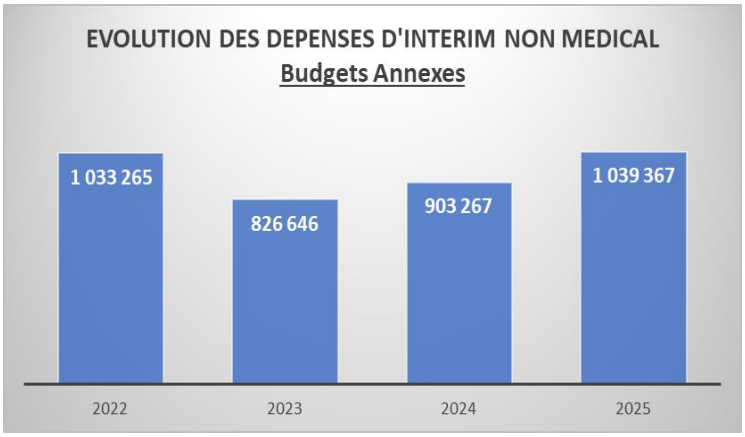
L'inflexion des dépenses d'intérim non médical constatées entre 2023 et 2024 (tous budgets confondus) se poursuit fortement (-11.52%) entre 2024 et 2025.

Le recrutement de professionnels sur les postes vacants, la mise en œuvre du plafonnement des rémunérations des intérimaires au 1er octobre 2025 ainsi que la réforme d'accès à l'intérim pour les nouveaux diplômés ont eu un impact direct sur les dépenses d'intérim engagées par l'établissement.

Cette évolution se caractérise par une baisse des dépenses d'intérim du budget principal de 36.34% d'une part et d'une augmentation des mêmes dépenses de +15.07% sur les budgets annexes soulignant les difficultés de remplacement plus accrues sur le secteur des EHPAD.

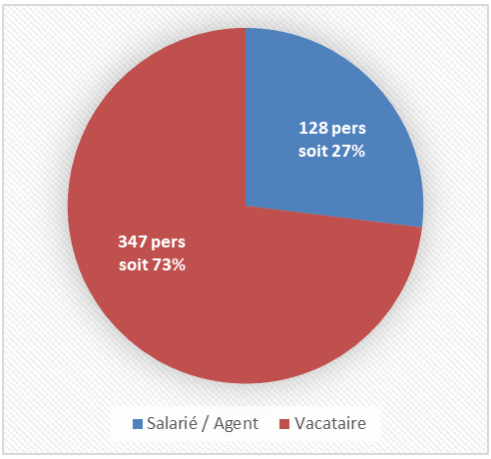
En 2025, le recours à l'intérim non-médical représente 19.59 ETP (21.6 ETP en 2024)

Les dépenses en personnel intérimaire non-médical représentent 1.75% de la masse salariale 2025 (2% en 2024).



Ressources Hublo

En 2025, 475 professionnels ont réalisé au moins une mission et sont considérés comme remplaçants actifs.



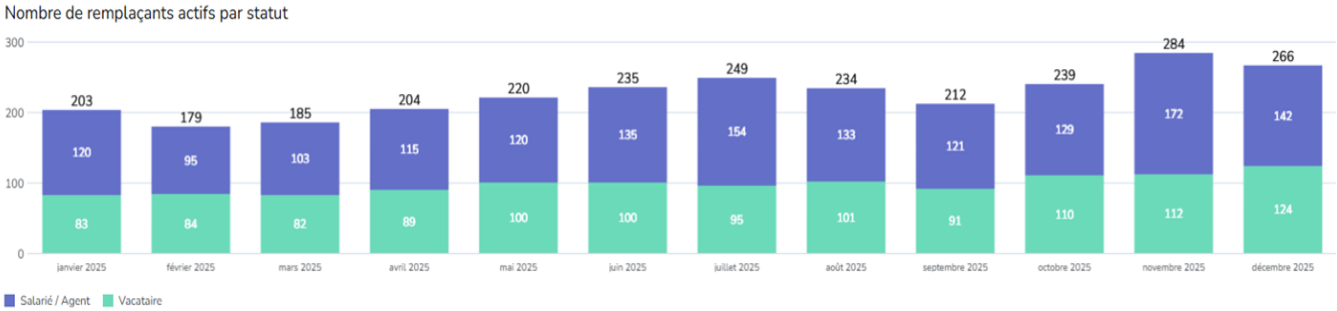
➡ Ce réseau est composé de 347 vacataires et 128 agents de l'établissement représentant respectivement 73% et 27% du nombre de remplaçants actifs.

➡ Les aides-soignants représentent la 62% des professionnels de ce réseau soit 293 personnes dont 236 vacataires.

➡ Les infirmiers sont représentés à hauteur de 29% soit 139 personnes.

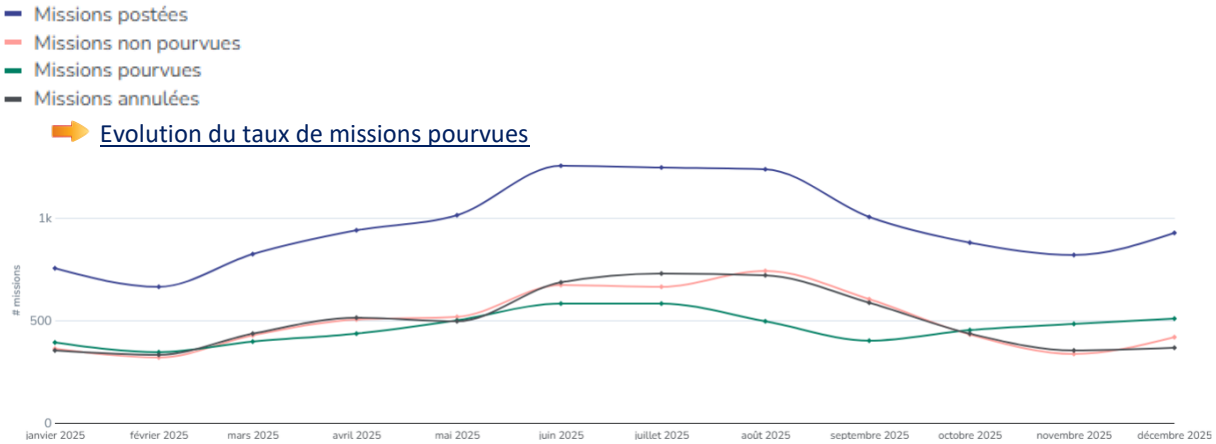
Nombre de remplaçants actifs par statut

En moyenne, 226 remplaçants interviennent chaque mois dont 98 sont vacataires et 128 sont des professionnels de l'établissement



Chiffres clés



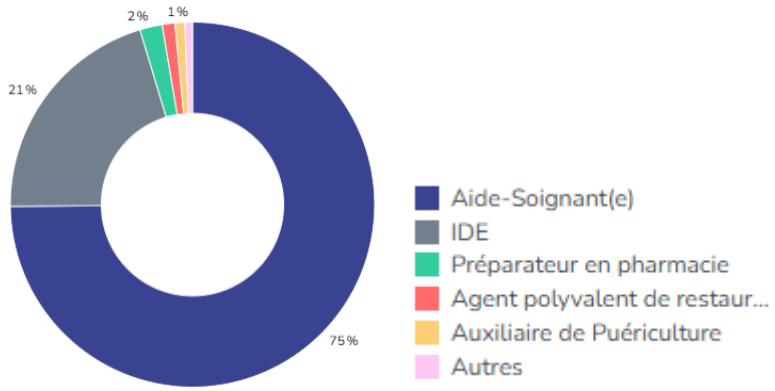


Evolution du taux de missions pourvues

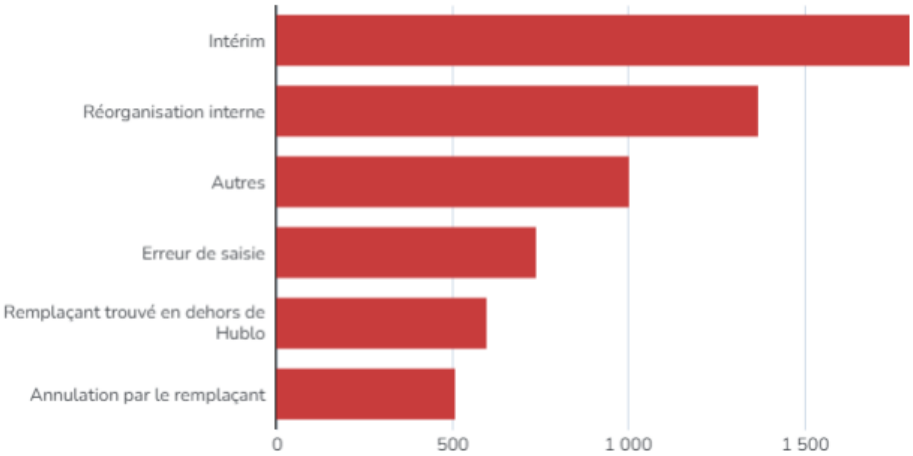
Répartition des missions pourvues et des taux de missions pourvues par service

Service	Missions Pourvues	Taux de missions pourvues	Service	Missions Pourvues	Taux de missions pourvues
SOINS Les Edelweiss 74100 AMBILLY	1213	46%	REANIMATION	78	46%
SOINS Peterschmitt 74130 BONNEVILLE	975	56%	CHIRURGIE ORTHO-TRAUMATO	75	36%
SOINS La Rose des vents 74460 MARNAZ	613	42%	INFECTIOLOGIE	65	34%
URGENCES	369	52%	GASTRO-ENTEROLOGIE	54	52%
CHIRURGIE GENERALE ET VISCERALE	340	65%	ANESTHESIE	39	39%
NEUROLOGIE	292	54%	USIC	34	40%
PNEUMOLOGIE	255	44%	HOPITAL DE JOUR	30	35%
COURT SEJOUR GERIATRIE	234	45%	BLOC OPERATOIRE	21	70%
UHR Peterschmitt 74130 BONNEVILLE	207	48%	USMP	18	47%
PEDIATRIE-NEONATALOGIE	140	47%	HAD	18	25%
MEDECINE INTERNE	118	48%	LABORATOIRE	2	13%
PHARMACIE	111	45%	CHIRURGIE DE SEMAINE	1	100%
ENDO-DIABETOLOGIE-NEPHRO	106	42%	BRANCARDAGE	0	0%
OBSTETRIQUE	93	63%	CARDIOLOGIE	0	0%
IMAGERIE	88	61%	RHUMATOLOGIE	0	0%

Répartition des missions pourvues et des taux de missions pourvues par service



Répartition des motifs d'annulation des missions



- L'intérim représente 30% des missions annulées
- 23% ont été annulées suite à la mise en place d'une solution interne
- 12% constitue une erreur de saisie
- 8% sont annulées par le remplaçant

Fin d'année 2025, la Direction des Ressources Humaines se met en marche pour aborder le changement de plateforme relative à la gestion des remplacements qui sera désormais assuré via le module SWITCH depuis le portail agent MyHRA. Des phases test sont engagées auprès des cadres supérieurs de santé et donnent lieu aux réajustements nécessaires.

Ajustements capacitaires 2025

- Déclenchement du Plan Blanc niveau 1 / urgences / syndromes respiratoires du 8 au 17 janvier 2025
- Renforcements hivernaux urgences et pédiatrie maintenus
- Recrutement 4 IDE avec expérience en santé mentale en poste aux Urgences au printemps 2025
- Suspension de consultations été 2025 : Journée de consultation podologue et diabète gestationnel en Néphrologie / consultation AMP / consultations avancées d'Ambilly)
- Mutualisation de services été 2025 : services de Gastro-entérologie et Chirurgie orthopédique
- Pôle chirurgie : Mise en place de la navette supplémentaire le dimanche vers la stérilisation des HPMB de décembre 2025 à mi-mars 2026
- Ajustements usuels :
    - Ouverture/fermeture salles d'activité chirurgicale
    - Suppression/ajout de lits dans les services
    - Information ARS des sous-effectifs des services réglementés / ex : baisse du nombre de lits en Réa avec signalement SAMU et ARS
    - Renforcement des équipes en soutien aux activités de soin (aide au bionettoyage des sorties, bedmanager)



Tableau des astreintes 2025

En 2025, le dispositif d'astreinte participe à l'adéquation des ressources à l'activité selon les données suivantes :

SERVICE	ASTREINTE			
	Horaires	Jour	Taux de rémunération	Délai d'intervention
SECTEUR BLOC / ANESTHESIE				
ANESTHESIE	20h00-08h00	du Lundi au Vendredi	30%	10mn
	18h00-08h00	Samedi		
	08h00-08h00	Dimanche et Jours Fériés		
SSPI IDE	20h00-08h00	du Lundi au Vendredi	30%	10mn
	18h00-08h00	Samedi		
	08h00-08h00	Dimanche et Jours Fériés		
BLOC OPERATOIRE IDE / IBODE	20h00-08h00	du Lundi au Vendredi	30%	10mn
	18h00-08h00	Samedi		
	08h00-20h00	Dimanche et Jours Fériés		
	08h00-08h00	Dimanche et Jours Fériés		
BLOC OPERATOIRE IDE / IBODE RENFORT	20h00-00h00	du Lundi au Vendredi	30%	10mn
	18h00-00h00	Samedi		
	20h00-00h00	Dimanche et Jours Fériés		
BLOC OPERATOIRE Aide-soignant	20h00-08h00	du Lundi au Vendredi	30%	10mn
	18h00-08h00	Samedi		
	08h00-08h00	Dimanche et Jours Fériés		
SECTEUR IMAGERIE				
RADIOLOGIE	21h00-00h00	du Lundi au Dimanche	30%	**30 mn**
AUTRES SECTEURS				
CADRE DE SANTE	06h00-09h00 et 17h00-21h00	du Lundi au Vendredi	30%	**1H**
	06h00-21h00	Samedi, Dimanche et Jours Fériés		
ENDOSCOPIE	08h00-18h00	Samedi, Dimanche et Jours Fériés	30%	1H
HAD	20h00-07h00	du Lundi au Vendredi	30%	**25 mn à 55mn hors intervention en cours**
	20h00-07h00	Samedi, Dimanche et Jours Fériés		
INFORMATIQUE	18h00-08h00	du Lundi au Vendredi	30%	**1H**
	08h00-08h00	Samedi, Dimanche et Jours Fériés		
STERILISATION (avril à décembre)	12h30-20h00	Dimanche et Jours Fériés	30%	Pas de délai Appel avant 17h30
SERVICES TECHNIQUES	17h00-08h00	du Lundi au Vendredi	30%	**20 mn**
	08h00-08h00	Samedi, Dimanche et Jours Fériés		

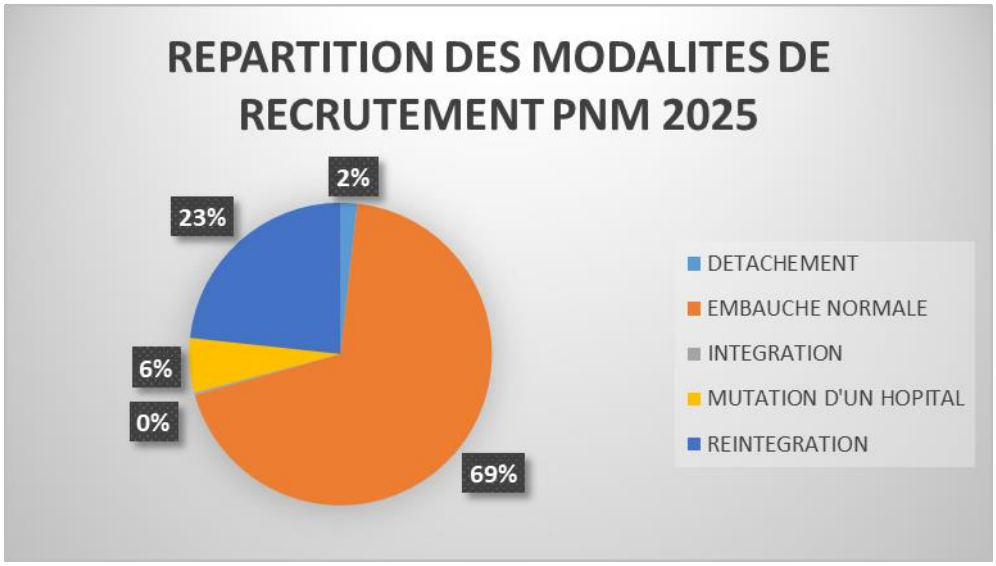
Recrutement

Sur 395 entrées non-médicales en 2025 :

- 69% des professionnels sont recrutés via des Contrats à Durée Déterminée ou Indéterminée
- 23% des professionnels recrutés demandent à réintégrer l'établissement après des périodes de disponibilité ou congé parental
- 6% des professionnels sont recrutés via des mutations

En 2025, il est à noter que l'essentiel des candidatures reçues fait suite à la publication d'un avis de vacance de poste ou d'une candidature spontanée.

Les canaux de diffusion donnant le plus de résultats sont le site carrière du CHAL avec 39% des candidatures reçues, Indeed et la Fédération Hospitalière de France.



Le CHAL à la rencontre de ses futurs talents !



En février et en novembre 2025, **le CHAL en partenariat avec France Travail** a eu le plaisir d'accueillir à chaque date 50 visiteurs pour une découverte des nombreuses opportunités de carrière au CHAL.

Au programme :

- Des échanges enrichissants les professionnels hospitaliers de l'établissement
- Une visite de services supports essentiels (Logistique, Archives, Bionettoyage, Pharmacie, Sécurité et Cuisine)
- La présentation des formations proposées par l'IFSI-IFAS



L'équipe des Ressources Humaines du CHAL a donné rendez-vous aux futurs candidats, le jeudi 10 avril à l'occasion de la 18e édition du Forum de l'Emploi et de l'Égalité des Chances au Complexe Martin Luther King à Annemasse.

Ce forum, organisé depuis 2006 à Annemasse, permet aux entreprises d'être présentes dans un même espace public afin de proposer des offres concrètes aux personnes en recherche d'emploi. Les candidats à l'emploi peuvent ainsi venir se présenter aux employeurs potentiels



Le CHAL était également présent au forum de l'emploi de l'Institut de Formation de Manipulateurs d'Électroradiologie Médicale (IFMEM) du CHU Grenoble Alpes, le jeudi 2 octobre 2025.

Cette rencontre a été l'occasion d'échanger avec les étudiants de 3e année sur les modalités de recrutement, le parcours d'intégration, la formation et les conditions de travail proposées au sein des services d'Imagerie médicale et de Médecine nucléaire.

Depuis trois ans, le CHAL soutient les étudiants grâce à des allocations d'études, qui leur permettent d'aborder sereinement leur dernière année d'étude avant de rejoindre le CHAL. Ce dispositif renforce l'attractivité de l'établissement et garantit la présence de professionnels qualifiés dont les compétences sont indispensables à la prise en soin.

En 2025, 5 manipulateurs d'électroradiologie bénéficiaires de ce dispositif ont ainsi rejoint les équipes de l'Imagerie médicale et de la Médecine nucléaire.



Pour la deuxième année consécutive, les établissements du GHT Léman Mont-Blanc étaient présents au Salon Infirmier.

Ces deux journées ont été riches en rencontres, échanges et partages. Le CHAL était présent sur le stand du groupe public pour accueillir les visiteurs, répondre à leurs questions et les informer sur les opportunités professionnelles au sein de nos établissements.



À l'occasion de la 8e édition de Com' les Pros, organisée avec Faucigny Glières Tourisme, Cluses Arve & montagnes Tourisme et la Communauté de Communes du Pays Rochois, le CHAL a une nouvelle fois ouvert ses portes à 20 visiteurs pour leur faire découvrir la Pharmacie hospitalière et le Service de Sécurité Incendie et de Sûreté.

Com'les pros est un évènement dédié à la visite d'entreprise de Haute Savoie, l'idée est d'inviter le grand public, à franchir les portes d'entreprises pour découvrir les savoir-faire locaux.



En septembre 2025, Les GHT Léman Mont-Blanc, Haute-Savoie Pays de Gex, Savoie-Belley et le CHU Grenoble Alpes ont signé un accord-cadre visant à mutualiser les forces en présence pour consolider des territoires universitaires de santé attractifs, équitables et innovants.

Dans le champ du recrutement, cet accord devrait notamment permettre de :

- Coordonner la gestion prospective de la démographie médicale
- Contribuer à l'attractivité des établissements publics de santé



Journées d'accueil des nouveaux arrivants

La Direction des Ressources Humaines continue d'organiser des journées d'intégration pour accompagner les hospitaliers récemment arrivés.

Un moment d'échanges et de découverte pour mieux comprendre le fonctionnement de l'établissement et de l'organisation territoriale via le GHT Léman Mont-Blanc.

Au programme de cette intégration :
➞ découverte de l'établissement à travers un jeu de piste convivial
➞ rencontres avec les équipes
➞ informations sur l'organisation du CHAL et du GHT
➞ présentation des dispositifs de formation et d'évolution professionnelle
➞ échanges avec l'Amicale et les représentants du personnel
➞ et une formation dédiée à la sécurité incendie





Journées des pratiques soignantes

La Direction des Soins du CHAL organise les journées d'accueil pour ses nouveaux professionnels infirmiers et aides-soignants.

Une journée au cours de laquelle les professionnels ont rencontré des professionnels de la Direction des soins (situations sanitaires exceptionnelles, parcours patients, traçabilité et continuité des soins...), de la Santé au Travail (conduite à tenir en cas d'accident d'exposition au sang), de la Pharmacie (circuit du médicament), de la Chambre mortuaire (prise en charge de la personne décédée), des Représentants des Usagers (droits du patient, patient partenaire), du Service Informatique (Cyber sécurité et confidentialités des données), du Service Diététique (bonnes pratiques en diététique), du Laboratoire, de la Qualité et de la Gestion des Risques, de l'Hémovigilance et de l'Hygiène.

Cette journée a lieu deux fois par an. Elle permet une bonne adaptation à l'emploi et favorise l'échange entre collègues de différents services.

Parcours professionnels & Formation

Avancement et promotion interne

En 2025 :

- 29 professionnels connaissent une réussite à la commission de recrutement, à un concours ou à un examen professionnel
- 4 professionnels bénéficient d'une promotion au choix : 3 AMA, 1 ACH
- 46 professionnels sont désignés membres d'un jury de concours
- 45 professionnels bénéficient d'une promotion de grade (39 femmes / 6 hommes)

En cohérence avec son engagement sur la résorption de l'emploi précaire, la Direction des Ressources Humaines a souhaité accompagner les professionnels dont l'accès aux concours était rendu impossible en raison de la non possession du titre ou diplôme correspondant. A ce titre, une action a été menée auprès de la Commission d'équivalence pour certains concours de la fonction publique hospitalière. Depuis la mise en place de ce dispositif, 5 professionnels ont pu ainsi accéder à un concours en relation avec leurs domaines de compétences.

Formation

Sur le champ de la formation continue, les efforts de dématérialisation et de structuration des outils ont fortement contribué à l'optimisation des processus de formation. L'ensemble du dossier de formation est dorénavant dématérialisé. De même, l'optimisation du recueil des besoins en formation a permis un traitement plus rapide des dossiers et a permis dès le 1er janvier de lancer le plan de formation en partage avec les cadres évaluateurs. L'agenda annuel des formations intra est en outre dématérialisé et mis à leur disposition pour fluidifier les échanges et faciliter les inscriptions. De leur côté, les équipes SIMCHAL structurent leur organisation pour la rendre plus visible au sein de l'institution et poursuivent le développement de leur activité.

Les dynamiques territoriales engagées en 2024 se consolident en 2025 (activité de formation AGSU dans les locaux à l'HDDS, conventions partagées de coopération en simulation, accueil des groupes régionaux sur le site du CHAL).

Pour le secteur des urgences et plus particulièrement du SMUR, des accompagnements spécifiques ont été entrepris avec notamment l'adaptation des AS et des conducteurs ambulanciers à la double compétence au moyen de parcours de formation pour le diplôme d'Etat de conducteur ambulancier, d'une formation d'adaptation à l'emploi, de l'accès au permis poids lourd ou encore de la conduite SMUR en situation d'urgence. Dans l'attente de l'habilitation du SAMU, les professionnels de l'UMHP ont été soutenus dans leur montée en compétences qui se mettra en œuvre en 2026. Enfin et dans la perspective du déploiement du protocole d'accord de prescription d'actes de radiologie qui se mettra en œuvre en 2026, une trentaine d'infirmiers et d'infirmiers d'accueil et d'orientation ont été formés dans le cadre d'un programme de formation construit intégralement par les professionnels des urgences et déployé en collaboration avec l'encadrement.

Bilan 2025 des actions de formation réalisées

Bilan global	
3 438	Départs pour 1731 agents
1380	Agents partis
60 900	Heures de formation réalisées = 33,46 ETP
9 022	Jours de formation accordés
53	Prises en charge sur le hors plan

Le plan de formation 2025 confirme une activité soutenue, structurée autour des priorités métiers et de la promotion professionnelle. L'enjeu pour 2026 sera de maintenir ce niveau d'exigence tout en maintenant l'efficience économique au travers de l'offre interne et des formats collectifs.

Répartition des actions de formation par poste de formation/ filière métier et catégorie professionnelle

RAPPORT ANNUEL D'EXECUTION DES ACTIONS DE FORMATION - 2025														
	Catégorie	Formation initiale	Adaptation au poste/métier/profession				Prépa concours	Etudes promo	Reconversion	CFP	BC	VAE	Apprentis	**Total**
Nb de départs/ Filière métier		1	2	2a	2b	2c	3	4	5	6	7	8	9	
Personnels de direction et administratifs	A	0	60	33	8	19	0	0	0	0	0	0	0	60
	B	0	96	49	30	17	1	0	0	0	1	0	0	98
	C	0	151	90	14	47	0	0	0	0	0	0	1	152
		0	**307**	**172**	**52**	**83**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**310**
Personnels des services de soins	A	0	1568	1307	33	228	2	9	0	1	2	0	0	1582
	B	0	31	24	2	5	0	0	0	0	0	0	0	31
	C	0	1098	883	59	156	1	22	0	3	4	0	0	1128
		0	**2697**	**2214**	**94**	**389**	**3**	**31**	**0**	**4**	**6**	**0**	**0**	**2741**
Personnels éducatifs et sociaux	A	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	B	0	17	8	5	4	0	0	0	0	0	0	0	17
	C	0	24	17	1	6	0	2	0	0	0	0	0	26
		0	**42**	**26**	**6**	**10**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**44**
Personnels médicotechniques	A	0	68	50	4	14	1	1	0	0	0	0	0	70
	B	0	49	39	0	10	0	0	0	0	0	0	0	49
	C	0	23	21	0	2	0	0	0	0	0	0	0	23
		0	**140**	**110**	**4**	**26**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**142**
Personnels techniques et ouvriers	A	0	5	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5
	B	0	76	53	11	12	0	0	0	0	0	0	0	76
	C	0	104	89	2	13	0	2	0	0	2	0	0	108
		0	**185**	**146**	**13**	**26**	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**189**
Emplois aidés/apprentis		0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	8	12
TOTAL			**3375**				**5**	**36**	**0**	**4**	**9**	**0**	**9**	**3438**

Organisme de formation CHAL / Formations internes

- 2436 départs sont réalisés sur des sessions internes CHAL
- 84 formations sont portées par des formateurs internes
- 70 % des formations réalisées en interne

Dispositifs individuels

- 12 départs en promotion professionnelle 2025 soit 36 agents en dispositif global
- 25 fond de qualification et compte personnel de formation
- 4 préparations à un concours

Répartition des contributions par enveloppe

	2024	2025	Evolution 2025/2024
Montant au titre de la contribution 2,1% (plan)	1 264 347,55 €	1 303 826,29€	3%
Montant au titre de la contribution 0,2% (CFP)	120 414,21 €	124 173,94€	3%
Montant au titre de la contribution 0,6% (FMEP) :	361 242,33 €	372 521,49€	3%
Total des cotisations	**1 746 004,09€**	**1 800 521,72 €**	**3%**

		Montant cotisé	Montant remboursé
Taux retour 2,1%	**118%**	**1 303 826,29€**	**1 537 751,41€**
Taux retour global ANFH	**90%**	**1 800 521,72€**	**1 620 901,10€**

Développement des compétences en équipe



Depuis le 15 juillet 2025, le CHAL innove en intégrant un nouveau métier au cœur de son service des Urgences : les Infirmiers en Pratique Avancée (IPA) – mention urgences.

Formés à l'issue d'un parcours exigeant, les IPA urgences disposent de compétences cliniques élargies pour :

- Conduire un entretien et réaliser l'anamnèse complète du patient
- Effectuer un examen clinique approfondi
- Établir des conclusions cliniques (avec l'intervention d'un médecin urgentiste en cours de prise en charge)

Aux Urgences, leur rôle est déterminant pour :

- Contribuer à la gestion du flux des patients
- Être de véritables facilitateurs de parcours
- Participer, en collaboration avec les médecins urgentistes qui lui confient le suivi, à la prise en charge globale des patients
- Effectuer les actes techniques et demander les actes de suivi et de prévention inscrits sur la liste établie par l'Agence nationale de sécurité du médicament
- Prescrire des médicaments non soumis à prescription médicale obligatoire figurant sur la liste établie par l'Agence nationale de sécurité du médicament

Cette implantation marque un tournant pour notre établissement et témoigne de son engagement constant à innover pour optimiser la qualité et la fluidité des soins, même dans les situations les plus critiques.

Seul établissement de Haute-Savoie à bénéficier des compétences d'Infirmiers en Pratique Avancée mention urgences, les caméras de France TV sont venues au CHAL tourner un reportage pour mettre en lumière ce nouveau métier.

Politique globale en matière de pratiques avancées

- 2 IPA au service des Urgences
- 1 IPA pneumo, 1 IPA en HDJ Onco
- Délégation de l'établissement du certificat de décès pour les IDE en EHPAD ou en HAD
- Protocoles de coopération
  - entre IDE et AS qui formalisent la délégation de la réalisation de l'ECG
  - entre praticien et IDE pour les sutures
  - entre praticiens et IDE pour la pose de voie veineuse centrale en salle de réveil. Les infirmiers des urgences ont également été formés à la pose de voie veineuse sous échographie.
- Réflexion sur la prescription anticipée de radiographies par l'IAO



Former en milieu contraint : au CHAL, l'unité de formation par simulation SIMCHAL continue d'affirmer sa spécificité : une pédagogie exigeante, ancrée dans le réel, au plus près des professionnels y compris in situ, en unité pénitentiaire, où les contraintes deviennent des opportunités d'apprentissage.

Les sessions de simulation en santé, menées directement au plus près du lieu d'exercice des professionnels, renforcent :

- la dynamique d'équipe et la coopération interprofessionnelle
- la capacité à agir en situation critique
- la compréhension mutuelle entre soignants, surveillants et partenaires
- et surtout, l'intégration des facteurs humains : communication, leadership, gestion du stress, conscience situationnelle

Former dans un milieu fermé ouvre des portes : celles du dialogue, de la coopération et de la qualité des soins.



La sécurité de toutes et tous est une priorité pour l'établissement. **Pour rester opérationnelle en toutes circonstances, l'équipe du service sécurité incendie du CHAL a organisé, le 8 décembre 2025, un exercice grandeur nature aux côtés des Sapeurs-Pompiers de la Haute-Savoie.**

Ces entraînements permettent aux équipes internes et externes de tester leurs réflexes et de renforcer leur coordination afin de garantir une prise en charge rapide, coordonnées et sécurisée en cas de situation réelle.



Deux fois par an, la Direction Qualité – Gestion des Risques organise, avec les équipes médico-soignantes, un exercice SSE (Situation Sanitaire Exceptionnelle) afin de tester en conditions réelles la coordination des équipes, les procédures d'urgence et la capacité de réaction de votre hôpital face à une situation critique.

En 2025, les équipes des urgences ont fait face, dans le cadre de l'exercice, à un AMAVi (Afflux Massif de Victimes). Pour l'occasion, 5 étudiantes de 3e année de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers se sont portées volontaires pour jouer le rôle des victimes.

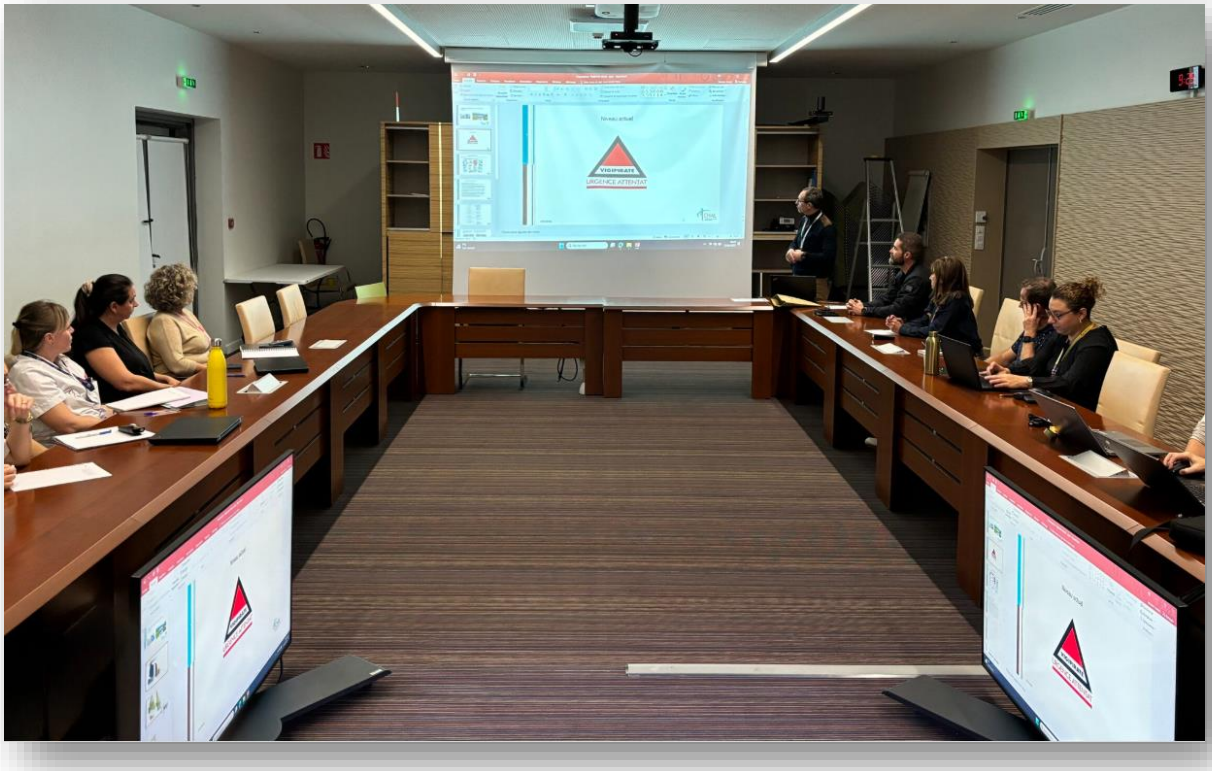


Le CHAL a en outre pris part à REMPAR25, un exercice national visant à tester la capacité des organisations à faire face à une cyberattaque générale et à éprouver leurs plans de continuité d'activité en conditions réelles.

Déployé dans plus de 13 régions et sur 8 fuseaux horaires, REMPAR25 a mobilisé des acteurs publics et privés et permis d'entraîner de nombreux métiers : gouvernance, communication, ressources humaines, services juridiques, équipes numériques, finances, etc.

Ces simulations de situations de crises sont essentielles pour anticiper les impacts sur le fonctionnement de l'établissement et adapter les plans d'action pour, en toutes circonstances, garantir la qualité et la sécurité des soins.

Les professionnels de santé du CHAL ont participé à un exercice organisé par le service de sécurité de votre hôpital, visant à renforcer leurs réflexes en cas de situation critique de sécurité : l'exercice Résilience.
Médecins, cadres et professionnels de soins ont été mobilisés pour tester les procédures d'alerte et de confinement, et améliorer encore la coordination de toutes et tous au sein de l'établissement.
Comme les entraînements aux situations sanitaires exceptionnelles, ces exercices de sécurité sont essentiels pour maintenir un haut niveau de sécurité et de qualité des soins pour vous et vos proches, en faisant face à tous types d'événements.



Absentéisme

Taux d'absentéisme 2025

Absentéisme pour motif médical et non médical	CHAL 2025	CHAL 2024	CHAL 2023	CHAL 2022
Taux d'absentéisme global	**8,30%**	**7,78%**	**8,43%**	**9.86%**
Taux d'absentéisme pour maternité / paternité	**1,77%**	**1,13%**	**1,56%**	**1.84%**
Taux d'absentéisme Maladie Ordinaire	**5,26%**	**5,05%**	**4,77%**	**5.72%**
Taux d'absentéisme maladie professionnelle et Accident du Travail	**0,54%**	**0,73%**	**1,03%**	**0.79%**
Taux d'absentéisme CLM/CLD	**0,73%**	**0,87%**	**1,06%**	**1.52%**

Après une diminution du taux d'absentéisme global au cours des trois dernières années, celui-ci progresse de 0.52 points entre 2024 et 2025 pour atteindre un taux de 8.3%.

Répartition 2025 des ETP absents par motifs d'absences

MOTIFS	ETP Absents		
	2023	2024	2025
Maladie	65,51	72,40	80,87
Congés Longue Maladie	6,40	4,85	6,61
Congés Longue Durée	8,30	6,81	4,65
Accident du travail	10,14	7,84	6,63
Accident de trajet	0,10	0,37	0,04
Maladie professionnelle	4,99	2,45	2,07
Maternité	19,87	14,95	29,11
Paternité	0,60	0,34	1,18
Motifs médicaux	95,48	94,73	100,86
Motifs non médicaux	20,47	15,29	30,29
TOTAL ETP Absents	115,95	110,02	131,15

En 2025, l'absentéisme représente 131 ETP en moyenne, tous motifs confondus (hors formation et congés réglementaires) contre 110 ETP en 2024.

Handicap & inaptitudes

Effectif 2022	Effectif 2023	Effectif 2024	Effectif 2025	Type de reconnaissance
54	57	61	59	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
1	5	4	4	Allocation temporaire d'invalidité validées par l'ATIACL
3	1	0	0	Rente d'invalidité avec incapacité permanente ≥ 10%
11	10	8	2	Agents reclassés /changement affectation
2	0	2	1	Placement en Période de Préparation au Reclassement
0	0	0	0	Carte d'invalidité

En 2025, l'établissement a investi 9 596.22 euros de matériels et moyens pour soutenir ses agents. Le FIPHFP a été mobilisé à hauteur de 5 231.31 euros.

Répartition des typologies d'aménagement de poste 2022-2024

SITUATIONS	2022	2023	2024	**2025**
Agents à temps partiel thérapeutique	66	84	66	57
Périodes de préparation au reclassement débutées	2	0	2	1

Nombre de retraites pour invalidité 2022-2024

Effectif 2022	Effectif 2023	Effectif 2024	Effectif 2025
1	4	2	1



Participation au DuoDay 2025



Le CHAL a pris part à une nouvelle édition du DuoDay, temps fort de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, piloté par l'ALGEEI

Le principe est celui d'accueillir, le temps d'une journée, une personne en situation de handicap en immersion dans un service du CHAL, en duo avec un professionnel.

Depuis toujours, le CHAL s'engage pour le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Prévention des risques professionnels

En 2025, l'objectif a été d'actualiser la méthodologie d'élaboration du DUERP afin de produire un document simplifié, synthétique et dynamique et en parallèle, de poursuivre le lien avec les prestataires de logiciels de santé au travail pour trouver une solution numérique qui soit définitive.

Le DUERP doit en outre répondre aux contraintes réglementaires qui régissent le dispositif d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique.

La méthodologie retenue se base sur les éléments suivants :

- 1 dossier par risque
- 1 fichier par sous risque et par unité de travail concernée par le risque
- 1 onglet par année
- une évaluation annuelle des risques et mesures de protection en fonction des indicateurs suivants : AT–MP – CLM/CLD imputable au service, FEI, visites F3SCT, études (études de postes réalisées au cours de l'année, rapport annuel Service de santé au travail du travail, Rapport Social Unique, diagnostics psycho-sociaux, etc…
- un pré-remplissage du document sur la base des éléments du DUERP existant et avec l'aide de professionnels référents en fonction de leurs domaines de compétences et de leurs connaissances des nouvelles données réglementaires, techniques, humaines, organisationnelles relatives au risque
- la rencontre de l'encadrement pour ajuster les risques professionnels associés à leur service et au minimum à l'occasion de toute décision d'aménagement important
- une validation annuelle du document en F3SCT simultanément à la présentation du PAPRIPACT, alimenté par les actions de prévention à mettre en œuvre

Les enjeux recherchés étant :

- la simplicité et l'opérationnalité du format
- la recherche et l'actualisation rapides des données
- l'accès à une version annualisée des fichiers



Campagne vaccinale : comme chaque année, le service de prévention et de santé au travail est mobilisé pour vacciner l'ensemble des hospitaliers qui le souhaitent contre la grippe et le COVID-19.

L'objectif de la démarche est d'encourager l'ensemble des agents à se faire vacciner pour protéger les patients et les résidents en limitant efficacement la transmission du virus.

Mise en place des parcours santé "Echauffements-Etirements" dans les services

Les professionnels SST ainsi que l'équipe de rééducation ont créé des parcours santé afin de prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS) et favoriser le bien-être au travail grâce à des gestes simples et adaptés à chaque métier hospitalier, que l'on travaille debout ou assis.

2 fiches d'exercices ont été créées pour 2 populations cibles :

- Agents dit « debout », majoritairement en mouvement dans leur journée
- Agents dit « assis », majoritairement statiques dans leur journée

Des conseils spécifiques de prévention, de santé au travail, et de rééducation physique ont été parallèlement transmis aux professionnels.

Au total, il y eu 5 sessions pour 10 services organisées à compter du mois de la QVT 2025 avec une prolongation à la rentrée pour 4 sessions et 9 services. A l'issue de chaque session, les affiches reprenant les parcours ont été distribuées à chaque unité participante.





Dans le cadre de prévention des TMS, le bilan 2025 des formateurs manutention présentent les éléments suivants :

- 95 départs en formation (89% des participants sont soignants)
- 550 heures de formation
- Un budget de 10 800 € sur le plan de formation

Formation initiale :

- 19 sessions planifiées
- 57 personnes formées
- 3 sessions annulées

Suivi :

- 10 sessions
- 37 personnes formées

Action Sociale

Missions et répartition de l'activité de l'assistante sociale

L'assistante sociale du travail intervient auprès des professionnels de l'hôpital pour favoriser l'équilibre entre les exigences de leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. Dans le respect du secret professionnel, elle peut travailler en collaboration avec les Directions des Ressources Humaines, les cadres, les acteurs de santé au travail, les équipes pluridisciplinaires et le réseau partenarial.
Le service social du travail est intégré au service de prévention et santé au travail depuis septembre 2021.

Répartition du temps de travail :

Etablissement	*ETP*
CHAL	0.6
EPSM 74	0.2
HDDS	0.1
HDR	0.05
HDA	0.05

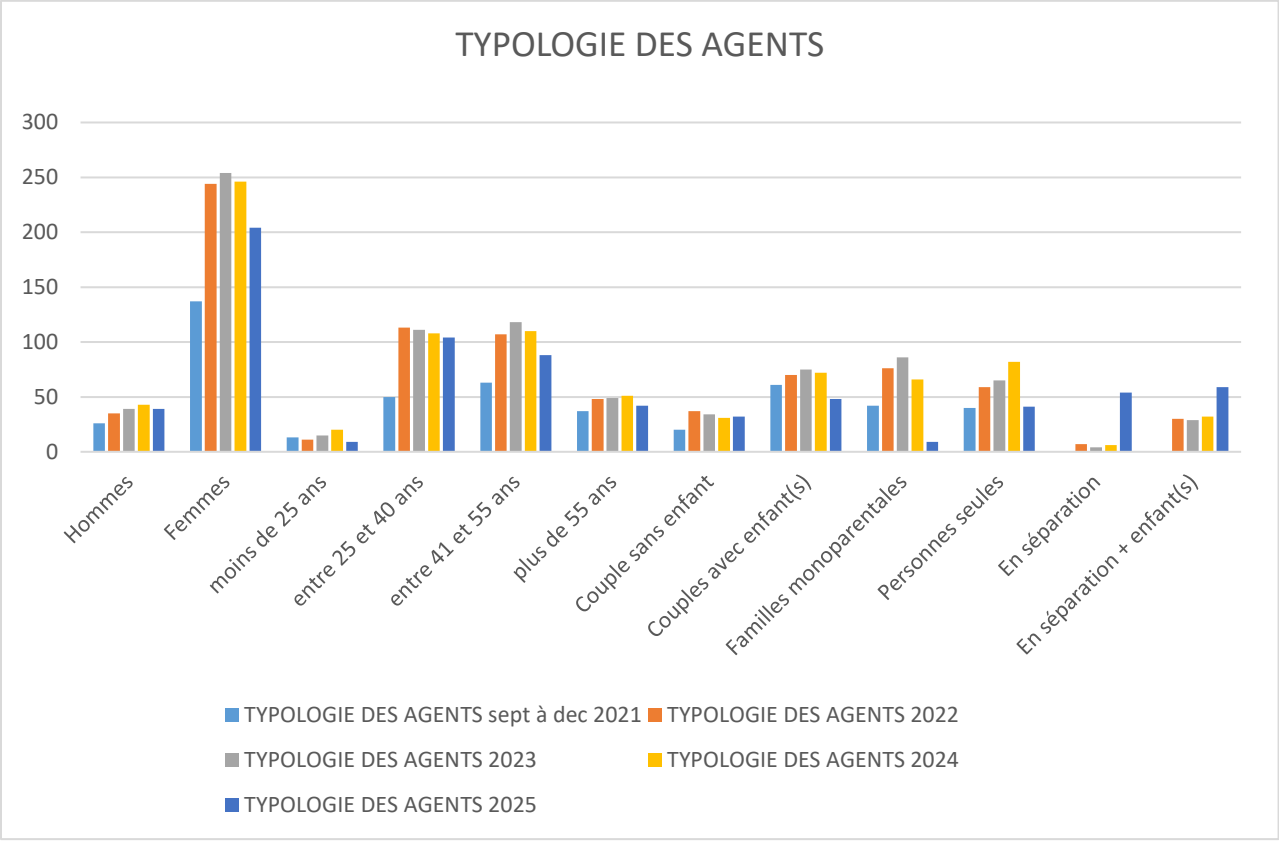
Depuis le 01/12/2024, la convention avec les HPMB a pris fin. Le temps imparti au CHAL est passé à 60% et une convention de mise à disposition a été signée avec l'Hôpital Andrevetan à hauteur de 5%. Les premières permanences ont débuté en janvier 2025.

Caractéristiques des professionnels rencontrés

NOMBRE DE PROFESSIONNELS						
	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL
CHAL		149	146	142	131	568
EPSM		44	53	41	50	188
HPMB		53	61	54	0	168
HDDS		21	18	32	22	93
HDR		12	15	20	26	73
HDA					14	14
TOTAL	163	279	293	289	243	1104

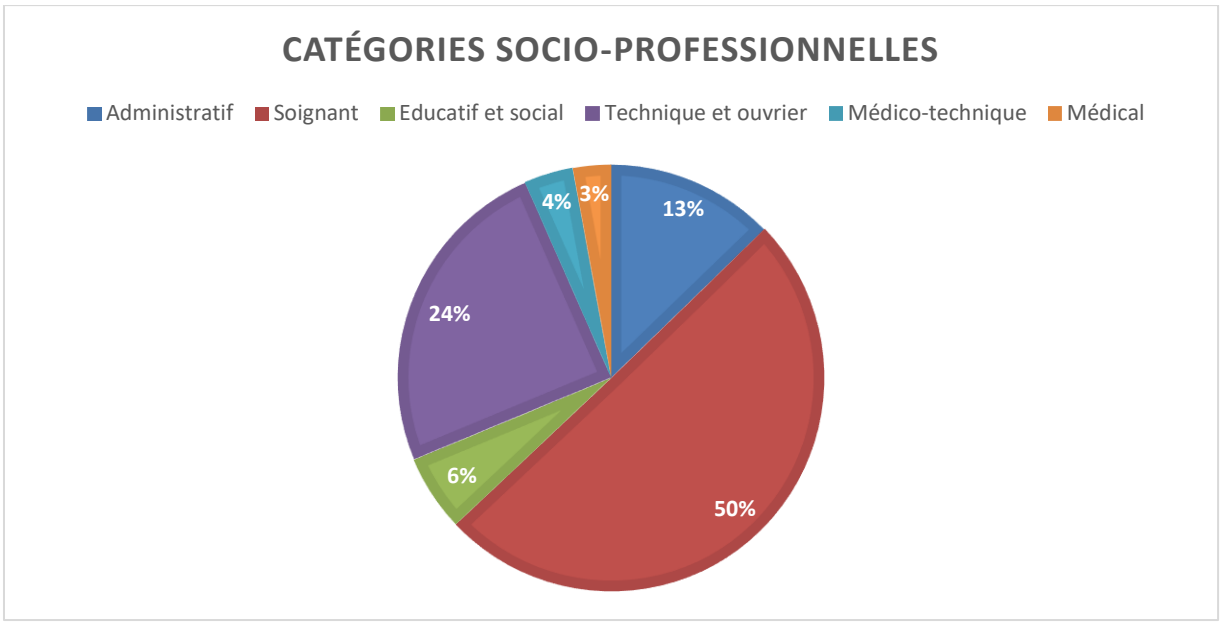
NOMBRE DE RDV						
	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL
CHAL	243	356	305	273	267	1444
EPSM	128	111	108	69	82	498
HPMB	105	165	168	107	0	545
HDDS	87	55	51	45	32	270
HDR	3	16	28	41	50	138
HDA					25	25
TOTAL	566	703	660	535	456	2920

Le nombre de rendez-vous dépend des difficultés rencontrées par les professionnels et de leur niveau d'autonomie. Certains professionnels auront besoin d'un seul RDV d'information, avec un suivi éventuel par mail ou par téléphone. D'autres auront besoin d'un accompagnement plus soutenu dans les démarches (dossiers administratifs, rapports sociaux, liens avec les partenaires) et/ou d'une relation d'aide à plus long terme.

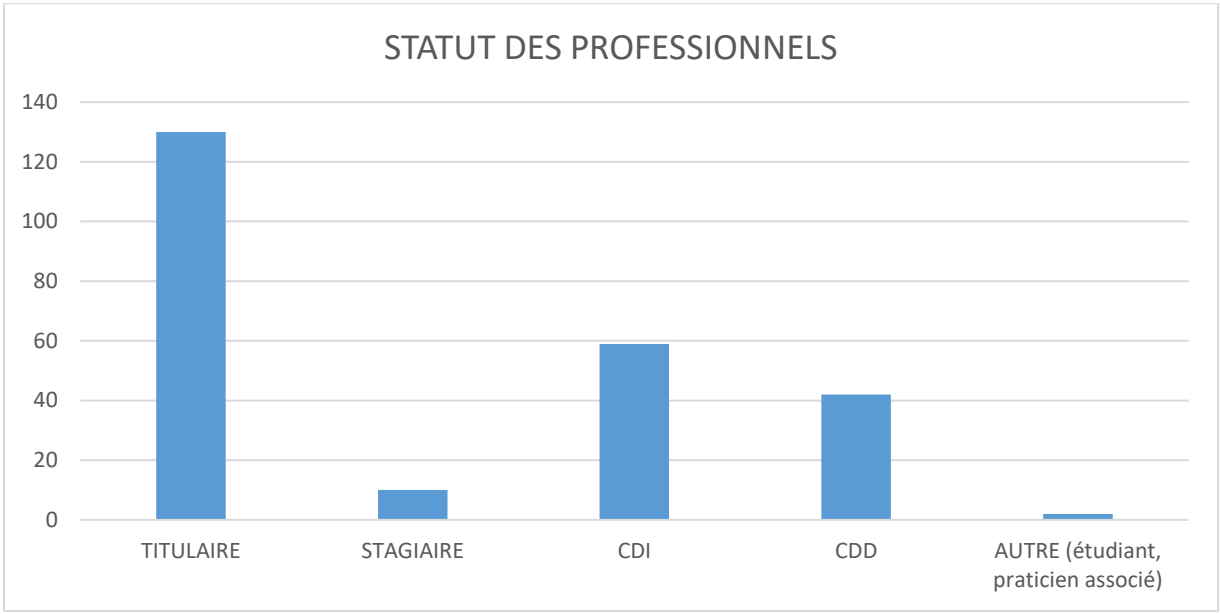


La typologie des agents est stable. Il s'agit, en grande majorité de femmes, dans une tranche d'âge de 25 à 55 ans.

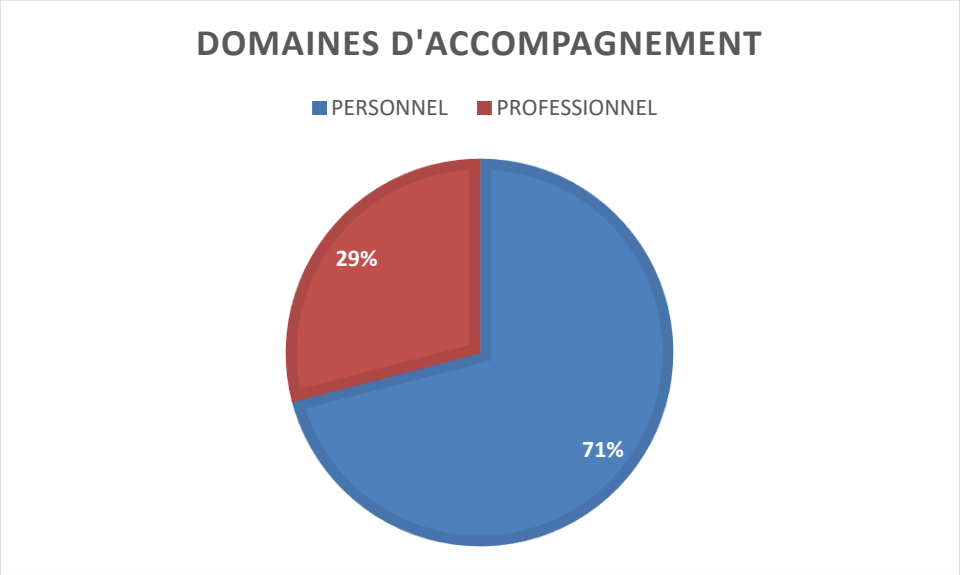
42% des agents rencontrés en 2025 ont des enfants.
22% sont des familles monoparentales.
33% sont en couple.
21% sont en cours de séparation, ce qui représente une augmentation par rapport aux années précédentes.
24% sont seuls sans enfant



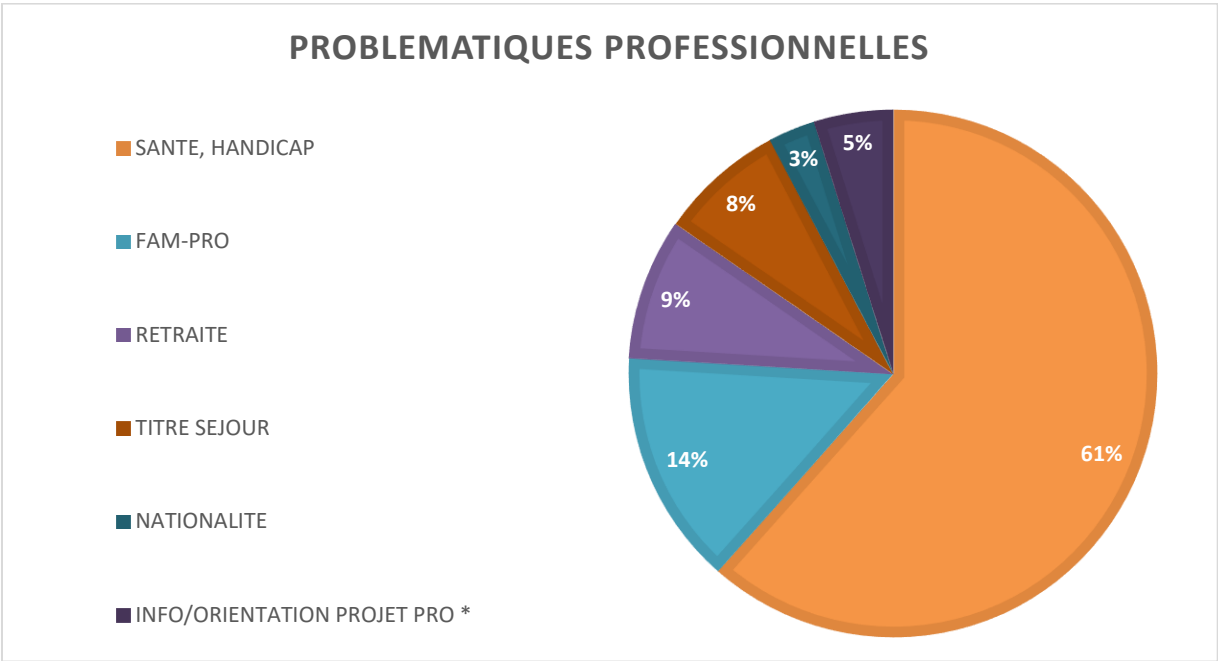
La moitié des professionnels qui sollicitent le Service social du personnel sont soignants.
Un quart sont des professionnels techniques et ouvriers.



Problématiques rencontrées et domaines d'accompagnement



Les professionnels sollicitent principalement le service social du travail pour des problématiques d'ordre personnel. Mais l'accompagnement peut aussi porter sur des problématiques d'ordre professionnel ou des problématiques personnelles ayant un impact direct sur la vie professionnelle de l'agent (détail ci-dessous)



*Hors problématique santé/handicap

Santé, Handicap

Intégrée au Service de Santé au Travail, l'assistante sociale œuvre pour le maintien dans l'emploi des professionnels en arrêt ou en risque de l'être.

Depuis début 2025, le service social est alerté par le délai moyen de traitement des demandes au Conseil Médical qui est de 5 mois actuellement. Ce retard n'est pas sans conséquence sur les situations des professionnels en arrêt maladie. Certains sont dans l'obligation de demander une prolongation de leur arrêt, pour attendre l'avis du Conseil Médical sur leur reprise. D'autres se retrouvent en fin de droits avec une baisse de revenus.

Carrière, évolution professionnelle, retraite

L'assistante sociale peut être amenée à informer les agents qui s'interrogent sur leur parcours professionnel (formation, reconversion, disponibilités) et orienter si nécessaire vers le service formation des ressources humaines.

Également sollicitée au sujet de la retraite, l'assistante sociale informe les professionnels sur leurs droits, en lien avec la référente retraite du service RH. Elle peut accompagner à l'instruction des demandes auprès des caisses des régimes privés.

Problématiques familiales

Certaines problématiques familiales ont un impact direct sur le travail :

Les professionnels ayant la charge d'un enfant en situation de handicap ou d'un parent en perte d'autonomie peuvent avoir besoin d'aménager ou diminuer leur temps de travail pour accompagner leur proche. L'accompagnement porte alors sur l'équilibre entre les charges familiales et professionnelles, en lien avec l'encadrement, le service RH, la CAF, les services d'aide à domicile, et la MDPH ou le Pôle Gérontologique du Département.

Les professionnels parents de jeunes enfants peuvent être en difficulté pour trouver un mode de garde. La crèche du CHAL est un service très précieux mais qui ne couvre pas l'ensemble des besoins. Les familles monoparentales sont les plus vulnérables.

Nationalité

La question de la nationalité peut avoir un impact direct sur la vie professionnelle.

En décembre 2025, le CHAL comptait 72 professionnels de nationalité hors Union Européenne. Ces professionnels n'ont pas le droit d'accéder au statut de fonctionnaire.

3 demandes de naturalisation ont été initiées et/ou finalisées, pour des professionnels du CHAL, HDR et EPSM. Cette démarche numérique exige de nombreux justificatifs parfois difficiles à obtenir dans le pays d'origine. Plusieurs rendez-vous sont nécessaires.

Une fois la demande enregistrée, il faut compter 24 mois avant qu'elle ne soit traitée. S'en suit une convocation pour un examen oral, qui évalue la connaissance des valeurs de la République, des Institutions et de l'histoire de France.

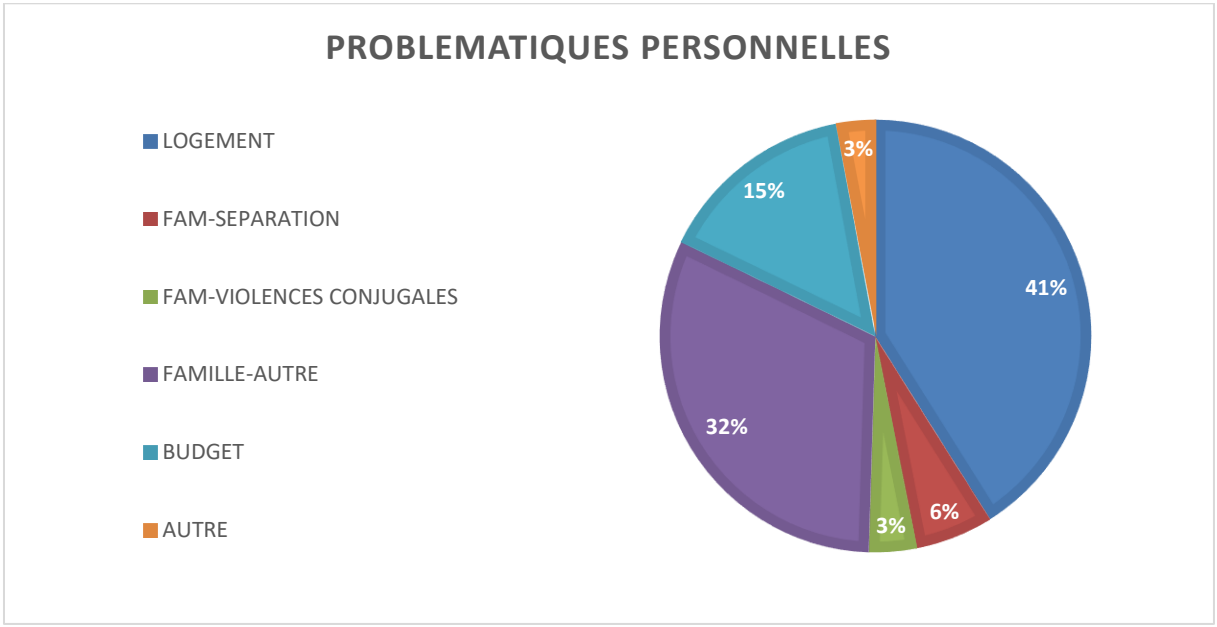
Titres de Séjour

Les professionnels de nationalité étrangère sont confrontés à des délais très longs pour le renouvellement de leur titre de séjour. En décembre 2025, 15 professionnels du CHAL avaient vu leur titre de séjour expirer sans recevoir de nouveau titre de séjour. Un seul bénéficiait d'un récépissé. Les autres avaient des attestations de prolongation d'instruction, dont la valeur juridique reste floue. Les contacts et demandes de rendez-vous à la préfecture semblent impossibles.

Légalement, le CHAL peut maintenir ces professionnels dans les effectifs jusqu'à 3 mois après expiration du titre de séjour. Mais au-delà, le contrat est rompu et les droits aux prestations sociales (APL, prime d'activité, etc) supprimés.

Cette situation représente un risque de précarisation et d'exclusion très anxiogène pour des personnes intégrées qui exercent une profession essentielle et servent l'intérêt général.

En 2025, 8 professionnels ont été accompagnés par le service social pour des questions de titre de séjour : 7 du CHAL et 1 de l'HDA.



Dans la sphère personnelle, certaines problématiques peuvent être concomitantes et liées. Par exemple, la séparation entraine une recherche de logement, une baisse des revenus/difficulté financière, des questions sur les droits liés à la garde des enfants, etc…

La famille

Un quart des problématiques personnelles sont d'ordre familial.
La séparation est le sujet le plus fréquent car il engendre des difficultés à plusieurs niveaux :

- Diminution du niveau de vie
- Difficulté d'accès à un nouveau logement
- Problèmes de garde et d'aménagements du temps de travail pour les familles monoparentales
- Besoin d'information sur les prestations, le droit de visite et d'hébergement
- Difficultés de maintien d'une co-parentalité après la séparation

Violences conjugales / intrafamiliales

En 2025, 11 professionnelles ont été accompagnées dans un contexte de violences :
- 7 professionnelles du CHAL
- 1 professionnelle de l'HDDS
- 2 professionnelles de l'HDR
- 1 professionnelle de l'HDA

L'accompagnement du service social du travail est un atout à plusieurs niveaux. Le travail est un ancrage positif qui limite le phénomène d'exclusion, facilite la reconstruction et le projet de sortie de la violence (autonomie financière). Il permet un accompagnement sur le temps long, dans un lieu sécurisé et hors de contrôle de l'auteur.

L'hôpital constitue en particulier un lieu refuge. L'accès à la Maison des Femmes et aux services d'urgence et de médecine légale est facilité. Et pour les situations d'urgence qui le nécessitent, les établissements proposent un hébergement temporaire anonyme.

Accès et non recours aux droits

L'accès aux droits est un enjeu transversal à toutes les situations rencontrées par les professionnels, quelle que soit la problématique abordée.

Pour certains agents, les difficultés de lecture, d'écriture, d'accès et de maîtrise de l'informatique et du numérique conduisent à une méconnaissance et un non-recours aux droits.

Par ailleurs, on peut constater une complexification des services rendus par certaines administrations, qui sont délétères pour les professionnels et entrainent un non recours aux droits de plus en plus fréquent.

Par exemple, les délais de traitement de la CPAM génèrent des retards conséquents dans le versement des indemnités journalières dues aux agents contractuels ; en particulier pour les accidents de travail et les temps partiels thérapeutiques.

La CAF pratique également des contrôles sur les prestations qui peuvent prendre plusieurs mois, période pendant laquelle ses prestations sont suspendues. Cela génère un déséquilibre budgétaire et souvent un endettement pour les familles monoparentales qui dépendent de ces prestations.

Le délai de traitement des demandes d'allocation de présence parentale et d'allocation de proche aidant est d'au moins 3 mois. Ce retard est la cause d'un non recours au congé de proche aidant/présence parentale, car peu de professionnels sont en mesure de rester 3 mois sans ressources.

Le budget

Depuis 2022, le contexte d'inflation a généré une précarité financière pour de nombreux professionnels. Les familles monoparentales, et les personnels administratifs ou techniques (bas salaires) sont les plus exposés.

Le service social propose une évaluation de la situation financière, et si nécessaire, un accompagnement budgétaire. Il peut accompagner les professionnels dans les démarches d'accès à certaines prestations et dans la constitution de dossiers de demandes d'aide financière et/ou de dossiers de surendettement.

Les motifs de demande les plus fréquents sont :
- Frais de déménagement et meubles de première nécessité suite à une séparation
- Frais d'avocat pour divorce
- Dette de loyer, découvert bancaire

- Facture de cantine ou centre loisirs
- Frais de santé
- Frais de réparation d'un véhicule ou rachat d'un véhicule d'occasion (aide remboursable)

En 2025, plusieurs professionnels ont eu besoin d'accéder à une épicerie sociale ou à des colis alimentaires.

COLIS ALIMENTAIRES - EPICERIES SOCIALES					
CHAL	14-févr	Epicerie sociale	CCAS	2 mois	ok
CHAL	25-avr	Epicerie sociale	CCAS	6 mois	ok
HDA	29-juil	Colis alimentaire	Croix Rouge	1 mois	ok
CHAL	12-sept	Colis alimentaire	Croix Rouge	2 mois	ok
CHAL	18-nov	Epicerie sociale	CIAS	4 mois	ok

Suivi des aides financières 2025						
ETABLISSEMENT	Date envoi	Type d'aide	Organisme	Montant sollicité	Réponse	Montant octroyé
CHAL	07-janv	PU	CD	300	rejet	dépasse les plafonds
CHAL	10-janv	AER	CGOS	7933	rejet	orientation Banque de France
EPSM	28-janv	AENR	CGOS	722	OK	722
CHAL	28-janv	AENR	CGOS	2511	OK	2000
CHAL	28-janv	AER	CGOS	5046	OK	5500
CHAL	26-févr	AENR	CGOS	740	ok	740
CHAL	26-févr	AER	CGOS	7975	rejet	budget incertain
CHAL	24-mars	Bon alim	CCAS	100	OK	100
CHAL	25-avr	PU	CD	300	rejet	ressources suffisantes
CHAL	16-mai	CD	AM	300	OK	300
CHAL	16-mai	AENR	CGOS	800	OK	800
EPSM	28-mai	CD	FSL	3600	ok	3600
HDA	23-mai	AENR	CGOS	1213	ok	1213
EPSM	10-juin	AER	CGOS	1000	rejet	ressources suffisantes
EPSM	10-juin	AER	CGOS	8000	ok	8000
EPSM	10-juin	AENR	CGOS	2226	rejet	ressources suffisantes
EPSM	13-juin	AER	CGOS	3487	rejet	ressources insuffisantes
EPSM	13-juin	AENR	CGOS	2000	OK	1310
HDR	18-juin	AENR	CGOS	1642	rejet	hors motif
CHAL	02-juil	AENR	CGOS	700	ok	928
CHAL	02-juil	AER	CGOS	3216	ok	2800
CHAL	21-juil	CASS	CPAM	1074	ok	400
CHAL	25-juil	AM	CD	600	ok	300
HDA	29-juil	AENR	CGOS	922	ok	1300
HDA	01-août	AER	CGOS	5000	ok	4980
CHAL	01-août	AER	CGOS	1200	ok	2295
CHAL	01-août	AENR	CGOS	1100	refus	AER
CHAL	12-sept	bon alim	CCAS	50	ok	50
CHAL	23-sept	AM	CD	200	ok	200
CHAL	23-sept	AENR	CGOS	1472	ok	1200
CHAL	23-sept	AER	CGOS	3434	ok	3700
CHAL	17-oct	AM	CD	450	ok	450
CHAL	24-oct	AENR	CGOS	1751	ok	1751
CHAL	05-nov	AM	CD	150	ok	150
CHAL	14-nov	AENR	CGOS	1451	ok	1449

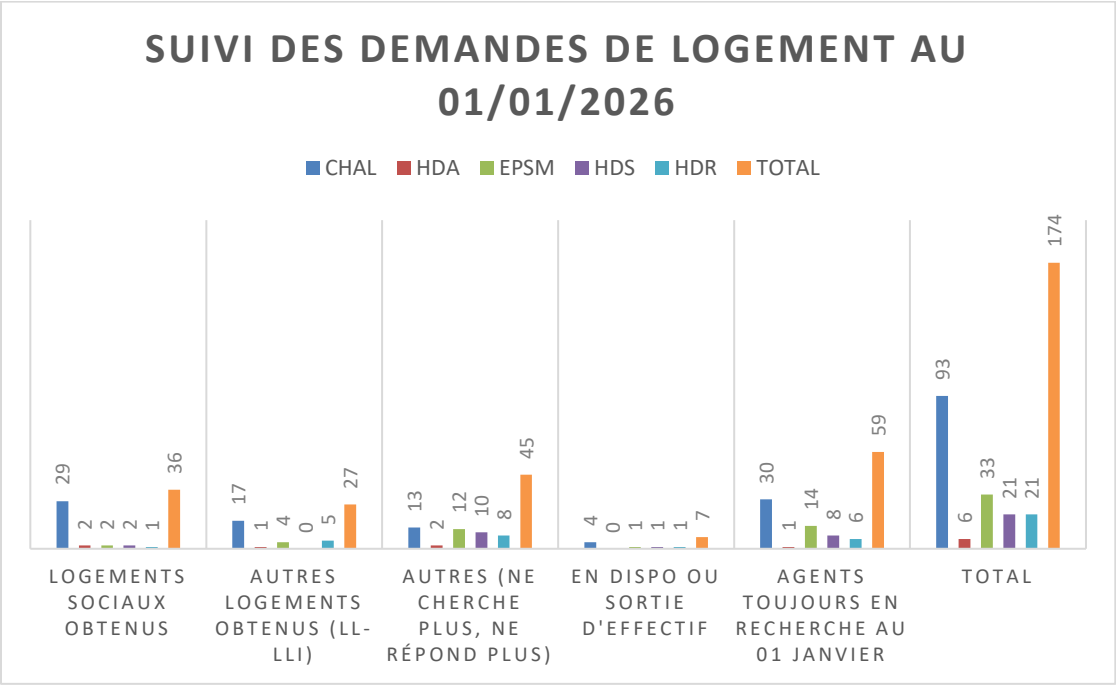
CHAL	18-nov	AM	CD	546	ok	274
HDDS	21-nov	bon alim	CCAS	100 €	ok	100
CHAL	24-nov	formation	CD	1500	ok	1500
HDDS	12-déc	AENR	CGOS	1442	ok	1442
HDDS	15-déc	bon alim	CCAS	150	ok	100
CHAL	16-déc	AM	CCAS	869	ok	134
TOTAL DES AIDES REMBOURSABLES				46 291 €		27 275 €
TOTAL DES AIDES NON REMBOURSABLES				30 981 €		22 513 €
TOTAL				77 272 €		49 788 €

**Acronymes :*
CGOS : Comité de Gestion des Œuvres Sociales
AER : Aide Exceptionnelle Remboursable
AENR Aide Exceptionnelle Non Remboursable
CD : Conseil Départemental
PU : Procédure d'Urgence
AM : Allocation Mensuelle (Fond pour les familles avec enfant)
FSL : Fond de Solidarité Logement
CCAS : Centre Communale d'Action Sociale
CIAS : Centre Intercommunal d'Action Sociale
CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CASS : Commission d'Action Sanitaire et Sociale

Le service social a obtenu 49 788€ d'aide financière pour les professionnels en 2025.

L'accès au logement

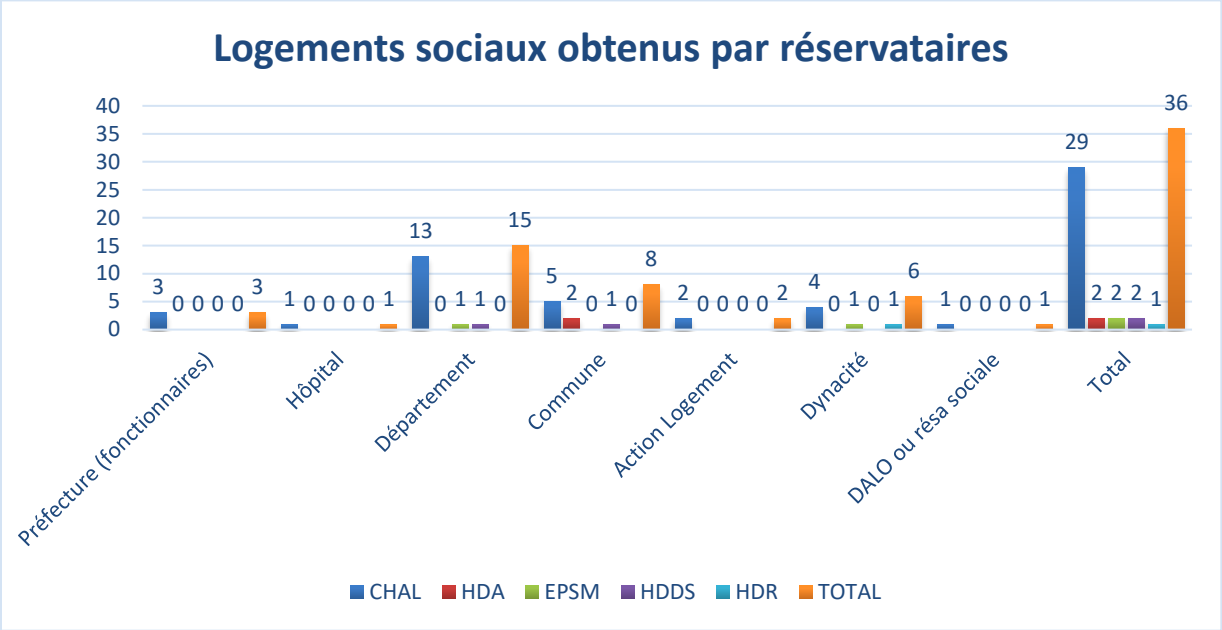
C'est toujours le premier motif de demande de RDV en 2025.
Le Service social informe ou accompagne les professionnels dans les démarches de demande de logement social.
Les dispositifs de caution solidaire, les aides financières à l'installation.



LS : Logement Social / LLI : Logement à Loyer Intermédiaire / LL : Logement à Loyer Libre

- 174 demandes de logement ont été enregistrées par le service social du personnel en 2025.
- 59 professionnels étaient toujours en recherche d'un logement au 01/01/2026 (soit 36%).

- 36 professionnels ont obtenu un logement social (soit 20%), dont 27 agents du CHAL.
- 27 professionnels ont obtenu un logement à loyer libre ou intermédiaire.



La Direction Départementale de l'Emploi du Travail et des Solidarités permet aux fonctionnaires hospitaliers d'accéder partiellement à ce Contingent Préfectoral (réservés aux fonctionnaires d'Etat).

Depuis septembre 2022, le Contingent Départemental est ouvert à tous les professionnels des établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux (fonctionnaires et contractuels).

Le service social du travail reçoit des propositions de logement des services gestionnaires de la DDETS et du Département. Il peut leur soumettre les candidatures des agents éligibles.

- En 2025, 3 professionnels ont obtenu un logement social via le contingent préfectoral.
- 15 professionnels ont obtenu un logement social via le contingent départemental.
- 8 professionnels ont obtenu un logement social via les contingents communaux.

Les délais d'obtention d'un logement social via les contingents communaux sont très longs : 3 ans pour les agglomérations d'Annemasse et Annecy, 2 ans pour Thonon, La Roche sur Foron, ou Bonneville.

En 2025, le CHAL a rencontré plusieurs communes pour les sensibiliser aux besoins des agents hospitaliers.

Par ailleurs le service social est en contact régulier avec les services logement de nombreuses communes et communautés de communes, mais aussi avec les bailleurs sociaux du département pour appuyer les candidatures des professionnels ou pour le suivi de leurs dossiers.

Certains établissements disposent de logements sociaux réservés pour leur personnel (HDR, HDDS, EPSM), ce qui a permis de reloger 1 professionnel en 2025.

Le contingent patronal n'est pas accessible aux salariés de l'hôpital public, c'est pourquoi il n'y a qu'un professionnel relogé via Action Logement (par l'intermédiaire d'un conjoint salarié du privé).

Le DALO et la réservation sociale représentent le contingent préfectoral destiné aux publics prioritaires.

CDC Habitat

Signée en juin 2023, une convention entre CDC Habitat et les établissements du GHT favorise l'accès aux Logements à Loyers Intermédiaires (LLI) des agents hospitaliers.

Le service social peut informer et accompagner les professionnels, en lien avec les gestionnaires immobiliers de CDC Habitat. Les professionnels peuvent aussi s'inscrire en autonomie sur le site pour postuler directement aux logements disponibles

En 2025, ce partenariat a permis de loger 8 professionnels en LLI (dont 4 sans passer par le service social).

Dynacité

Depuis 2024, le Bailleur social Dynacité s'est engagé pour favoriser l'accès au logement des agents hospitaliers du GHT.

En 2025 ce partenariat a permis de loger :

- 6 professionnels en LLI, tous agents du CHAL (suite à une communication générale du service social pour une résidence à Fillinges).
- 6 professionnels en Logement social : 4 agents du CHAL, 1 de l'EPSM et 1 de l'HDR.

Hébergements temporaires

En lien avec la Conciergerie du CHAL et la Direction des Ressources Humaines, le service social a permis à 5 professionnels en situation d'urgence sociale de bénéficier d'un hébergement temporaire en 2025 :

- Dans une résidence sociale AATES à Ville la Grand (convention de réservation pour 5 studios/T1 bis)
- Dans un logement T3 privé sous-loué par le CHAL à Saint Pierre en Faucigny (pour une famille monoparentale)
- Dans une chambre du CHAL

Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes



Entourant la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2025, **une campagne de sensibilisation a été menée au sein de l'établissement avec la diffusion de 14 affiches créées en interne** et donnant des exemples de verbatim, leur qualification juridique et les droits des professionnels qui prévalent pour chacun.

Parallèlement à la campagne d'affichage, des stands ont été animés au niveau du self par des professionnels du Service de Santé au travail, permettant des échanges et débats avec les professionnels, sur la base de jeux ou documents ressources. Des professionnels de la Maison des Femmes sont également intervenus pour se présenter et informer les professionnels du cadre de leurs missions.

En tant qu'institution publique et employeur responsable, cette campagne a eu pour objectifs de :

➞ Briser le silence autour d'un sujet trop longtemps tenu tabou

➞ Libérer la parole et accompagner les victimes potentielles

➞ Prévenir toutes formes de violences et d'irrespect entre hospitaliers comme entre usagers et professionnels.



Pour clôturer la campagne de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles et agir positivement et concrètement sur ce sujet, **le CHAL a signé la Charte Egalité de l'association « Donner des Elles à la Santé »** le 14 mars 2025 ce qui engage l'établissement dans des mesures exigeantes en matière d'égalité professionnelle femme-homme.



L'objectif est avant tout d'affirmer qu'au CHAL, l'éthique professionnelle, l'égalité et le respect sont des valeurs absolument fondamentales pour prévenir les VSS.

Suite à un appel à candidatures, **le Comité égalité professionnelle a été créé et se compose de plusieurs référents, toutes et tous volontaires pour participer à l'amélioration de la politique égalité professionnelle au sein de l'établissement.** En 2025, le Comité Egalité a diffusé **un baromètre sur les VSS et sur l'égalité professionnelle**. Ce baromètre a été déployé dans le cadre du Mois de la QVT. Les principaux résultats serviront de base aux missions prioritaires à inscrire dans la feuille de route du Comité.

En 2025, les réunions du Comité égalité professionnelle ont permis :

- de finaliser la procédure de signalement violence sur le portail agent MyHRA
- étudier le cahier des charges et le programme des formations sur la prévention des VSS à déployer sur 2026
- réfléchir aux prochaines actions de communication en matière d'égalité professionnelle.

Lutte contre la violence et les discriminations

Violences externes

En 2025, 38 FEI sont enregistrées pour agression et violence externes.

18 AT sont déclarés pour agression et violence externes, soit AT et FEI comprises : **47 évènements comptabilisés.**

Les auteurs de ces violences sont classés de la façon suivante :

- 30 patients
- 10 proches
- 6 résidents
- 1 détenu

Sur 47 évènements enregistrés, 22 engagent des agressions physiques dont 14 sont relatives à des troubles de santé mentale pour 8 patients et 6 résidents.

Evolution 2024-2025 :

- Augmentation des évènements indésirables liées aux agressions externes.
- Augmentation des FEI pour violences externes entre 2024 (27) et 2025 (38).
- Stabilisation du nombre d'AT déclarés (17 en 2024 et 18 en 2025)

Concernant les statistiques des interventions du PC sécurité aux urgences en 2025 par rapport à 2024 :

- Baisse des aides à la contention
- Baisse des interventions liées aux fugues et à la recherche de patients
- Hausse des alarmes agression
- Stabilité des interventions en vue de faire face à un "perturbateur" ou de l'atteinte aux personnes

Actions relatives à la prise en charge des patients en santé mentale

- Afin d'objectiver les indicateurs relatifs à ce thème et notamment l'impact de la fermeture des lits de l'EPSM 74, la Direction des Soins a enquêté et mis en lumière qu'environ 900 patients sont relevés "Santé mentale" aux Urgences du CHAL par année. Ce chiffre est stabilisé sur les 3 dernières années.

- La durée de prise en charge de ces patients a également augmenté faute de lits d'aval.

- Dans le cadre de ce diagnostic, les professionnels ont également été invités à systématiser les signalements pour incidents indésirables en lien avec cette forme de prise en charge.

- Sur cette base, un plan de 22 actions a été formalisé intégrant notamment des actions telles que :
  - coordination renforcée entre les gouvernances des deux établissements CHAL et EPSM
  - renforcement des règles de collaboration entre la psychiatrie de liaison et les professionnels des urgences (réunions trimestrielles paramédicaux des deux établissements, suivi des demandes et réponses faites par les services pour la psychiatrie de liaison, etc..).
  - mise en œuvre de formations spécifiques pour la prise en charge des patients atteints de troubles de la santé mentale (premiers secours en santé mentale) et formations croisées SIMCHAL/EPSM 'SIMEPSM" au bénéfice des professionnels de l'EPSM et du service des Urgences du CHAL (2 fois/an
  - révision de la procédure et des règles de contention des patients
  - formalisation d'une procédure pour le transfert des patients hors secteur nécessitant une PEC psy vers un établissement autre que l'EPSM (paiement ambulance par le CHAL)
  - sécurisation d'un box des Urgences
  - augmentation du nombre de boutons poussoir en cas d'alerte
  - sécurisation de l'accès à la salle de soins permettant le repli des professionnels au besoin

- injection de nouvelles ressources ; objectif : 5 ETP IDE formées et expérimentées à la prise en charge de patients psychiatriques
- rédaction d'une procédure pour systématiser le parcours en santé mentale

- Pour les professionnels des EHPAD : formation à la prise en charge de personnes âgées "agressives"

Violences internes

10 FEI concernant des conflits interpersonnels sont enregistrées en 2025.

Conciliation

- A l'œuvre sur la gestion des conflits internes et la préservation de la qualité relationnelle, la Cellule de Conciliation du GHT Léman Mont-Blanc est un dispositif que les professionnels s'approprient progressivement.

- Le dispositif sera sollicité à 8 reprises durant l'année 2025. Pour encadrer leur démarche et développer leurs compétences, l'EHESP organise, à la demande du CHAL, une formation sur site pour l'ensemble des conciliateurs du GHT Léman Mont-Blanc.

- La Cellule de conciliation territoriale est également reconnue aux Trophées de l'impact RH par le fonds FHF « Recherche et Innovation » et la MGEN et obtiendra le premier prix, mettant ainsi à l'honneur le travail précurseur et particulièrement innovant qui a conduit à sa création en 2022. En reconnaissance également du travail mené, la coordinatrice de la Cellule de Conciliation, professionnelle de la DRH du CHAL, sera nommée Médiatrice de l'instance régionale de Médiation Auvergne Rhône Alpes fin 2025.

Procédure de signalement

Au 31/12/2025, la procédure de signalement violence est formalisée et se compose de plusieurs documents :
- La démarche de signalement sur le portail agent MyHRA
- Deux procédures relatives au suivi des professionnels victimes de violences externes ou internes à usage des différents acteurs concernés
- Des fiches techniques de suivi permettant la traçabilité des signalements et le recueil d'indicateurs relatifs à la thématique ainsi qu'un signalement systématique des évènements à l'ONVS

La procédure violence a été partagée avec les acteurs concernés et sera soumise au dialogue social en CSE de l'année 2026.

Concernant la lutte contre les discriminations, **les modalités d'application du principe de laïcité ont été réfléchies et structurées en concertation avec les acteurs concernés et les organisations représentatives de l'établissement.**

Le CHAL fait le choix de désigner comme référents institutionnels de la laïcité, l'ensemble de l'encadrement médical et non médical ainsi que les personnes ressources, Directrice des Ressources Humaines et Directrice des Affaires Médicales.

Lignes Directrices de Gestion

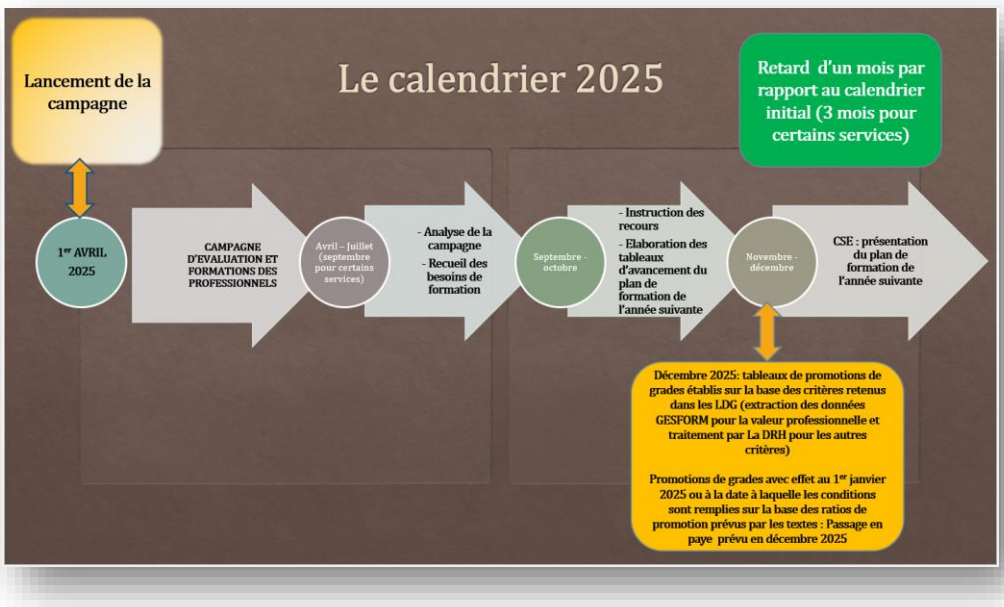
La communication sur les Lignes Directrices de gestion se poursuit avec des ajustements notamment sur les éléments de langage en lien avec les compétences métiers ou la manière de servir, sur les attentes par niveau, sur la redéfinition des conditions d'attribution des niveaux « Expert » et « Très satisfaisant » ainsi que sur la clarification des points bonus.

La cartographie des métiers du CHAL fait l'objet de sa traditionnelle actualisation annuelle. La pondération entre la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience est négociée à 50/50 avec les partenaires sociaux et la procédure de recours se simplifie.

Les Lignes Directrices de Gestion, renforcées des ajustements mis en œuvre en 2024, présentent des résultats stabilisés :

- Un calendrier institutionnel retardé d'environ 1 mois (jusqu'à 3 mois pour certains services en lien avec des absences de cadres)
- 1463 entretiens réalisés (agents évaluables sur la période de référence conformément aux dispositions prévues dans les LDG)
- Peu de recours formalisés : la DRH a enregistré 3 demandes de recours gracieux
- La DRH a rencontré une professionnelle avant le visa de l'AIPN dans le cadre de la procédure de recours préalable validée avec les OS
- Le dispositif de dématérialisation de la notification des EP n'ayant pas été mis en œuvre, la remise des CR d'entretien papier a été réalisée en main propre du 30 octobre au 17 novembre 2025
- La DRH a organisé durant cette période deux permanences pour les agents de nuit et a reçu à ce titre une douzaine de professionnels
- Des comptes rendus d'EP ont été adressés en recommandé avec AR à 221 professionnels (agents absents ou de nuit) – l'année passée 227 compte rendu avait été adressés en recommandé
- Les tableaux d'avancement au titre de l'année 2025 ont été finalisés en décembre 2025 pour un passage en paie en décembre pour les agents concernés.

Calendrier effectif





Campagne d'évaluation : Objectifs 2026 :

- Dématérialisation de la notification des CR des entretiens professionnels :
  - Remise papier chronophage pour la DRH et l'encadrement
  - Retard dans la mise en œuvre des tableaux d'avancements qui sont réalisés après l'instruction des recours (délais majorés par la réception des envois en recommandés)
  - Organisation de temps d'échanges avec les cadres évaluateurs par pôle pour confirmer la bonne compréhension des critères retenus dans les LDG et aborder des cas pratiques.

La cartographie des métiers dans une GPMC est un outil stratégique qui permet d'aligner les compétences des équipes avec les besoins de l'établissement, d'anticiper les évolutions futures et de favoriser le développement professionnel des collaborateurs.

Étiquettes de lignes	Nombre de Emploi
Agent(e) d'accueil	1
Agent(e) de bio-nettoyage	1
Agent(e) de logistique	6
Agent(e) de restauration et/ou d'hôtellerie	1
Agent(e) de stérilisation	1
Aide-soignant(e)	8
Assistant(e) social(e)	2
Auxiliaire de vie sociale	2
Brancardier(ère)	1
Chargé(e) de communication	1
Chargé(e) de la formation continue	1
Chargé(e) de la trésorerie et de la dette	1
Conseiller(ère) en organisation	1
Conseiller(ère) hôtelier(e)	1
Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédicales	2
Encadrant(e) maintenance corps d'Etat secondaires	2
Formateur(trice) des professionnels de santé	2
Gestionnaire admissions frais de séjour traitement externe	1
Gestionnaire de données	1
Gestionnaire des ressources humaines	2
Gestionnaire finances	1
Infirmier(ère) en soins généraux (IDE)	24
Lingère - couturière	1
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale (MERM)	1
Préparateur(trice) en pharmacie hospitalière (PPH)	2
Responsable des ressources humaines	2
Sage-femme	1
Secrétaire	3
Secrétaire médical(e)	2
Technicien(ne) communication multimédia	1
Technicien(ne) de laboratoire médical	1

Aide-soignant(e)
Aide soignant.e ambulancier.e
Aide soignant.e aux endoscopies
Aide soignant.e en EHPAD
Aide soignant.e en équipe mobile de soins palliatifs
Aide soignant.e hospitalier.e à domicile
Aide soignant.e intra hospitalier
Aide soignant.e intra hospitalier au bloc opératoire
Aide soignant.e intra hospitalier secteur mère-enfant

Infirmier(ère) en soins généraux (IDE)
Infirmie.e en imagerie
INFIRMIER.E DE COORDINATION AUX URGENCES
Infirmier.e en EHPAD
Infirmier.e en équipe mobile de soins palliatifs
Infirmier.e hospitalisation à domicile
Infirmier.e intra hospitalier de consultation (IDEC)
Infirmier.e intra hospitalier de consultation chirurgicale
Infirmier.e intra hospitalier de coordination en chirurgie bariatrique
Infirmier.e intra hospitalier de programmation
Infirmier.e intra hospitalier en bloc opératoire
Infirmier.e intra hospitalier en endoscopies et petite chirurgie
Infirmier.e intra hospitalier en pédiatrie néonatalogie
Infirmier.e intra hospitalier en pratiques avancées
Infirmier.e intra hospitalier en réanimation
Infirmier.e intra hospitalier en santé au travail
Infirmier.e intra hospitalier en soins externes
Infirmier.e intra hospitalier en soins généraux
Infirmier.e intra hospitalier en SSPI et salle de réveil
Infirmier.e intra hospitalier urgentiste
Infirmier.e intra-hositalier plaie et cicatrisation
Infirmier.er en équipe mobile de gériatrie
Infirmière coordinatrice en EHPAD
INFIRMIERE DE LIAISION HAD
Technicien.ne en polysomnographie

5

Cartographie des métiers / En 2025 :

- 77 fiches emplois sont créées
- 1025 professionnels sont affectés sur un emploi

Amélioration des conditions et de la qualité de travail

Plans d'attractivité et de de fidélisation

Les effets des plans d'attractivité et de fidélisation RH portés par la Gouvernance du CHAL depuis 2020, continuent de démontrer des signaux positifs sur lequel l'établissement parie malgré un exercice 2025 marqué par des pertes de recettes et des ajustements budgétaires nécessaires.

La stratégie de la Direction des Ressources Humaines a été de maintenir une politique sociale affirmée sécurisant ainsi la stabilité des équipes, des organisations ainsi que les acquis relatifs aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des personnels, tout en recherchant des leviers financiers à faible impact social.

L'amélioration des indicateurs sociaux RH ont notamment permis de limiter le recours aux remplacements temporaires et intérimaires et diminuer les coûts associés.

Transformation numérique

L'année 2025 prolonge également la transition numérique engagée par la Direction des Ressources Humaines avec le développement du portail agent MyHRA.

Tout au long de l'année de l'année, le portail agent a été nourri de plusieurs nouveaux modules ou applications. Les professionnels ont ainsi à leur disposition un panel de services et d'informations, facilitant leurs démarches avec la Direction des Ressources Humaines de l'établissement.

Au 31/12/2025, les informations présentes sur le portail agent MyHRA sont :

Les démarches :

- Attestation de travail
- Changement IBAN
- Changement adresse
- Changement coordonnées personnelles
- Déclaration de grossesse
- Déclaration de naissance
- Déclaration de travailleur handicapé
- Dépôt d'un arrêt de travail

La Docuthèque :

- 7 accords locaux
- Avis des instances CSE/F3SCT
- Rapport annuel d'activité
- Rapport Social unique

La rubrique « En savoir plus » :

- Dépôt des arrêts de travail
- Demande de SFT Les formulaires RH
- Demande de remboursement de frais de déplacement
- Demande de changement de situation
- Demande d'exercice du CET
- Déclaration administration d'AT/MP
- Formulaire demande de temps partiel thérapeutique
- Les notes de service et d'information RH : Cumul d'emploi et activités accessoires - Planification CA - Application du principe de laïcité

Le temps de travail :

- Référentiel mensuel
- Tableau individuel de demande de congés 2026
- Note technique de planification des CA

Le fil d'actualité :

- Ensemble des notes institutionnelles de service et d'information
- Messages communication (InfoCHAL, Podcats, Gazette des EHPAD, PIQ…)
- Avis de recrutement et de concours

La foire aux questions :

- Comment activer ou désactiver ses notifications ? –
- Qu-est-ce qu'un justificatif de domicile valide ?

- Les liens utiles :
  Prestations sociales : Espace CGOS Préparer ma retraite - Espace CNARCL - Espace RAFP - Espace CARSAT - Espace IRCANTEC
  Mon parcours professionnel : Les concours du CHAL - Le CHAL recrute - Les dispositifs de formation
  Autres : Je souhaite covoiturer

- Le dossier personnel :
  Fiche de paie
  Attestations fiscales
  Décisions suite à une démarche
  Contrats de travail et avenants
  Décisions administratives
  Formations
  Courriers et attestation divers

- L'accès au planning et aux compteurs (RTT, CA)



Fin d'année 2025, les professionnels bénéficient d'un portail enrichi leur permettant un accès aux documents administratifs, fiches de paies, contrats ou courriers divers, un accès au planning ou aux compteurs de congés, la possibilité d'effectuer une démarche en ligne comme le dépôt des arrêts de travail ou encore un accès direct sur l'ensemble des actualités RH ou institutionnelles.

Parallèlement, les phases test pour le déploiement du module SWITCH sont organisées. La gestion et la notification des missions de remplacement s'effectuera dès 2026 via cette nouvelle plateforme pour l'ensemble des acteurs concernés.

Engagement collectif

- Au 31/12/2025 : 469 professionnels ont bénéficié de la prime d'engagement collectif pour un montant de 199 327 €.

- Actions retenues au Comité Innovation du 17/11/2025 :
  - Organisation d'une friperie solidaire
  - Organisation de défis sportifs dans le cadre des Chalympiades
  - Evaluation de la prise en charge des patients debout en Chirurgie Ambulatoire

- 3 demandes de prime de cooptation pour le marrainage d'une IDE, d'une IBODE et d'un Manipulateur Radio

- 3 demandes de reconnaissance de la fonction ambassadeur du CHAL

Depuis 2020, le Comité innovation a récompensé 23 projets portés par les professionnels du CHAL.



La promotion de ce dispositif a été faite en CTDS le 11 juin 2025. Le dispositif d'engagement collectif a été structuré à l'échelle du territoire, de sorte à promouvoir les actions communes à plusieurs établissements dont les professionnels sont invités à se saisir.

Juin en fêtes



La Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail 2025 a eu lieu du 16 au 20 juin 2025 sous l'égide de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Cette semaine a pour objectif de valoriser dans toute la France les démarches d'établissements qui s'engagent sur des leviers déterminants de la Qualité de Vie au Travail.

Dans ce cadre et sous le co-pilotage de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction des Soins, le CHAL souhaite, dès l'année 2025 et de façon annuelle, mettre en œuvre le mois de la Qualité de Vie au Travail et en faire une occasion de valoriser les projets sociaux d'aujourd'hui et de demain.

Cet événement permet ainsi de mettre en lumière les actions sociales engagées toute l'année au bénéfice des professionnels de l'établissement et devient aussi le « prétexte » pour mener des temps de réflexion et d'échanges dans un environnement de travail propice, convivial et fédérateur.

<u>Evènements 2025 :</u>

- Projet d'accès aux soins des hospitaliers :
  Objectif : renforcer l'accessibilité aux soins des professionnels de l'établissement par les actions suivantes :
  - cartographier l'existant
  - améliorer le parcours santé des professionnels de l'établissement au sein de la structure
  - matérialiser lorsque cela est possible et en respect des priorités médicales des plages de consultation médicale pour les professionnels dans plusieurs spécialités
  - organiser selon une périodicité à définir des journées dépistage au bénéfice des professionnels.



- Parcours échauffements musculaires au bénéfice des professionnels de l'établissement et de la prévention de risques professionnels tels que les troubles musculo-squelettiques.
  Le projet est partagé entre le service de santé au travail et le service de rééducation et aboutit à la création de 2 supports spécifiques pour les échauffements relatifs à des postures professionnelles « assis » ou « debout. Les équipes porteuses du projet sont intervenues dans les services et ont proposé, pour accompagner la remise du support, des exercices pratiques et conseils sur les postures et matériels à privilégier.

- Dynamique vertueuse où les professionnels formés souhaitent transmettre leurs savoirs et pratiques au bénéfice de leurs collègues professionnels :
  - Professionnelle diplômée DU médecine méditation et neurosciences : animation d'un atelier de méditation pleine conscience pour les personnels du bionettoyage et de l'USMP
  - Professionnel diplômé DU médiation : animation d'ateliers jeux de rôle pour sensibiliser les professionnels aux enjeux de la conciliation sur l'ensemble des 3 Résidences EHPAD ainsi qu'un atelier proposé dans le cadre de la journée des soins

- Organisation des Chalympiades : créations de défis éphémères et innovants pour les sportifs et moins sportifs avec le soutien de l'organisme Alpvengers :



- 89 jours d'ouverture entre le 03 juin et le 31 août / 150 personnes enregistrées
- 126 ont déclaré au moins 1 activité
- 2 456 activités enregistrées, soit environ 28 activités par jour en moyenne et 15 430 km cumulés

La remise des prix a récompensé les vainqueurs :
- en équipe :
- Offert par Alpvengers : Compagnie des Guides de Saint Gervais / Team building « raquettes + apéro yourte » (valeur unitaire: 40 € x 21 personnes soit 861 €) au bénéficie des équipes Ophtalmologie (12) et Sécurité Incendie (9)
- Offert par Vitam Parc / 20 invitations Bien-Être 4h (valorisée au tarif public : 45 € soit 900 €) au bénéfice de l'équipe de Chirurgie viscérale
- en individuel :
- Offert par Thermes de Saint-Gervais / 3 entrées Spa Thermal Les Bains du Mont Blanc (tarif public : 49 € soit 147 €) au bénéfice des 3 premiers vainqueurs
- Offert par Rochexpo / Salon Mieux Vivre : 40 entrées (valeur unitaire : 5 € soit 200 €) pour récompenser les missions suivantes : Parcours insolite (4 entrées), Parcours le plus long (4 entrées), Parcours le plus drôle (4 entrées), 5 plus belles photos (5x4 entrées), Parcours le plus éloigné (4 entrées), Photo plus grand groupe (4 entrées)



- Interventions psychologue du travail et assistante sociale sur l'ensemble des Résidences EHPAD pour présentation de leurs missions
- Tombola « Bulles de bien-être » permettant d'offrir des parenthèses bien-être
- Inauguration du comité d'égalité professionnelle et diffusion du baromètre égalité professionnelle et prévention des violences sexistes et sexuelles
- Conférence développement durable animée par un éco-infirmier



- Rencontre annuelle des cadres sur la base d'un évènement convivial permettant de renforcer la communauté des cadres et décloisonner les filières métiers



➡ Troc de vêtements et autres au profit des professionnels du CHAL



De belles actions réflexives et festives ont été parallèlement animées :

- La Journée des Soins organisée par la Direction des Soins le 12/06
- La Fête de la Musique organisée par le service Communication le 19/06

Journée des Soins 2025



Après « Dites-nous de quoi vous êtes fiers » en 2023 et « Donner envie » en 2024, le Centre Hospitalier Alpes Léman (CHAL) a organisé la 3ème édition de sa Journée des Soins, autour d'un thème fondamental : « Communiquer, c'est soigner ».

Plus de 300 professionnels et étudiants de l'IFSI-IFAS se sont mobilisés pour découvrir les pratiques innovantes et les projets portés au cœur de l'établissement. Une journée riche en échanges, en apprentissages et en émotions.

Moment fort : l'intervention de Philippe Croizon, athlète et conférencier hors normes, a bouleversé l'assemblée. Son parcours de résilience, marqué par des exploits inspirants, a transmis un message clair : « Rien n'est impossible ».

A cette occasion, 16 stands-ateliers ont été organisés. Parmi lesquels: Méthode d'exploration cérébrale, Pair-aidance en néphrologie, Radioactivité: découvrir et comprendre, activités des résidences EHPAD du CHAL, etc..





En 2025 s'est également déroulée la 2e édition de la Fête de la Musique

Des talents maison à l'honneur : ce rendez-vous met en lumière les professionnels du CHAL qui partagent une passion pour la musique. Le programme s'est enrichi cette année de la présence de deux artistes locaux invités, pour le plus grand plaisir de tous.

Ce moment festif s'inscrit aussi dans le cadre du mois de la Qualité de Vie au Travail porté par la DRH et la Direction des soins : un temps pour respirer, se rassembler, et vivre l'hôpital autrement.
Mention spéciale à la Chorale du CHAL, composée de professionnelles réunies chaque lundi.

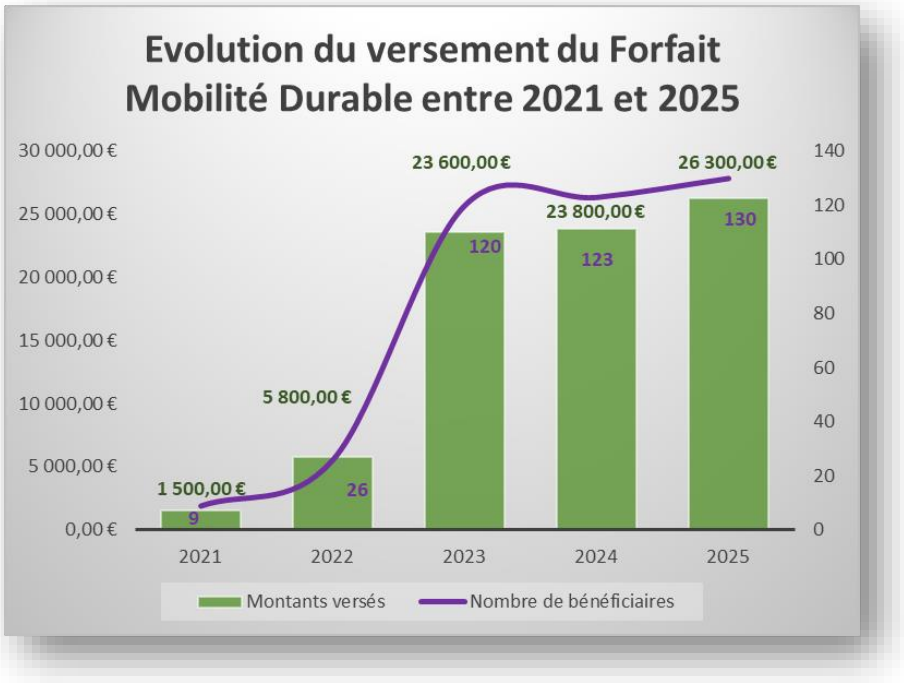


Du réveil musculaire pour lutter contre les TMS (troubles musculosquelettiques) aux Chalympiades, de la Journée des Soins à la Fête de la musique, de la conférence de Philippe Croizon à celle de Philippe Perrin, en passant par des ateliers santé et conciliation en EHPAD et à l'USMP, la tenue d'une Freeperie solidaire, la tombola « Bulles de bien-être », la distribution de brioches aux équipes de nuit ou encore l'organisation de la première rencontre des cadres depuis plus de 10 ans**, les professionnels du CHAL ont pu profiter de nombreuses animations tout au long du mois de juin à l'occasion de la première édition du mois dédié à la Qualité de Vie au Travail.**

Le forfait mobilité durable a vocation à participer à la prise en charge des frais engagés par les professionnels au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.

Le CHAL, acteur engagé pour la préservation de son environnement, a mis en œuvre ce dispositif dès 2022.

Suite aux évolutions réglementaires favorisant les mobilités douce et grâce aux campagnes de sensibilisation menées par la Gouvernance avec l'aide du groupe « transport », ce dispositif a connu un essor croissant.



Avec 9 professionnels recensés lors de sa mise en place, ce dispositif indemnise désormais 130 personnes en 2025 d'un montant compris entre 100 € et 300 € versés selon le nombre de déplacements réalisés.

De la même façon, **les demandes de prises en charge des abonnements transport** ont fortement évolué. Elles sont passées de 17 demandes en 2021 à 58 demandes en 2025 pour un montant total de 10 687 €.



Groupes opérationnels développement durable :



➡ Groupe transport

- Blablacar Daily : nombre d'inscrits communauté CHAL au 31/12/2025 : 177 inscriptions
- GéoVélo: Mai à vélo : nombre de cyclistes actifs + kms parcourus : 11 cyclistes (2025)
- Autosolisme : Nombre de professionnels (82% en 2023) (étude tous les 3 ans)
- Animations :
  - Janvier : Journée « Bonne résolution : je covoiture ! » avec disque bleu
  - Mars : Vélobus + café des covoitureurs + accueil stand TAC / ProximiTi
  - Mai : Participation au Challenge Géovélo et Vel'Hôpital avec le GHT
  - Plusieurs fois /an : Ateliers « réparation vélo » et location de vélos (la TAC)
  - Fresque Développement durable mars 2025
  - Septembre Vélo turquoise

➡ Egalim

- Laitages natures BIO si disponibles (ruptures régulières)
- Viande de bœuf et porc en majoritairement LABEL ROUGE
- Légumes surgelés CE²
- Evaluation en cours pour extension à d'autres gammes (légumes surgelés BIO)
- Diversification des sources de protéines :
  - Offre végétarienne régulièrement déployée au self
  - Intégration de plats végétarien aux menus et dans les plats de substitution « patients »
- Substitution des plastiques :
  - Suppression des bouteilles d'eau en plastique au self / mise en service d'une fontaine à eau gazeuse
  - Réduction de la vaisselle en plastique pour les entrées, fromages, dessert du self, et/ou substitution par des coupelles cartonnées
- Information des usagers et convives : Déclaration annuelle des résultats sur : https://ma-cantine.agriculture.gouv.fr /
- Lutte contre le gaspillage
  - Un axe de travail prioritaire sur les EHPAD, 2/3 des déchets sont des plats mis en distribution (entrées dressées ou plats chauffés) mais non servis…
  - Au CHAL : réutilisation systématique des plats non mis en service (liaison froide avec DLC 5 jours), dans l'offre du self ou en potage maison quotidien. On ne jette que ce qui a été servi et qui n'a pas été consommé



➡ Eco conception des soins

- Déploiement du périmètre de soins pour les patients
- Affichage « Green Soignant »
- Sensibilisation des internes sur l'éco-conception
- Semaine développement durable en Mars 2025 avec conférence
- Juste prescription des examens (optimisation des analyses biologiques aux urgences)
- Réflexion sur les gaz anesthésiques
- Réflexion sur les consommables (les sets, les gants, etc...)
- Conférence Eco-infirmier Juin 2025 à l'occasion du mois de la QVT
- Groupe de travail Arc Alpin avec partage de bonnes pratiques



Depuis septembre 2025, le CHAL et les six établissements du GHT Léman Mont-Blanc bénéficient du **renfort d'un économe de flux.**

Sa mission : analyser les consommations, identifier les leviers d'économies et impulser des projets durables.

Ce dispositif, soutenu par un programme national et financé par les Certificats d'Économies d'Énergie, ainsi que par l'Agence régionale de santé ARS Auvergne-Rhône-Alpes, permettra aux établissements du groupe public de répondre aux objectifs fixés par le décret tertiaire.

La Semaine du Développement Durable 2025

Le CHAL s'engage depuis 2012 à intégrer le développement durable au cœur de ses actions et organise, principalement à destination des professionnels, la première Semaine du Développement Durable sur le site de Findrol à Contamine-sur-Arve, du 17 au 21 mars 2025.




CENTRE HOSPITALIER ALPES LEMAN