



CN2PM

Conseil National Professionnel
de Physique Médicale

ANNÉE 2024

OBSERVATOIRE DES RÉMUNÉRATIONS

État des lieux de la physique médicale



Sommaire

Introduction	5
Participation	7
Rémunération	13
A. Cumuls annuels en Brut et Net	14
B. Rémunérations par genre et tranche d'âge	18
C. Primes	19
D. Impact de la Thèse	20
E. Progression des rémunérations	21
F. Activités complémentaires	21
Temps de travail	23
Congés	27
Accès à la formation continue	29
Comparaison du résultat des enquêtes entre 2022 et 2024	31



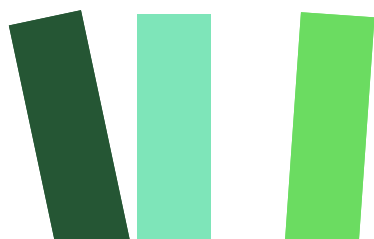
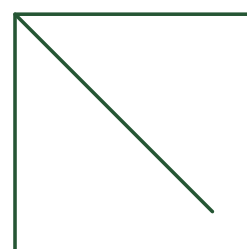
1

Introduction

Il s'agit de la 15^{ème} enquête annuelle.

La 2^{ème} effectuée par le CN2PM.

Les enquêtes de cet observatoire tendent à constater les conditions de travail dans notre métier selon plusieurs composantes : les rémunérations, les congés, la force de travail et l'accès à la formation continue.



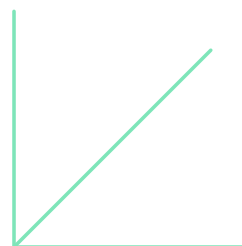


2

Participation et profil des répondants

Cette enquête a été adressée à tous les médecins médicaux exerçant en France.

En comparaison de la dernière enquête (2022), le nombre de participants a baissé notablement. Remobilisons-nous pour la prochaine enquête, alors que les négociations vont bon train dans de nombreux endroits.



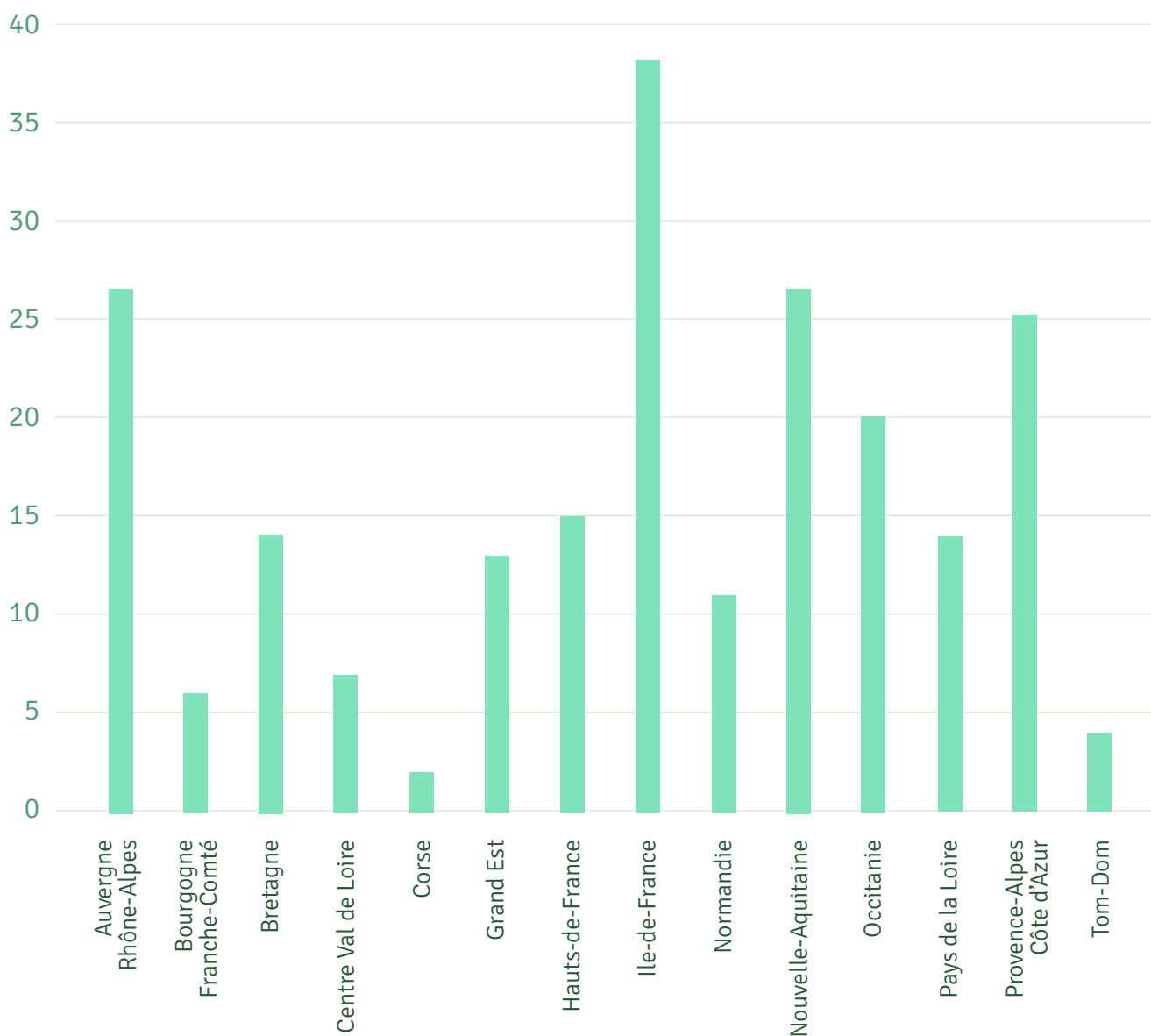
Merci aux 219 participants de cette édition !

Participation depuis 2003

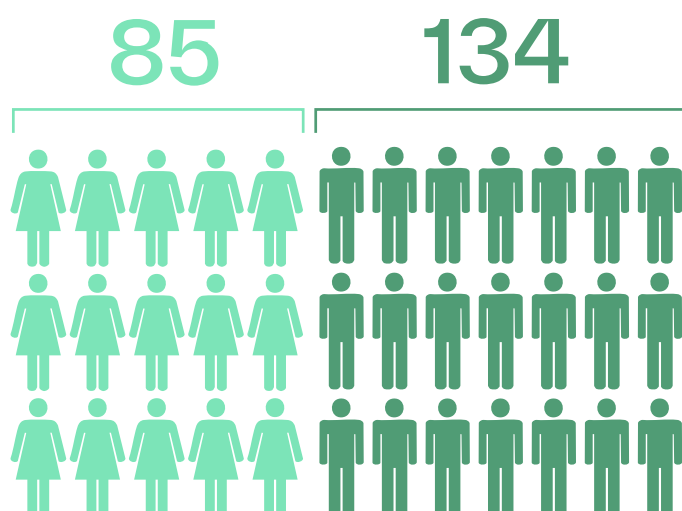


Régions

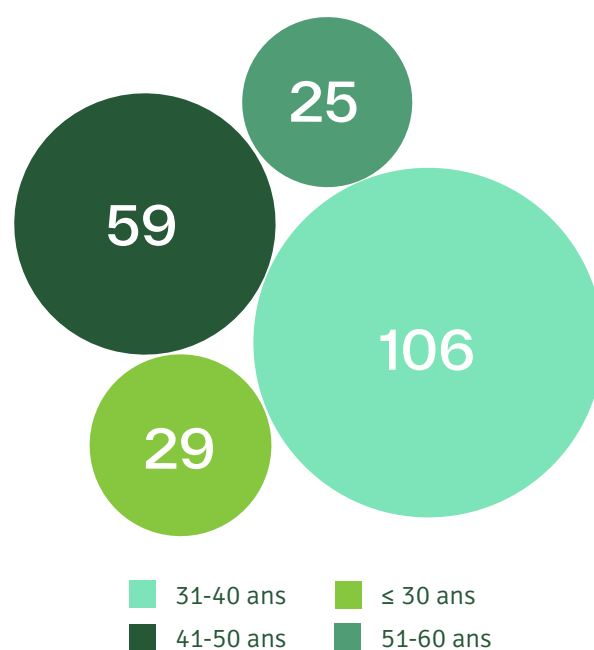
Total



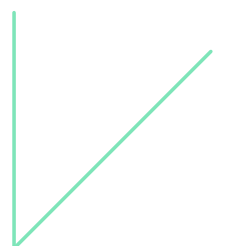
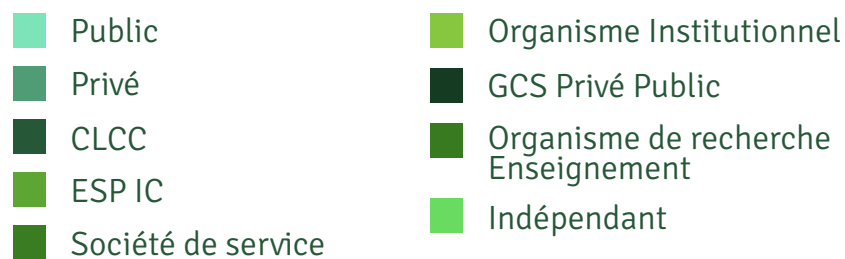
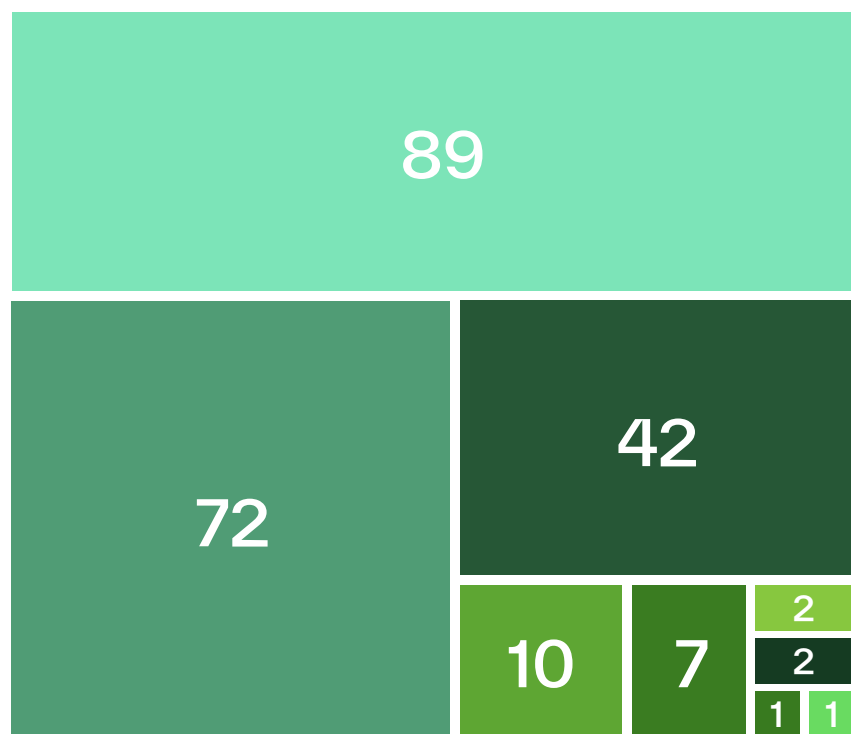
Répartition par genre



Âge

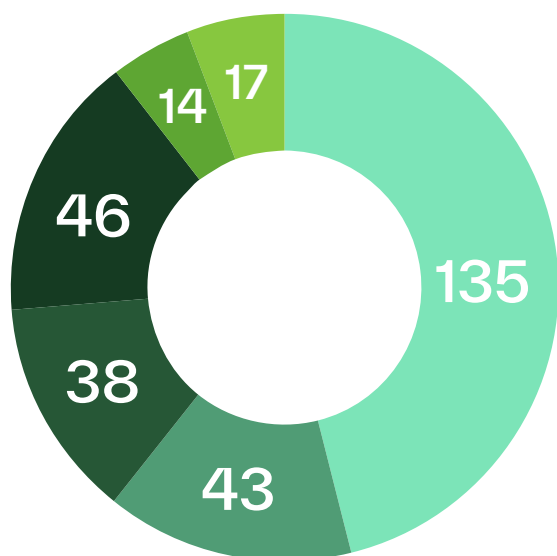


Activité principale

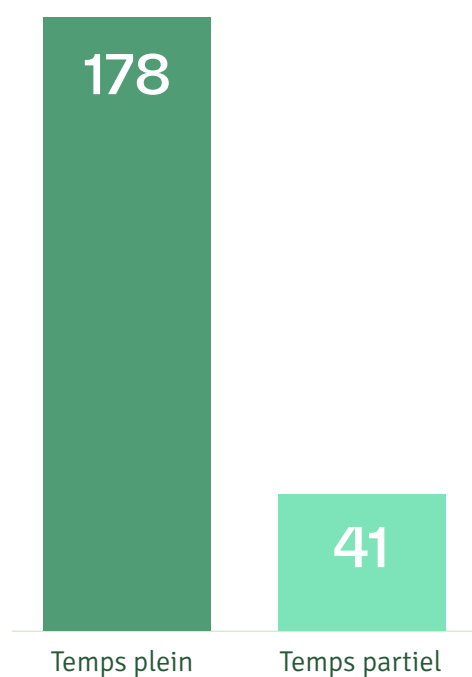


PARTICIPATION

Activité principale



Temps de travail



CDD

5

La plupart des participants sont en CDI.
On note cinq CDD et deux titularisations (comptées comme des CDI).

EMPLOI

19

ont de **multiples employeurs**

RÉMUNÉRATION

9

personnes déclarent une **période sans rémunération** sur l'année 2024

CRP

31

participants sont également **Conseillers en RadioProtection (CRP)** nommés sur des temps alloués variables.

ÉVOLUTION

12

ont changé d'emploi en 2024.

ANCIENNETÉ

12.5
ans

L'**ancienneté** moyenne des participants



CRP

86%

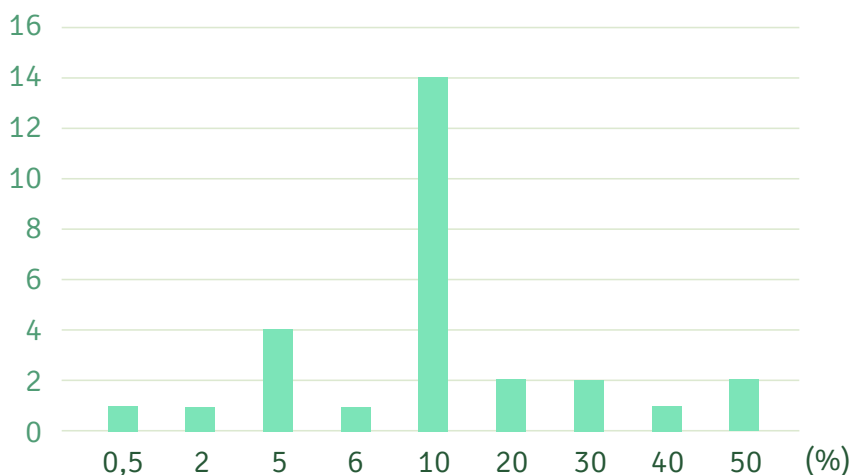
14%

Oui

Non

Temps alloué CRP (%)

■ Total

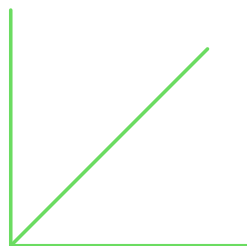






3

Rémunération



Avertissement :

Depuis 2003 la sémantique a évolué. Désormais le terme générique de « **rémunération** » **est employé pour intégrer toutes les situations**. Il est rarement possible de séparer le « salaire principal » des activités annexes.

Les rémunérations annuelles vont représenter les salaires au forfait modulés d'éventuelles primes, ou les salaires augmentés d'éventuelles heures supplémentaires, des indemnités de RTT, des intéressements, etc.

Réserves :

- Il faut **analyser les résultats avec prudence** dès que l'on considère des sous-groupes.
- Parfois les **salaires sont dus à plusieurs activités**.
- Les analyses réalisées lors de cette enquête **ne tiennent pas compte des quelques temps partiels qui ont été déclarés**, ainsi ils présentent un résultat légèrement sous-estimé par rapport aux tendances que l'on pourrait avoir pour des équivalents temps-plein.

Les rémunérations sont présentées de manière globale, en tenant compte des réserves citées précédemment :

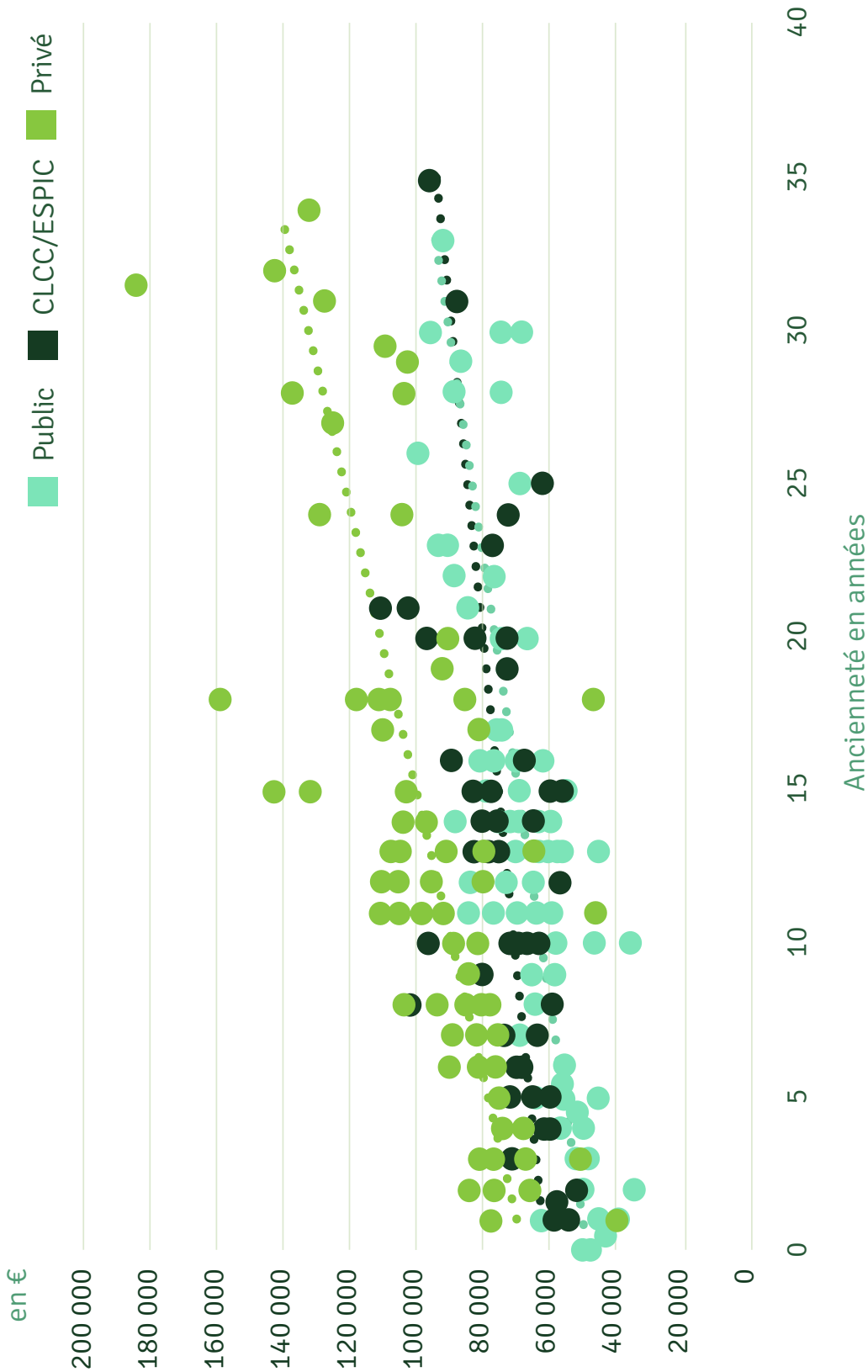
- par secteur d'emploi
- puis pour trois tranches d'ancienneté par secteur d'emploi.

A. Cumuls annuels en Brut et Net

I. DE MANIÈRE GLOBALE

2024 - Global	CLCC-ESPIC	Privé	Public
Nombre de réponses	52	71	89
Brut annuel global avec prime			
Moyenne (€)	73 066,22	94 734,51	65 508,55
Écart-Type (€)	13 347,41	25 679,46	14 614,85
Net annuel global avec prime			
Moyenne (€)	58 655,14	76 242,56	54 887,92
Écart-Type (€)	10 999,38	22 293,48	12 543,93

RÉMUNÉRATIONS BRUTES 2024



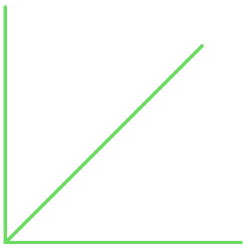
Courbes de régression basées sur une tendance linéaire

Centre	Équation de la courbe
CLCC-ESPIC	$\text{RemBrute} = 928.5 \times \text{Ancienneté} + 61737 \text{ €}$
Privé	$\text{RemBrute} = 2112.9 \times \text{Ancienneté} + 67275 \text{ €}$
Public	$\text{RemBrute} = 1361.2 \times \text{Ancienneté} + 48904 \text{ €}$

Sans surprise, la rémunération du secteur privé est bien supérieure à celle du public ou des CLCC.

Ceci apparaît dès l'embauche et s'accroît avec l'ancienneté. Il faut noter en outre, la forte disparité des rémunérations dans le privé, notamment tirées vers le haut par les données d'une région métropolitaine (hors IDF) plus généreuse.

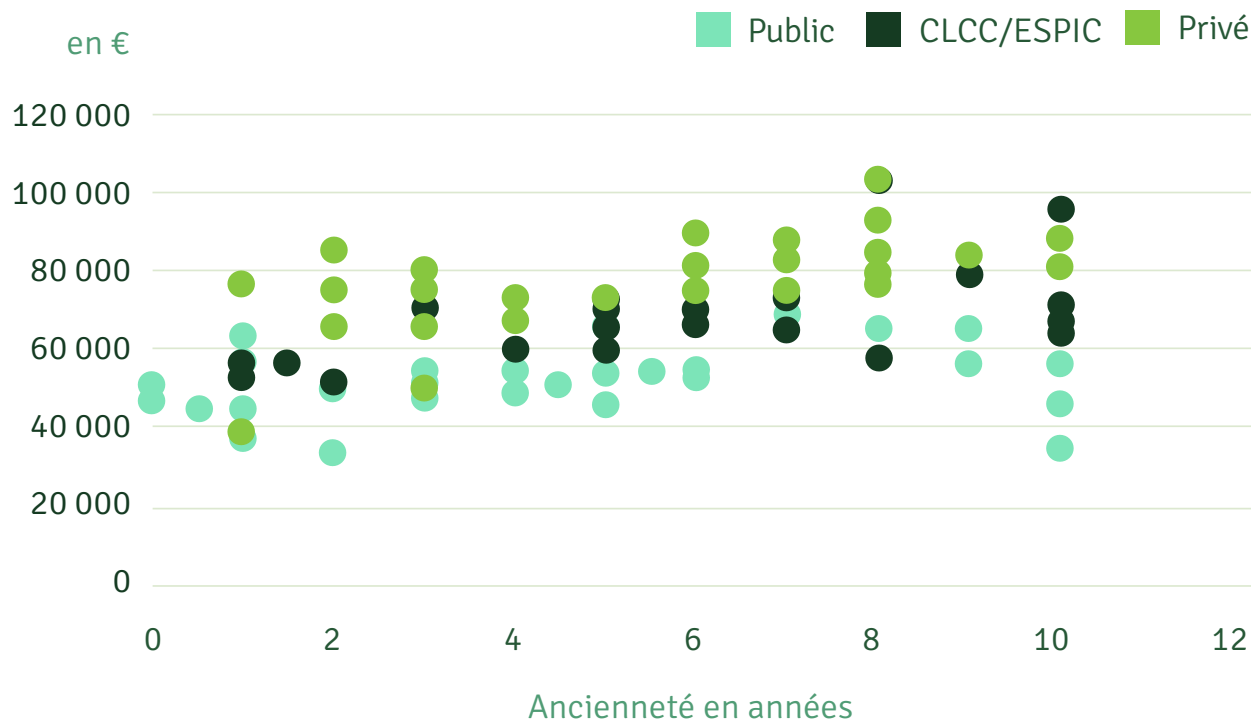
Concernant la comparaison entre public et CLCC, bien que les CLCC aient des niveaux de rémunérations supérieures à celles du public dans la première partie de carrière, **les courbes finissent par se rejoindre aux alentours de 30 ans d'ancienneté.**



II. 0-10 ANS D'ANCIENNETÉ

2024 - 0-10 ans	CLCC-ESPIC	Privé	Public
Nombre de réponses	26	28	37
Brut annuel global avec prime			
Moyenne (€)	68 635,48	78 188,71	52 990,74
Écart-Type (€)	11 349,28	12 405,60	8 543,76
Net annuel global avec prime			
Moyenne (€)	55 133,61	61 971,28	44 232,29
Écart-Type (€)	9 534,45	11 231,72	8 100,00

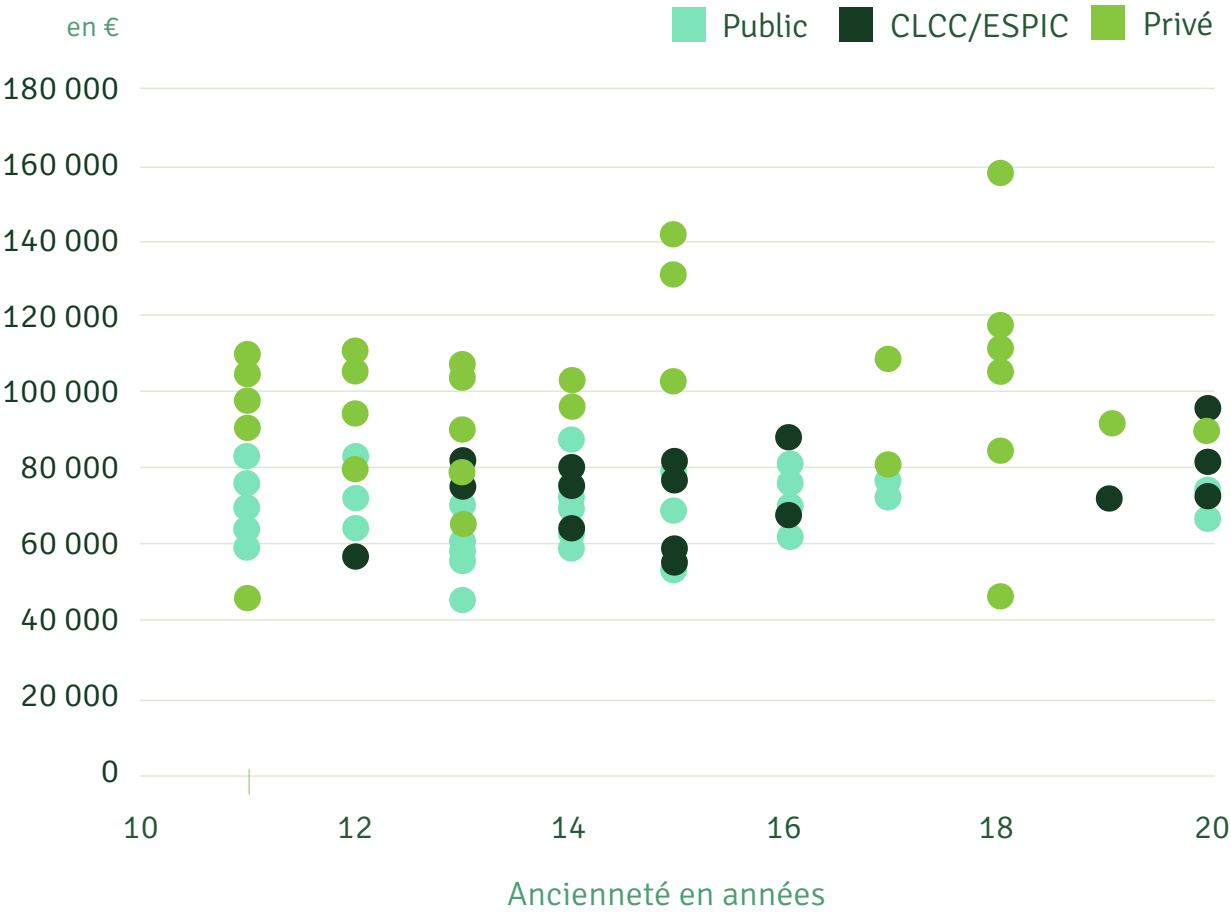
RÉMUNÉRATIONS BRUTES 2024



III. 11-20 ANS D'ANCIENNETÉ

2024 - 11-20 ans	CLCC-ESPIC	Privé	Public
Nombre de réponses	19	32	37
Brut annuel global avec prime			
Moyenne (€)	74 096,53	98 982,79	70 214,03
Écart-Type (€)	11 192,10	23 520,97	9 335,09
Net annuel global avec prime			
Moyenne (€)	59 542,79	80 450,88	58 951,12
Écart-Type (€)	9 124,65	20 243,25	8 329,60

RÉMUNÉRATIONS BRUTES 2024



II. 21-40 ANS D'ANCIENNETÉ

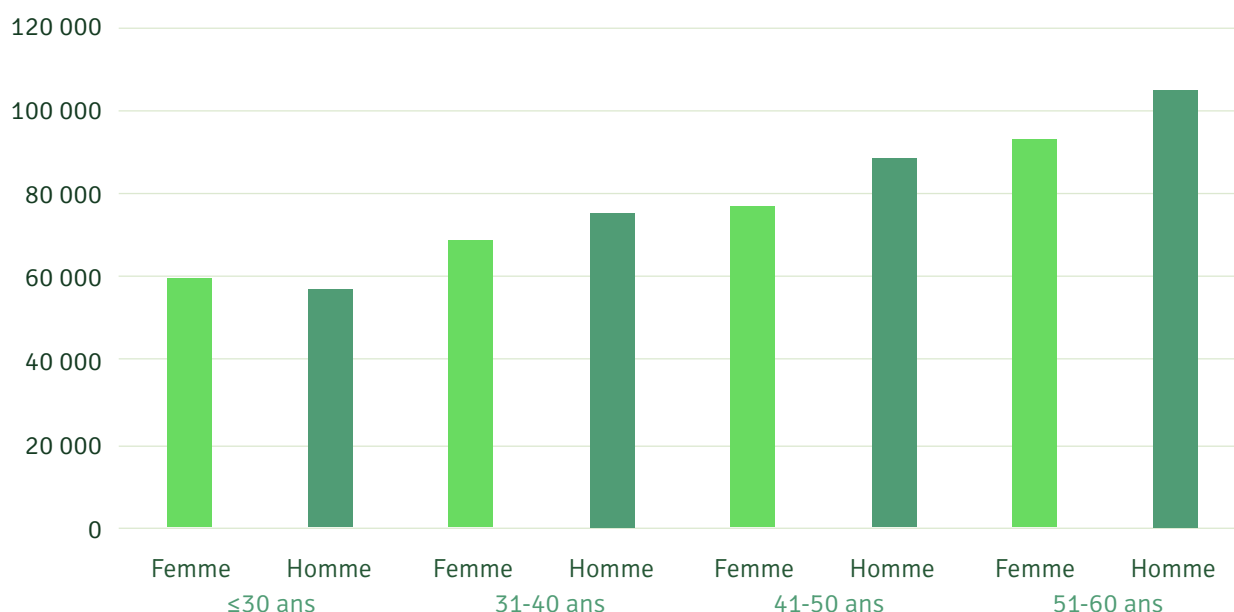
2024 - 21-40 ans	CLCC-ESPIC	Privé	Public
Nombre de réponses	7	11	15
Brut annuel global avec prime			
Moyenne (€)	86 726,72	122 012,60	83 944,43
Écart-Type (€)	17 195,34	27 538,78	9 754,60
Net annuel global avec prime			
Moyenne (€)	69 325,74	98 320,01	69 557,45
Écart-Type (€)	14 517,62	25 332,29	8 394,32

RÉMUNÉRATIONS BRUTES 2024



B. Rémunérations par genre et tranche d'âge

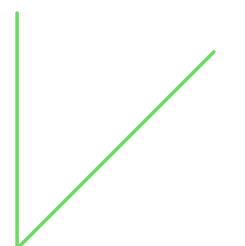
RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE



On constate de manière globale, un écart de rémunérations en faveur des hommes.

Cependant les femmes ≤30 ans gagnent légèrement plus que les hommes (environ +2 000 €), ce qui est atypique par rapport aux moyennes nationales où les hommes restent mieux payés dès le début de carrière.

À partir de 31-40 ans, l'écart s'inverse puis se creuse fortement : environ +6 000 € pour les hommes à 31-40 ans, +11 700 € à 41-50 ans, et +12 200 € à 51-60 ans. En fin de carrière, l'écart de rémunération est de l'ordre de 11%, ce qui est moins marqué que l'écart moyen hommes femmes observé chez les cadres à l'échelle nationale en 2024 (15-20% selon les profils).



Rq : L'analyse ne tient pas compte des temps partiels qui ont tendance à aggraver les écarts homme/femme puisque ces dernières bénéficient plus souvent de temps partiels.

C. Primes

I. PRIMES DANS LE PUBLIC

Il s'agit de suivre l'application de la circulaire 2BPSS-DHOS-P1-P2-2007-183 du 3 mai 2007.

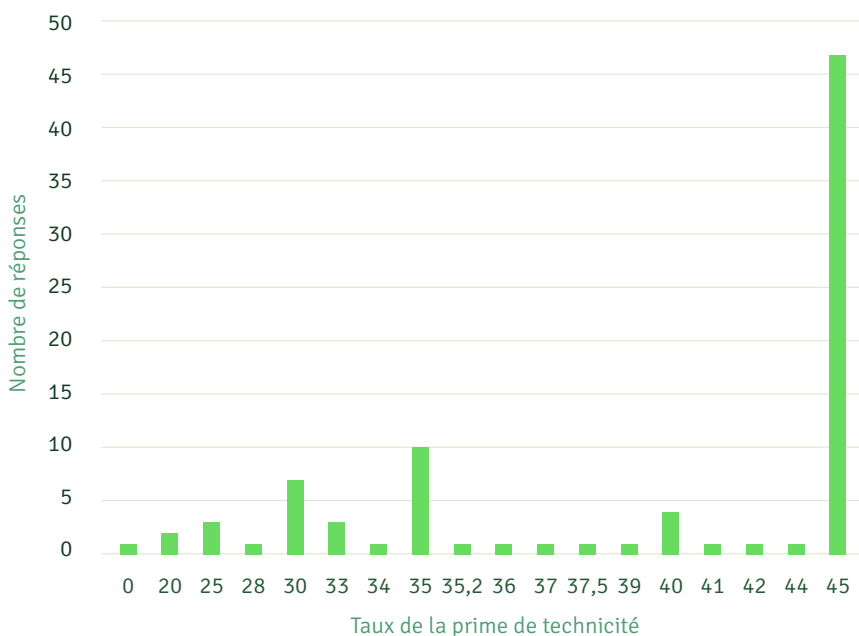
La circulaire fixe un **plafond de 45%** non lié à l'ancienneté.

Les 87 primes renseignées ont un taux compris entre 0 et 45% ; 3 primes ont un taux strictement inférieur à 25%, dont une déclarée à 0%.

Le taux de prime est en moyenne de 39,34% ($\sigma = 8,04\%$).

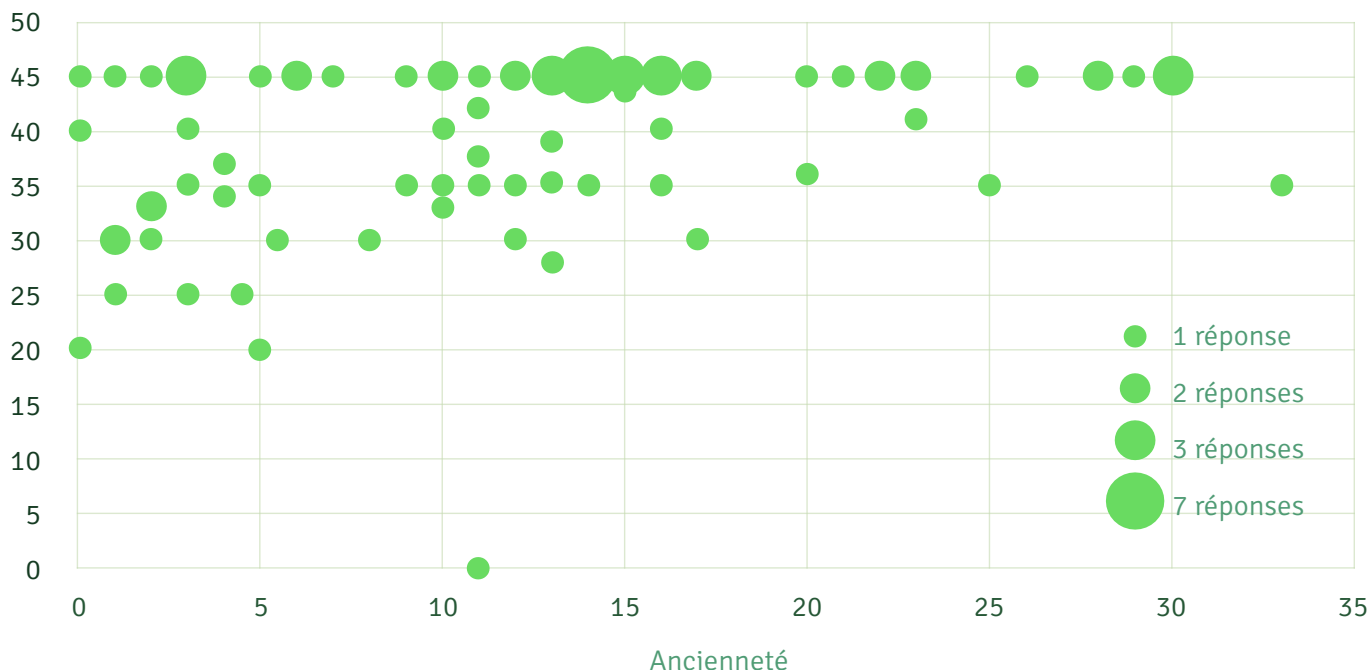
Certaines régions montrent une corrélation entre prime et ancienneté alors que d'autres appliquent la prime maximale à l'ensemble des médecins.

PRIME DE TECHNICITÉ DU PUBLIC



PRIME DE TECHNICITÉ

Taux de la prime de technicité



II. PRIME SÉCUR

Des accords importants ont été signés le 13 juillet 2020 entre le gouvernement français et la plupart des organisations syndicales concernées : ce sont les accords du Ségur de la santé.

Il s'agit de l'exploitation de 102 réponses. **La moyenne de la prime Ségur s'élève à 2773,29€** avec

un faible écart-type de 285,02€, du fait de l'alignement par les CLCC / ESPIC et privés sur la prime initialement proposée au PM du public.

Le faible taux de salariés du public bénéficiant de la prime SÉCUR est très probablement lié au fait que la ligne financière n'est pas clairement explicitée dans les bulletins de salaires. En effet, la grande majorité des salariés du public ont bé-

néficié systématiquement de cette prime. Il en va de même pour les salariés des CLCC et ESPIC qui ont vu l'accord SÉCUR aligné sur celui du public.

A l'inverse, les salariés du privé bénéficient peu de la prime SÉCUR dont l'un des objectifs était notamment de rattraper les écarts public/privé.

Prime Segur (€)	Public	CLCC	ESPIC	Privé
Nombre	42/89 (47%)	40/42 (95%)	10/10 (100%)	11/72 (15%)
Moyenne	2823,84	2849,25	2818,28	2290,55

III. AUTRES PRIMES

Plusieurs primes existent pour fidéliser les médecins. On retrouve des primes liées à des activités complémentaires : l'encadrement, la recherche ou des technicités particulières. D'autres plus conventionnelles, comme les primes Outre-Mer ou multisites.

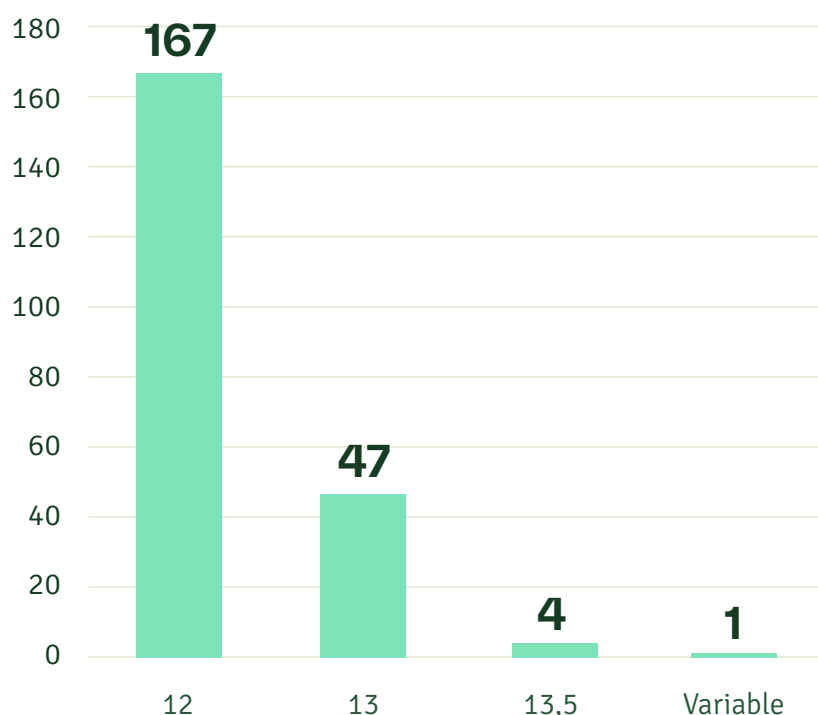
D'autres déclarent une prime liée à leur performance individuelle ou collective avec la réussite d'objectifs. Enfin, certaines structures (ESPIC, CLCC) proposent des primes collectives sans contreparties particulières pour réduire les écarts de salaires avec les médecins du secteur privé.

Plusieurs primes existent pour fidéliser les médecins. [...]

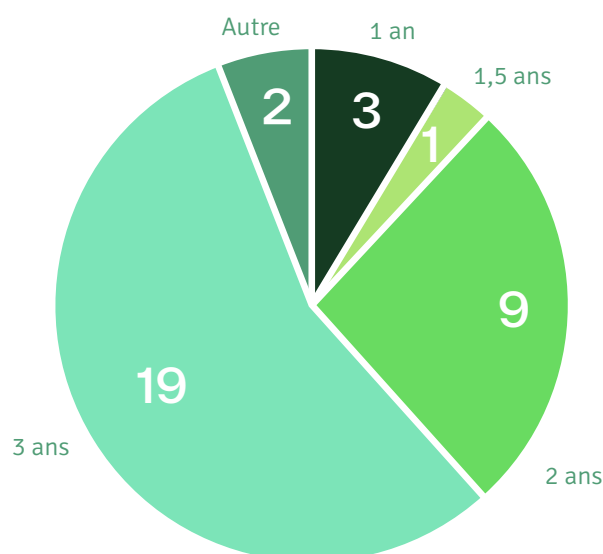
- Des primes liées à des activités complémentaires [...]
- D'autres plus conventionnelles [...]
- Une prime liée à leur performance individuelle ou collective avec la réussite d'objectifs [...]

Mois payés

La plupart des participants sont payés sur 12 mois.



D. Valorisation en ancienneté de la thèse



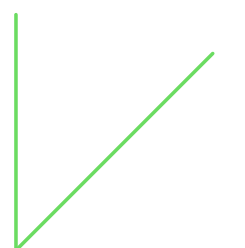
34
sur
58

des réponses sont explicites quant à un nombre d'années prises en compte. Certaines ne sont pas prises en compte, d'autres donnent accès à d'autres statuts ou grilles tel que cadre supérieur.

E. Progression des rémunérations

65 participants déclarent **ne pas avoir eu de progression de leur rémunération**

7 ont eu une **progression négative**, souvent liée à un changement d'employeur ou de temps de travail.



0-7%

Les progressions sont globalement comprises entre 0 et 7%. Elles sont liées à une compensation de l'inflation, une évolution normale basée sur les grilles de salaires ou une hausse de la valeur du point indice. Enfin, **certains d'entre nous ont également négocié cette progression.**

F. Activités complémentaires

Seulement **60 réponses** ont indiqué un **montant de revenus pour les activités complémentaires** allant de quelques centaines d'euros annuels à plusieurs milliers, ce qui donne des chiffres très disparates qui ne peuvent être analysés car peu différenciés dans notre questionnaire.

On peut toutefois noter **une médiane des revenus bruts annuels de ces activités complémentaires se situant autour de 1000€** avec d'énormes disparités.

	Dans le contrat	Hors contrat
Encadrement	96 (44%)	
Enseignement	55 (25%)	75 (34%)
Recherche	36 (16%)	16 (7%)
Prestation Industrie		19 (9%)
Autre		7 (3%)



4

Temps de travail

Heures travaillées

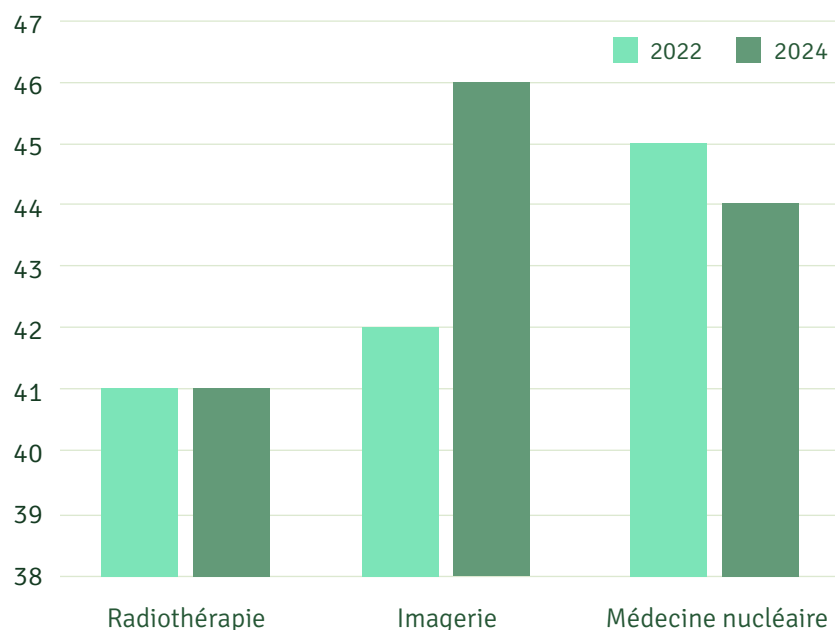
Il n'est pas toujours explicitement décrit dans les contrats le nombre d'heures hebdomadaires, à l'exception des temps partiels. Certains sont au forfait jour et sont limités à 48h par semaine en effectuant 6 à 10h par jour.

Quand le contrat le mentionne il s'agit de 35h (pour 60 réponses) ou 39h (pour 104 réponses) avec

une moyenne de 37,6 h/ semaine (écart-type: 9.86 h) pour 150 réponses.

Le nombre d'heures réellement effectuées par les participants est plus élevé et relève de l'appréciation de chacun. Il est en moyenne de 40,96 heures/semaine (écart-type: 5.43 h) pour 196 réponses.

Temps de travail effectif selon le domaine d'activité



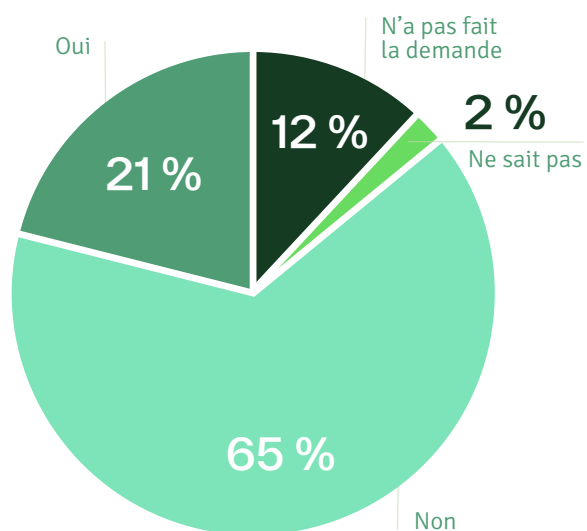
Pour ce graphique, **seules les réponses des personnes exerçant à temps plein et exclusivement dans l'un des 3 domaines ont été utilisées.** Les résultats sont à **interpréter avec précaution** étant donné qu'ils ne se basent que sur du déclaratif et ne sont pas contractualisés.

On remarque un **temps de travail significativement plus important pour les physiciens exerçant en imagerie et en médecine nucléaire.** Cela peut s'expliquer par la difficulté de recrutement dans ces domaines, par l'augmentation des contraintes réglementaires et par le développement de nouvelles thérapeutiques notamment en médecine nucléaire. L'utilisation plus importante de ces machines peut entraîner un accès tardif à ces appareils pour les physiciens et une extension des horaires.

Comparativement à la dernière étude, on note **une augmentation de presque 10% du temps de travail** en imagerie. Cela pourrait s'expliquer en partie par une intensification de la pression des instances (ASNR, HAS, ARS) pour respecter la réglementation qualité.

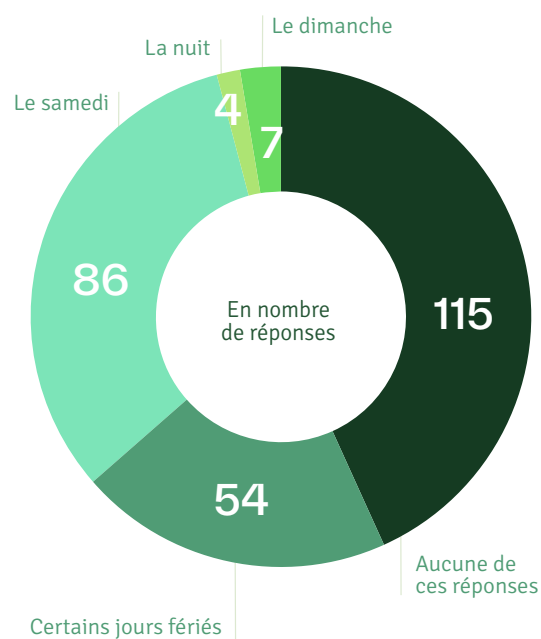
L'impact des activités de recherche et d'enseignement sur ces résultats n'a pas été étudié.

Semaine de 4 jours



46 réponses exercent leur activité sur une semaine de 4 jours. La grande majorité des participants concernés travaillent dans le privé.

Jours exceptionnels travaillés



Semaine de 4 jours - Nombre de réponses

	Total	CLCC/ESPIC	Privé	Public	Société de service
Oui	46	2	33	8	3
Non	173	50	38	81	4





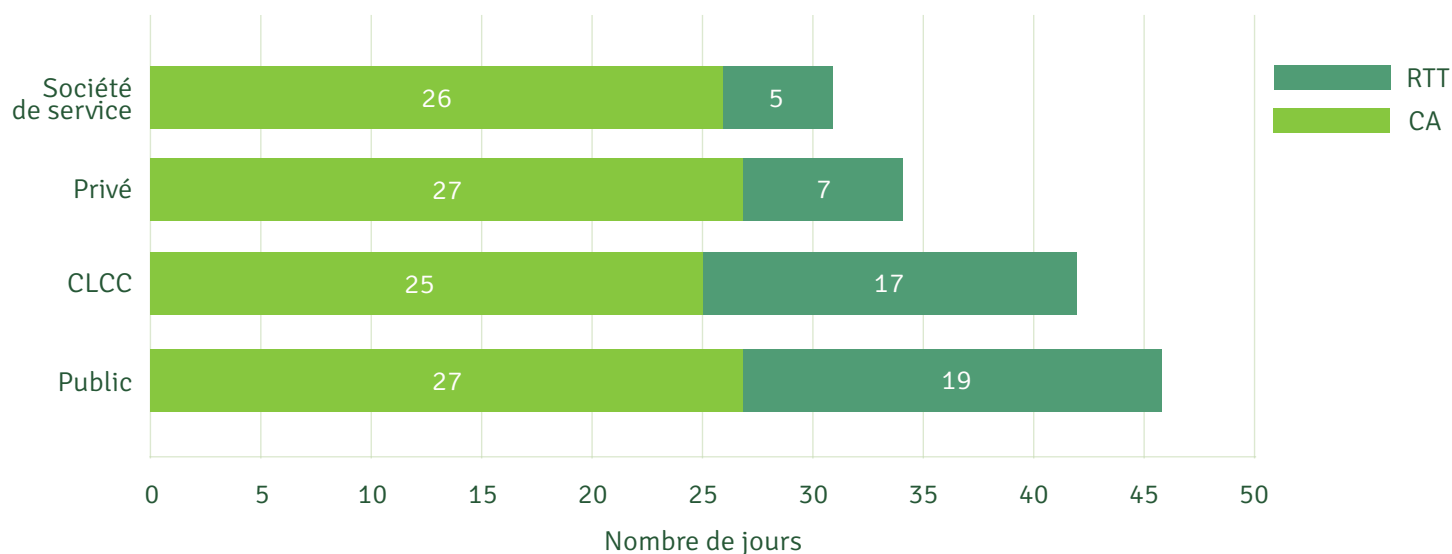
5

Congés

Il n'est pas toujours simple de regarder le nombre de jours de congés car certains participants sont au forfait jour ou ont déclaré certaines heures supplémentaires en congés. Les réponses les plus explicites donnent les résultats suivants :

	Nombre CA	Nombre RTT
Nombre de réponses	205	194
Moyenne	26,23	15,85
Écart-type	3,59	7,79
Médiane	25	18

Nombre de jours de congés selon sa structure d'exercice en 2024



Seules les réponses des personnes exerçant à temps plein ont été utilisées.

Le nombre de congés annuels est régi par la loi. Il est donc sensiblement identique pour toutes les structures. Les petites variations peuvent provenir de congés spéciaux qui peuvent être attribués dans certaines structures (ancienneté, bonus en cas de fractionnement de ses congés ou lorsqu'ils sont posés en dehors des périodes estivales).

La principale différence se fait sur le nombre de RTT qui est directement à mettre en relation avec le type de contrat. Dans le public et les CLCC, la très grande majorité des médecins sont cadres au forfait jour alors que dans le secteur privé il y a une part significative de médecins au forfait heure. Dans ces structures, les heures qui dépassent 35h peuvent aussi être payées et non récupérées, ce qui peut expliquer en partie la différence de salaire (en faveur du privé) et de RTT (en faveur du public et des CLCC).



6

Accès à la formation continue

74%

des participants sont partis en formation au cours de l'année 2024 sur une moyenne de 3,45 jours de formation. La majorité des participants trouvent que leur formation est en adéquation avec leurs missions.

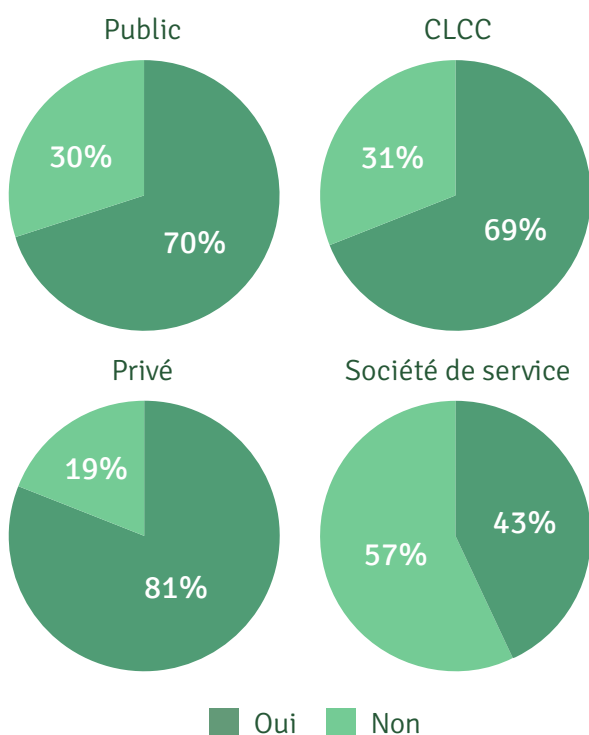
86

ont participé à au moins un congrès et 43 à une formation labélisée DPC via leur employeur.

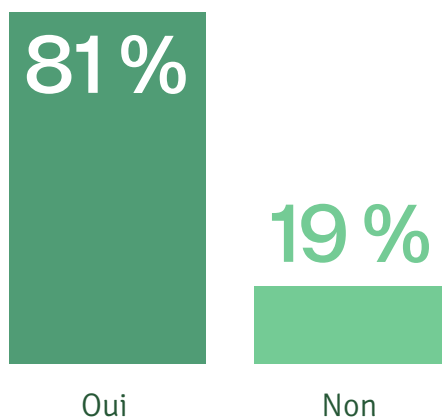
69

participants sont partis en formation via des financements extérieurs, dont 31 congrès et 7 formations labellisées DPC.

Sont partis en formation au moins une journée en 2024



Formation en adéquation avec les missions



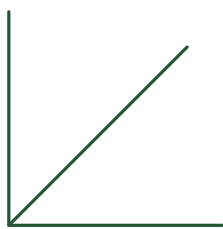
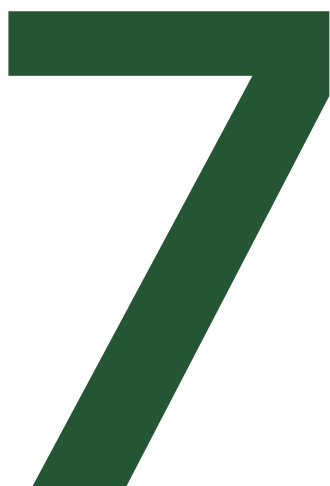
Nombre de jours de formation



On constate un accès clairement **facilité à la formation pour les physiciens** exerçant dans des structures privées alors que le public ou le CLCC ont un accès assez similaire à la formation. La différence entre ces deux derniers secteurs se joue sur **le nombre de jours de formation**, significativement plus élevé pour les CLCC.

Les physiciens exerçant dans des sociétés de service sont défavorisés aussi bien dans l'accès aux formations que pour la durée de ces formations.





Comparaison du résultat des enquêtes entre 2022 et 2024

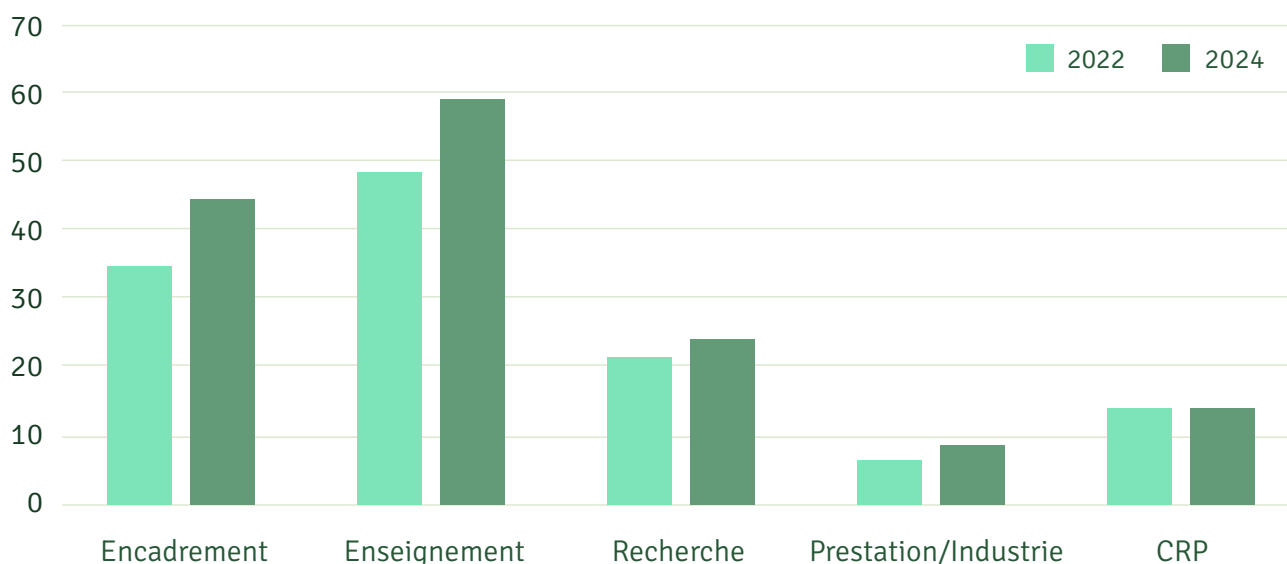
Participation et Domaines d'Activité

219 réponses

Le sondage 2024 a recueilli **219 réponses** contre 293 en 2022, reflétant une participation légèrement inférieure. Les domaines d'activité restent stables : **la radiothérapie exclusive domine** avec environ 61 % des médecins, suivie par l'imagerie et les secteurs mixtes. L'équilibre entre radiothérapie, imagerie et médecine nucléaire demeure essentiellement inchangé.

Évolution des activités annexes

réponses en %



Entre 2022 et 2024, le profil des activités annexes évolue légèrement. **L'encadrement** reste la principale activité annexe (96 réponses en 2024 vs 102 en 2022), suivie de **l'enseignement** (qui passe de 60

à 55 réponses en contrat, mais se maintient à ~75 réponses hors contrat). **Les activités de recherche** demeurent modérées mais représentent un engagement significatif des médecins.

Rémunérations : Tendances Générales

Entre 2022 et 2024, les **rémunérations brutes** annuelles globales (primes incluses) ont augmenté dans tous les secteurs :

CLCC-ESPIC

+5,6%

(69 183 € > 73 066 €)

Privé

+7,3%

(88 233 € > 94 735 €)

Public

+1,2%

(64 731 € > 65 509 €)

En termes de **rémunération nette**, les progressions sont comparables :

CLCC-ESPIC

+6,2%

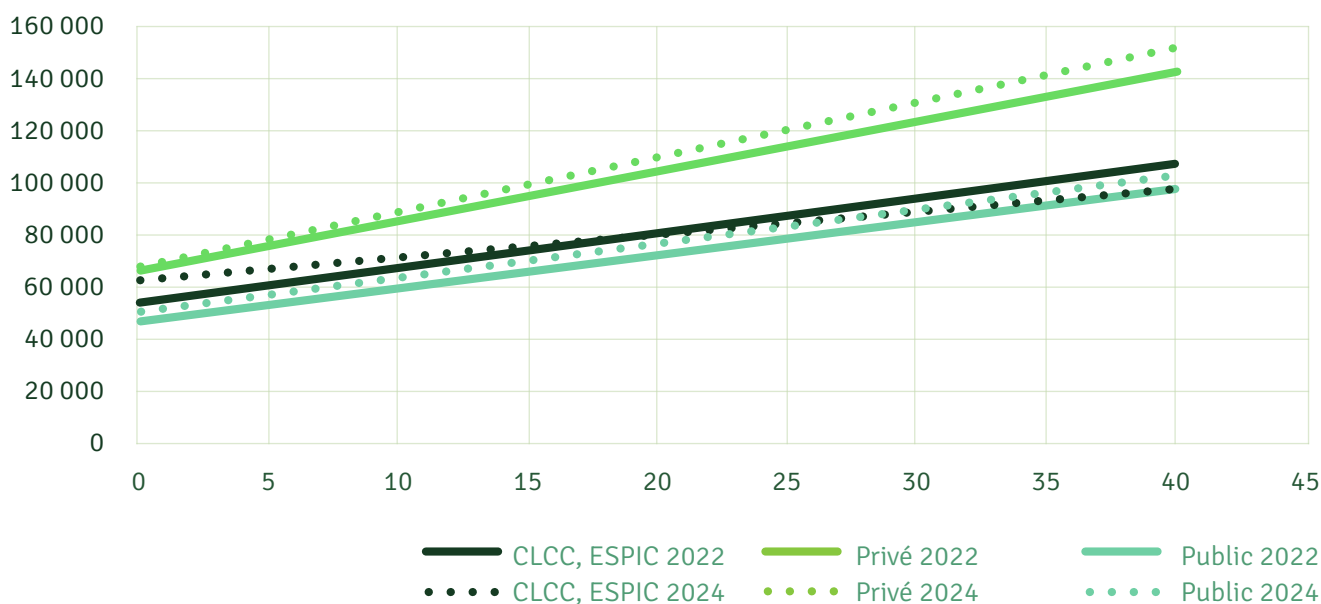
Privé

+8,7%

Public

+1,5%

ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS GLOBALES ENTRE 2022 ET 2024



La hiérarchie rémunératoire demeure : **le secteur privé offre les meilleures rémunérations (brutes)**, suivi des CLCC-ESPIC, puis du secteur public.

Début de carrière 0-10 ans

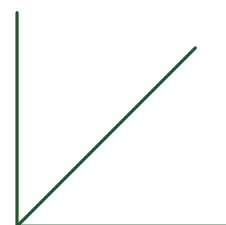
Les trajectoires divergent selon le secteur. Les CLCC-ESPIC enregistrent une progression notable de +7 371 € entre 2022 (61 265 €) et 2024 (68 635 €). Le secteur privé progresse modérément de +1 675 € (76 514 € à 78 189 €), conservant un avantage substantiel de ~10 k€ sur les CLCC-ESPIC. Le secteur public, quant à lui, enregistre une baisse de 1 031 € (54 022 € à 52 991 €), mettant en évidence une **dégradation relative de l'attractivité en début de carrière**.

Milieu de carrière 11-20 ans

Les CLCC-ESPIC stagnent légèrement (+973 € : 73 124 € à 74 097 €). Le secteur privé progresse de +1 703 € (97 280 € à 98 983 €), et le secteur public améliore sa position de +4 164 € (66 050 € à 70 214 €), réduisant partiellement l'écart avec les autres secteurs.

Fin de carrière 21-40 ans

Le secteur privé maintient un écart **significatif** (122 013 € en 2024), tandis que le public atteint 83 944 €.



Les équations de régression « rémunération brute = $a \times \text{ancienneté} + b$ » montrent une pente plus forte dans le privé (≈ 2113 €/an en 2024) que dans le public (≈ 1361 €/an)

et les CLCC-ESPIC (≈ 929 €/an), confirmant que la croissance salariale avec l'expérience reste plus dynamique dans le secteur privé. Le public bénéficie néanmoins d'une pente

en légère hausse entre 2022 et 2024 (de ≈ 1281 € à ≈ 1361 €/an). Le taux moyen de prime dans le public est globalement stable ($\approx 40,9$ % en 2022, $39,3$ % en 2024).

Progression de Carrière

0-7%

La stagnation rémunératoire persiste : 65 participants (2024) déclarent n'avoir eu aucune progression, contre 87 en 2022.

Les progressions observées restent limitées (0-7 %) et liées à l'inflation, l'évolution des grilles de salaires ou à des négociations individuelles. Cette tendance reflète une situation économique contrainte. Quelques médecins rapportent même une baisse, souvent liée à un changement d'employeur ou de quotité de travail.

Temps de Travail et Semaine de Quatre Jours

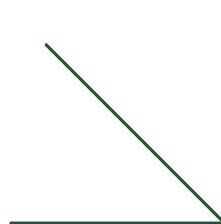
L'adoption d'une semaine de quatre jours est stable : 46 réponses positives en 2024 (21 %) contre 62 en 2022 (21 %).

Le secteur privé en est le principal bénéficiaire (33 participants en 2024), tandis que les CLCC-ESPIC et le public restent peu engagés dans ce dispositif. Cela souligne que la flexibilité du temps de travail est perçue comme un levier d'attractivité surtout en dehors du secteur public.

Formation Continue

L'accès à la formation continue demeure un enjeu pour les médecins. Dans un contexte de progression salariale modérée et d'implication importante en encadrement, enseignement et recherche, le maintien d'un volume suffisant de jours de formation est crucial pour l'attractivité des postes et l'évolution de carrière.

Les données collectées en 2024 soulignent l'importance de préserver cet investissement dans le développement professionnel malgré les contraintes budgétaires.



L'accès à la formation continue demeure un enjeu pour les médecins.

Conclusion

Entre 2022 et 2024, les médecins français observent une **amélioration modérée de leurs rémunérations**, particulièrement dans les secteurs privé et CLCC-ESPIC. Cependant, le **secteur public reste en retrait** (progression limitée à 1,2 %), et la progression de carrière demeure limitée pour la majorité. **L'engagement dans des activités annexes** (enseignement, recherche,

encadrement) reste significatif, reflétant l'implication académique du corps professionnel. Parallèlement, **l'adoption de nouvelles conditions de travail**, comme la semaine de quatre jours, demeure concentrée dans le secteur privé, tandis que **l'accès à la formation continue** constitue un enjeu transversal de maintien de l'attractivité des postes.

Cette analyse souligne la nécessité de renforcer les stratégies de valorisation des médecins, notamment dans le secteur public, et d'assurer une pérennité de l'investissement en formation pour soutenir l'évolution de carrière de ce corps professionnel clé.

Secteur	2022 Moyenne	2024 Moyenne	Variation (€)	Variation (%)
CLCC/ESPIC	69 183	73 066	+3 833	+5,6%
Privé	88 233	94 735	+6 502	+7,3%
Public	64 731	65 509	+778	+1,2%

Figure 1: Comparaison des rémunérations brutes annuelles moyennes par secteur (2022 vs 2024). Le secteur privé enregistre la plus forte progression absolue, tandis que le secteur public stagne.



