

ansm

Agence nationale de sécurité du médicament  
et des produits de santé

2015

Bilan social  
chiffres clés

## LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL

L'année 2015 représente la troisième année complète d'activité pour l'ANSM, qui a désormais achevé la mise en œuvre des grands principes issus de la réforme de 2012. En 2015, l'établissement a poursuivi ses travaux de modernisation et de recherche d'amélioration de sa performance à travers les projets de transformation engagés au titre de son COP 2015-2018.

L'Agence a engagé un projet global visant à renforcer le pilotage des activités, à optimiser et à simplifier les processus et à poursuivre le développement des coopérations entre les différentes directions. Toutes ces actions permettent à l'agence de mieux piloter ses opérations pour assurer ses missions de service public dans un environnement de flux très intenses, de forte exposition et de contraintes sur les ressources.

L'adaptation et l'efficience de l'Agence dépendent fondamentalement de son capital humain. C'est pourquoi les projets de transformation qui visent à améliorer l'efficience doivent également concourir à améliorer la qualité de vie des agents au travail par une meilleure organisation des activités permettant de travailler de façon plus sereine. Ces travaux ont également pour finalité de valoriser les métiers, d'accompagner et de soutenir le développement professionnel des agents.

Le bilan social 2015 qui vous est soumis permet d'apprécier la situation de l'Agence dans le domaine social, de mesurer les évolutions des indicateurs sociaux sur les trois dernières années et de présenter les actions qui ont été mises en œuvre.

Le dialogue social est au cœur des actions dont les résultats vous sont présentés dans ce document. C'est pourquoi il a été intensifié en 2015 puisque 71 réunions ont été tenues avec les représentants du personnel et les organisations syndicales (contre 51 en 2014) principalement dans le cadre des instances, ou à travers des réunions d'échanges. Ce renforcement est d'autant plus essentiel que les tensions sur les emplois sont fortes avec une diminution de 20 emplois par rapport à 2014, pour une autorisation totale de 989 ETP, exécutée à hauteur de 100%.

L'évolution de l'établissement sera poursuivie en 2016 dans le respect des principes énoncés qui visent à mettre les agents au cœur du processus de transformation. L'accompagnement des agents se fera dans le respect des orientations du schéma directeur des ressources humaines afin de permettre à chacun de mettre son professionnalisme au service de la performance de l'Agence. Améliorer la performance de l'établissement tout en veillant à l'amélioration continue des conditions de travail reste la priorité pour l'année en cours.

Dominique MARTIN

## TABLE DES MATIERES

<b>LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL</b>	<b>2</b>
<b>LES DONNEES CLES DU BILAN SOCIAL 2014</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1 : LES PERSONNELS DE L'AGENCE</b>	<b>16</b>
11- LE PERSONNEL PERMANENT	18
12- LES EFFECTIFS NON PERMANENTS	24
14- LE RECRUTEMENT	27
15- LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL	28
16- L'ABSENTEISME	30
17- LES PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DU PERSONNEL	34
18- LES ALLOCATAIRES DE L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	38
19- LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	38
<b>CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES</b>	<b>40</b>
21- LES INSTANCES SCIENTIFIQUES CONSULTATIVES	40
22- LES EXPERTS EXTERNES	40
23- LES DECLARATIONS PUBLIQUES D'INTERETS	41
24- LA RETRIBUTION DES EXPERTS EXTERNES	41
<b>CHAPITRE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>42</b>
31- LE TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL	42
32- EFFECTIF AYANT DES HORAIRES PARTICULIERS	44
33- LE FONCTIONNEMENT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	44
<b>CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES</b>	<b>46</b>
41- EVOLUTION GENERALE DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE	46
42- LA REMUNERATION DU PERSONNEL PERMANENT	46
43- LES PRIMES ET INDEMNITES VERSEES EN 2015	50
44- LA REMUNERATION DES EFFECTIFS NON PERMANENTS	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
<b>CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>55</b>
51- LE BILAN QUANTITATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	55
52- LE BILAN QUALITATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	57
53- BILAN FINANCIER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	60
54- L'ACCUEIL DES STAGIAIRES ECOLE	61
<b>CHAPITRE 6 : LES CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE</b>	<b>62</b>
61- L'HYGIENE ET LA SECURITE	62
62- LA MEDECINE DE PREVENTION	64

**CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL** **66**

<b>71- LES FAITS MARQUANTS DU DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>66</b>
<b>72- FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION A L'ANSM</b>	<b>67</b>
<b>73- LES MOUVEMENTS DE GREVE</b>	<b>70</b>

**CHAPITRE 8 : LA POLITIQUE SOCIALE ET LA VIE AU TRAVAIL** **71**

<b>81- LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE GLOBALE D'AMELIORATION DE LA VIE AU TRAVAIL</b>	<b>71</b>
<b>82- LES AIDES AUX PERSONNELS EN DIFFICULTE</b>	<b>72</b>
<b>83- LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE</b>	<b>72</b>
<b>84- ORGANISATION DE LA RESTAURATION COLLECTIVE</b>	<b>75</b>

## LES DONNEES CLES DU BILAN SOCIAL 2015

### Carte d'identité de l'ANSM

- **L'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM)**, créée par la loi du 29 décembre 2011 est un établissement public de l'État placé sous la tutelle du ministre chargé de la santé, qui succède à l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (Afssaps) elle-même créée par la loi du 1er juillet 1998 relative au renforcement de la veille sanitaire et du contrôle de la sécurité sanitaire des produits destinés à l'homme.
- L'ANSM, dont la mise en place effective a eu lieu le 1er mai 2012 en application du décret du 27 avril 2012 relatif à sa gouvernance, a pour **principal objectif de garantir la sécurité du médicament et des produits de santé de façon durable et modernisée dans une perspective de transparence de la politique sanitaire française**. Elle est chargée d'évaluer les bénéfices et les risques liés à l'utilisation des produits de santé tout au long de leur vie et d'exercer la surveillance des marchés sur l'ensemble des produits de santé destinés à l'homme. Elle a pour nouvelle mission d'encourager la recherche et de piloter ou coordonner les études de suivi de patients ou de recueil de données d'efficacité et de tolérance.
- **Un nouveau schéma d'organisation a été mis en œuvre en octobre 2012** et repose sur un fonctionnement matriciel permettant une meilleure intégration des différentes compétences nécessaires au suivi des produits de santé sur leur cycle de vie tout en améliorant le niveau de compétence interne des équipes.

Huit directions produits (chargées de l'évaluation du rapport bénéfice/risque durant tout le cycle de vie des médicaments, dispositifs médicaux, préparations, produits biologiques...) travaillent en lien étroit avec cinq directions métiers (évaluation, surveillance, contrôle, inspection, affaires juridiques et réglementaires), et une direction de la stratégie et des affaires internationales (devenue direction scientifique et de la stratégie européenne en avril 2015), une direction de la communication et de l'information ainsi qu'un service de déontologie de l'expertise. Quatre directions ressources complètent l'organisation de l'ANSM : ressources humaines, administration et finances, systèmes d'information, qualité, flux et référentiels qui, en tant que point d'entrée unique des dossiers et documents parvenant à l'Agence, les contrôlent et les orientent tout en assurant leur traçabilité.

- Après la profonde réforme organisationnelle de l'établissement, la mission pilotage et contrôle interne a été créée en 2015. Ses objectifs sont de concentrer et de coordonner au sein d'une structure ad hoc, « la mission pilotage et contrôle interne » rattachée directement au Directeur Général, les fonctions dédiées au pilotage et au contrôle de gestion, ainsi qu'au contrôle interne et pilotage de la qualité afin de doter l'établissement d'un système de pilotage stratégique et opérationnel, incluant l'analyse des risques et le traitement de ceux-ci.
- Pour mener à bien ses missions de sécurité sanitaire, l'ANSM s'appuie sur **un effectif total de près de 1000 agents** répartis sur 3 sites (Saint-Denis, Lyon et Montpellier), l'essentiel des effectifs étant à Saint-Denis. L'effectif de l'ANSM est composé de personnels permanents et non permanents. Une population d'experts externes apporte ponctuellement sa contribution aux travaux scientifiques auprès des instances scientifiques consultatives, en qualité de membres ou en qualité d'experts.

La grande hétérogénéité des statuts des personnels constitue une richesse pour l'Agence, mais implique également une gestion complexe tenant compte des caractéristiques de chaque statut, relevant de textes particuliers et répondant à des logiques de gestion différentes.

Parmi les **faits marquants de l'année 2015**, l'Agence s'est engagée dans un contrat d'objectifs et de performance passé avec l'État le 17 juillet 2015, qui fixe les priorités de son action pour les quatre prochaines années.

L'enjeu majeur pour l'ANSM est de développer sa capacité à garantir la sécurité des produits de santé dans un contexte économique contraint. Les différents leviers d'optimisation des ressources, le renforcement du pilotage, les mesures de simplification et de priorisation de son intervention et de ses missions doivent contribuer à la poursuite de la modernisation de l'ANSM.

## Le personnel de l'Agence

Le pilotage des ressources en 2015 est guidé par la nécessité de donner les moyens aux directions de faire évoluer le travail collectif, simplifier, harmoniser et sécuriser les processus de travail de l'Agence.

Il s'appuie également sur les conclusions du contrôle de la Cour de compte et de la mission IGAS en 2014. Cette dernière a souligné les secteurs devant être renforcés en moyens et en compétences, parmi lesquels l'activité d'évaluation des demandes d'autorisation, la pharmacovigilance, la pharmaco-épidémiologie et les métiers de l'informatique pour réussir la structuration d'un système d'information en soutien aux processus métiers. Elle n'a pas toutefois donné d'orientation sur la priorisation d'activités.

Les effectifs d'inspecteurs ont également été maintenus et il est à noter le renforcement temporaire des moyens de l'Agence comptable et de la direction de l'administration et des finances en soutien aux activités courantes durant la durée des travaux, au rythme soutenu, de mise en œuvre du décret GBCP au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Ce projet vise notamment la mise en œuvre d'un outil et d'un hébergement commun à plusieurs agences et la mise en place d'un service facturier.

En termes d'allègement, une mission non prévue par le CSP de délivrance des certificats de libre vente en vue de faciliter, à des fins économiques, l'exportation de certains produits de santé commercialisés par des sociétés françaises, a été transférée à la CCIP à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2015. L'impact reste minime et concerne deux fins de CDD.

Afin de respecter les plafonds d'emplois (hors plafond et sous plafond) annuels et en tendancier, l'Agence a adopté en 2015 des mesures de gestion rigoureuses de maîtrise de l'emploi basées notamment sur une réflexion systématique des remplacements suite à départs (en privilégiant le cœur de métier), et l'arrêt d'une partie des contrats en CDD en fin d'année (y compris de longue durée sur des activités pérennes) pour privilégier la mobilité interne. Les modalités de pilotage de la diminution des emplois intègrent par ailleurs les travaux de refonte des processus de travail sur les dossiers en flux. L'Agence poursuivra cette dynamique vertueuse en 2016.

Par convention et pour l'ensemble des données du bilan social, il convient de distinguer les effectifs physiques rémunérés au 31 décembre, les effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) également calculé au 31 décembre 2015 et les effectifs en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) qui s'apprécie en moyenne annuelle et qui constitue la référence de gestion budgétaire des effectifs de l'Agence.

	2013	2014	2015
Plafond ETPT	1 003	1 003	993**
ETPT réels	1 007,2*	994,7	991,2
Plafond ETP	1 009*	1 003	983
ETP réels	1 008	1 002,6	983

\* Plafond ETP initialement fixé à 1003 augmenté à 1009 par mesure de gestion et accord des tutelles pour un léger dépassement du plafond en ETPT par rapport au 1003 ETPT du budget primitif.

\*\* La réduction de 20 emplois du plafond d'ETP pour 2015 impose à l'ANSM un important effort d'ajustement pour un établissement qui doit mobiliser des compétences variées, dans le champ de la régulation et de l'expertise scientifique, pour traiter le flux incessant des dossiers entrants nationaux et européens et le traitement des alertes de santé publique. Elle a de ce fait pu bénéficier à titre exceptionnel d'un sous-plafond de 993 ETPT (voté par le CA avec le BI 2015, et traduit également dans le tableau 1 des Autorisations d'Emploi), pour lui permettre d'organiser la décroissance des moyens humains à fin 2015.

	2013	2014	2015
Hors plafond ETPT	16	6	6
ETPT réels	10,4	3,5	4,5
ETP réels	16	2	5

Concernant les emplois hors plafond, un projet résultant d'un appel d'offre dans le cadre d'une action conjointe européenne dénommée "VISTART" a été identifié mais le recrutement d'une ressource a été décalé en 2016.

	2013	2014	2015
<b>Effectifs physiques sous plafond</b>	<b>1056</b>	<b>1051</b>	<b>1028</b>
Effectifs permanents	1003	999	1 003
Effectifs non permanents	53	52	25
<b>Effectifs physiques hors plafond</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Effectifs permanents	-	-	-
Effectifs non permanents	16	2	5
<b>Total effectifs sous plafond et hors plafond</b>	<b>1072</b>	<b>1053</b>	<b>1 033</b>

Effectifs en ETPT	2013	2014	2015
Effectifs permanents	958,7	964,5	951,8
Effectifs non permanents	48,5	30,2	39,4
<b>Effectifs sous plafond en ETPT</b>	<b>1007,2</b>	<b>994,7</b>	<b>991,2</b>
<b>Effectif hors plafond en ETPT</b>	<b>10,4</b>	<b>3,5</b>	<b>4,5</b>
<b>Total effectifs sous plafond et hors plafond en ETPT</b>	<b>1017,6</b>	<b>998,2</b>	<b>995,7</b>

Âge	2013	2014	2015
<b>Âge moyen</b>	<b>43,5 ans</b>	<b>43,9 ans</b>	<b>44,7 ans</b>
Permanent	44,2 ans	44,4 ans	45 ans
Non permanent	33,0 ans	33,9 ans	34,3 ans
<b>Age médian</b>	<b>43 ans</b>	<b>44 ans</b>	<b>44 ans</b>

Le vieillissement démographique du personnel se confirme et l'âge moyen du départ à la retraite est plus tardif qu'en 2014 : 62,9 ans pour les contractuels et 64 ans pour les fonctionnaires.

## Le personnel permanent

Personnels permanents personnes physiques au 31 décembre	2013	2014	2015	ETPT 2015
Personnels contractuels	865	869	884	832,8
Personnels fonctionnaires	138	130	119	119,0
<b>Total personnels permanents</b>	<b>1 003</b>	<b>999</b>	<b>1 003</b>	<b>951,8</b>
<b>% de l'effectif permanent par rapport à l'effectif total</b>	<b>94%</b>	<b>95%</b>	<b>97%</b>	<b>96%</b>

A noter que ne sont pas comptabilisés dans le personnel permanent physique 3 agents mis à disposition par des administrations publiques. Il comprend 17 fonctionnaires détachés, recrutés sur des CDD et occupant des postes permanents.

Le personnel permanent retrouve son niveau de 2013 en raison du non renouvellement de CDD, de Cdisation de quelques agents pour stabiliser les équipes, et du recrutement d'inspecteurs en 2015 sur des postes vacants à fin 2014.

La part des contractuels est prépondérante et continue de progresser pour représenter 88% de l'effectif permanent en 2015.

Le nombre d'agents contractuels affiche une progression de 1,7% au 31 décembre alors que l'effectif d'agents fonctionnaires diminue de 8%. Cette décroissance du personnel fonctionnaire s'explique en partie par des départs en retraite mais également par des départs par mutation et quelques changements individuels de statut (au profit d'un statut de contractuel).

Enfin, depuis 2007, la réforme statutaire **des personnels scientifiques de laboratoire** a conduit à de nouveaux principes de promotion à l'intérieur du corps. En effet, l'extinction du corps se concrétise par le non remplacement des agents sortants du corps et en conséquence par l'arrêt des recrutements externes de fonctionnaires par la voie du concours.

### Le taux de féminisation du personnel permanent

Sexe	2013	2014	2015	ETPT 2015
Hommes	28%	28%	28%	285,8
Femmes	72%	72%	72%	709,9

### Le temps de travail du personnel permanent

Temps de travail	2013	2014	2015
Agents à temps partiel	219	228	229
dont femmes	93%	93%	93%
dont hommes	7%	7%	7%

### Personnels fonctionnaires

Pour rappel, le décret n°2013-176 du 27 février 2013 a organisé **l'adhésion au nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B du nouveau corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire** au sein duquel ont été intégrés les fonctionnaires appartenant au corps des techniciens de laboratoire de l'ANSM à celui des techniciens sanitaires.

En 2013, la fusion avec le corps des techniciens des ARS avait conduit à une revalorisation des grilles de rémunération et du régime indemnitaire des techniciens de l'ANSM, ainsi que la possibilité de promotion vers le corps des catégories A d'ingénieur d'études sanitaire non présent actuellement dans les effectifs de l'Agence. 51 agents avaient été concernés.

En 2014, puis en 2015, le régime indemnitaire des personnels fonctionnaires de laboratoire a été réévalué. Cela s'est traduit en 2015 par une revalorisation de l'indemnité spéciale technique allant de 0,3% à 14,7% selon les grades.

En pratique les chefs de laboratoire et les adjoints de laboratoire sont concernés par un écrêtement de leur indemnité au-delà du plafond réglementaire.

En 2016 seront travaillées les conditions d'adhésion au RIFSEEP pour une prise d'effet au 01/01/2017.

Le nombre d'**agents à temps partiel** est également stable. Ils représentent 22,8% de l'effectif permanent au 31 décembre 2015.

## Le personnel non permanent

Au 31 décembre 2015, le personnel non permanent représente 3% de l'effectif total de l'Agence, en personnes physiques et 4% en ETPT (soit un peu plus qu'en 2014).

La part des personnels non permanents au 31 décembre diminue de 44% entre 2014 et 2015.

La perte de 20 emplois a également réduit sa capacité à recruter en surcroît ou à remplacer les congés maternité.

Par ailleurs, pour les missions de courte durée, le recours à l'intérim est privilégié.

Le personnel non permanent n'est plus quasiment constitué que par les agents sous contrat occasionnel.

La part des contrats occasionnels dont le motif de contrat est lié à un surcroît temporaire d'activité représente 96% des recrutements d'occasionnels.

L'âge moyen de cette population de personnel est de 32 ans en notant que la tranche d'âge « moins de 30 ans » représente 40% des personnels non permanents.

La tendance d'évolution du taux de féminisation de l'effectif non permanent est semblable à celle constatée pour l'évolution de l'effectif permanent.

Sexe	2013	2014	2015
Hommes	26%	26%	27%
Femmes	74%	74%	73%

	2013	2014	2015
<b>Personnels non permanents personnes physiques au 31 décembre</b>	<b>69</b>	<b>54</b>	<b>30</b>
Personnel sous plafond	65	52	25
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	61	49	25
Personnels sous contrat de vacation	4	3	-
<b>% de l'effectif non permanent par rapport à l'effectif total</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>
Personnel hors plafond	4	2	5
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	4	2	5

	ETPT 2015
<b>Personnels non permanent</b>	<b>43,9</b>
Personnel sous plafond	<b>39,4</b>
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	39,2
Personnels sous contrat de vacation	0,2
<b>% de l'effectif non permanent par rapport à l'effectif total</b>	<b>4%</b>
Personnel hors plafond	4,5
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	4,5

## Les flux de personnels

Mouvements du personnel	2013	2014	2015
Taux d'entrées de personnel permanent	7,48%	6,51%	5,78%
dont réintégrations	1,49%	0,90%	1,20%
Taux de sorties de personnel permanent	7,18%	6,91%	5,38%
dont sorties provisoires	3,09%	2,80%	1,99%
<b>Taux de recouvrement</b>	<b>104%</b>	<b>94%</b>	<b>107%</b>
<b>Turn-over</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,8%</b>

L'Agence accorde depuis 2013 une priorité à la mobilité interne dès qu'un poste est à pourvoir. Cette politique permet d'offrir des perspectives de carrière à ses collaborateurs et concourt à la maîtrise des effectifs.

Par ailleurs, compte tenu de l'absence de visibilité pluri-annuelle sur les effectifs, des agents en CDI sont majoritairement remplacés à leur départ par des agents en contrat CDD de longue durée (2 à 3 ans) bien que l'attractivité relative de ce type de contrat pour des profils scientifiques expérimentés ne soit pas satisfaisante.

Le taux de recouvrement 2015 (ratio entrées/départs) traduit quelques réintégration d'agents (suite à congés maladie, congés parentaux...).

Depuis 2013, le turn-over a retrouvé un niveau habituel et stable aux alentours de 5%.

En 2015, 14 agents ont pu bénéficier d'un CDI dès leur engagement sur les 54 recrutements, soit un niveau de pérennisation de 26% d'agents (23% en 2013). Ce sont des inspecteurs et des managers. Par ailleurs 12 agents en CDD de longue durée se sont vus offrir un CDI.

L'âge moyen des recrutements en CDI est de 37,9 ans en 2015 (36 ans en 2014) en notant que celui des agents recrutés dans des directions scientifiques (produits) est un peu plus jeune, 35 ans en raison de la progression de l'entrée des profils juniors.

S'agissant des départs définitifs, les départs en retraite et les démissions représentent respectivement 32% et 38% des départs en 2015.

L'âge moyen des agents partis à la retraite est de 63,3 ans et celui des démissionnaires est de 43,5 ans.

Le recours à l'intérim (dans le cadre d'un marché public) a retrouvé un niveau comparable à celui de 2013 avec 16 intérimaires alors que cette prestation avait été doublée en 2014 (36 contrats). L'intérim intervient majoritairement pour des fonctions d'appui administratif temporaire. Le remplacement d'agents en congé maladie se développe également pour permettre une continuité de service dans un contexte de forte charge. La durée moyenne des contrats de travail temporaire varie entre 1 et 2 mois en 2015.

## L'absentéisme

En 2015, le taux d'absentéisme s'établit à 5,1%.

L'absentéisme pour raison de santé n'a pas significativement évolué au niveau global. Il se situe à 3,1% alors qu'il était auparavant à 3,7% (3,3% en 2013).

Le volume de jours d'absentéisme est relativement constant en 2015 mais des évolutions structurelles peuvent être soulignées : la maladie recule de 15,5% et la maternité augmente de 30,7%. On relève également un nombre de jours d'absence pour des accidents de travail/trajet plus important en 2015.

Pour info, la grave maladie, longue maladie et maladie longue durée représentent 19,2% de la volumétrie (concentré sur 10 agents en 2015 au lieu de 14 en 2014). L'arrêt maladie succédant à un congé patho-maternité consomme 5,7% des jours d'absence maladie.

Même s'il ne s'agit pas d'une évolution structurelle, davantage d'agents ont eu au moins une fois un arrêt maladie au cours de l'année (41% en 2015 contre 38% en 2014). La modalité 2 à 3 fois dans l'année est passée de 12% en 2014 à 16% en 2015.

44 congés maternité dont 30 nouvelles grossesses en 2015 contre 38 congés maternité en 2014 et 30 nouvelles grossesses.

Absentéisme	2013	2014	2015
Nombre de jours d'absence	12 726j	13 192j	13 094j
Nombre de jours moyen par arrêt	16,2j	13,1j	12,0j
Nombre de jours moyen par arrêt (hors maternité)	12,6j	10,3j	8,3j

Taux d'absentéisme	4,9%	5,1%	5,1%
Taux d'arrêts <4 jours	29%	41%	41%
Taux d'arrêts >21 jours	10%	9%	8%

Taux d'arrêts <4 jours sur arrêts initiaux + renouvellement	42%	41%
Taux d'arrêts >21 jours sur arrêts initiaux+ renouvellement	8%	8%

A titre d'information, l'absentéisme maladie constaté en 2015 a entraîné un retrait de 312 jours de RTT (416 en 2014).

## Les promotions et avancements du personnel

	Nombre d'avancements d'échelons 2015	Nombre de promotions / avancements de grade 2015
Personnels contractuels	375	23
Personnels fonctionnaires	49	9
<b>Total</b>	<b>424</b>	<b>32</b>

- Les avancements d'échelons ont concerné 42,3% des personnels permanents (contractuels et fonctionnaires).

- Le taux de promotion et avancement (échelon, grade, hors classe, art 39) est de 45,7%.

A ce total s'ajoutent 2 promotions d'agents à la catégorie d'emploi supérieure (art 39 du décret du 7 mars 2003).

## La rémunération du personnel permanent

La rémunération moyenne annuelle versée aux agents présents au 31 décembre augmente de 1% entre 2014 et 2015 (dont 2 % pour les femmes et -1,3 % pour les hommes).

Pour l'ensemble du personnel permanent sous contrat (sur grille indiciaire), l'indice moyen de rémunération est de 839 points (820 points au 31 décembre 2014), ce qui correspond à un salaire moyen mensuel brut de 3 885 euros sans prime, ni indemnité. L'augmentation est de 3,5% pour les PHISP, 2,2% pour les contractuels et entre -0,1% pour les scientifiques de laboratoire et +2,3% pour les adjoints de laboratoire

L'évolution de l'indice moyen de rémunération est générée par l'effet de glissement vieillissement technicité. Cet effet a été exceptionnellement accentué en 2015 par un effet noria très légèrement positif (variation liées aux entrées, sorties et changements de catégorie). A noter que l'indice moyen de rémunération des agents sortants en 2015 est de 818 (933 en 2014) alors que celui des entrants est de 842 (732 en 2014).

Pour information, l'enveloppe des dépenses de personnel (80 300 K€ avec les dépenses de l'action sociale) a été exécutée à 92,2% et à 99,5% pour la masse salariale seule.

Le niveau du disponible de 358 K€ en masse salariale s'explique, au-delà de l'impact de la légère sous consommation des plafonds d'emplois en ETP, par une sous exécution :

- des charges de pensions civiles suite à la diminution des effectifs fonctionnaires et de l'enveloppe des primes de fonctionnaires suite à la diminution des effectifs de fonctionnaires (12 départs) ;
- de l'enveloppe chômage/contentieux/départs volontaires (projets de départs non réalisés en 2015) et du versement de l'allocation de retour à l'emploi qui a été moindre sur le dernier quadrimestre, en précisant que ce type de dépense devrait être supérieur en 2016 en raison des fins de contrats à fin 2015.

Par ailleurs, le montant global des primes et indemnités versées en 2015 est relativement stable d'une année sur l'autre 1 863 928€ brut (1 871 556€ brut en 2014), avec quelques disparités (versement en baisse de l'indemnité spéciale technique des catégories A de -13% pour les scientifiques de laboratoire et de -4% pour les PHISP, et versement en hausse de 9% pour les catégories B et C).

### Indemnisation du chômage

Les dépenses relatives à l'indemnisation du chômage diminuent de 51% entre 2014 et 2015. Le montant moyen mensuel versé tend également à la baisse (-27% par rapport à 2014).

Rémunération moyenne (*)	2013	2014	2015
Femmes	45 099€	45 190€	46 052€
Hommes	52 449€	53 575€	52 888€
<b>Moyenne Agence</b>	<b>47 187€</b>	<b>47 523€</b>	<b>47 988€</b>

(\*) rémunération réelle intégrant le temps de travail (pour mémoire 22% du personnel est à temps partiel parmi lequel 93% sont des femmes)

Budget masse salariale en K€	2013	2014	2015
Budget relatif aux dépenses de personnel	79 000€	79 500€	78 983
Exécution des dépenses de personnel (compte 64-63)*	78 224€	77 656€	78 625
<b>Ratio exécution / prévision</b>	<b>99%</b>	<b>98%</b>	<b>99,5%</b>

\* hors action sociale

Le GVT (glissement vieillesse technicité) se situe à 1,7% de la masse salariale. Ce niveau est lié à la structure de la pyramide des âges en forme de poire et à la structure des emplois de l'Agence. Le GVT se répartit de la manière suivante :

Catégorie	%
CE1	71
CE2	5
CE3	12
CE4	2
PHISP	2
Adjoint de labo	1
Technicien de labo	2
Scientifique de labo	6

	2013	2014	2015
Nombre de versements	243	174	119
Montant total dépensé	497 396€	423 028€	208 573€
Montant moyen	2 047€	2 431€	1 752€

A noter l'enquête de l'Inspection générale des finances relative :

- aux dépenses initiées par les dirigeants des opérateurs de l'État, des sociétés de l'audiovisuel et des autorités administratives publiques indépendantes ;
- aux rémunérations des équipes de direction de ces mêmes structures.

Cette enquête a été déployée par l'IGF auprès des opérateurs le 11/09/2015 et n'a pas donné lieu à un contrôle sur place.

## La formation professionnelle

	2013	2014	2015
<b>Exécution des dépenses de formation</b>	<b>1 513 715€</b>	<b>1 402 294€</b>	<b>1 219 873 €</b>
<b>dont charges à payer</b>	<b>256 946€</b>	<b>124 347€</b>	<b>Sans objet</b>
% de la masse salariale réalisée	1,6%	1,65%	1,55%
Taux de consommation du budget	89%	98%	92%
Niveau d'engagement	-%	-%	1 320 803 €

Le niveau de mandatement est de 1 219 873 €, soit un niveau d'exécution budgétaire de 92 %. Avec un volume de report sur l'année 2016 de 100 930 €.

Domaines de spécialités	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	% Jour formation
L'Agence et son environnement	45	28	1 %
Le scientifique et statistique	551	765	23 %
Le droit et la réglementation	96	158	5 %
Le management	69	90	3 %
La qualité	139	271	8 %
Le développement des ressources	90	113	3 %
L'expression et la communication	81	151	5 %
La sécurité et le génie technique	305	180	5 %
Les langues étrangères	1 025	728	22 %
L'informatique et la bureautique	209	242	7 %
Formations de développement de carrière	47	591	18 %
<b>Total</b>	<b>2 657</b>	<b>3 317</b>	<b>100%</b>

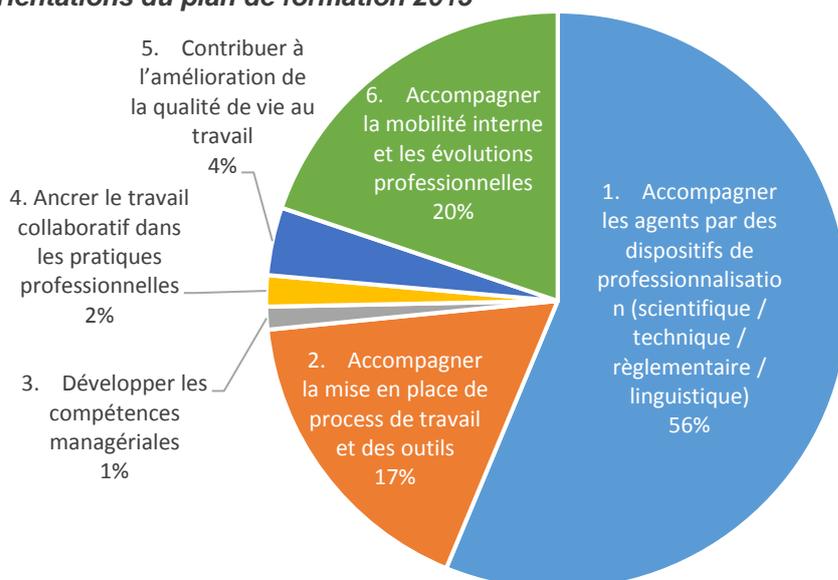
### La formation inscrite dans une démarche de parcours professionnels

L'objectif de la politique de formation de l'ANSM est de contribuer à l'adaptation et à la consolidation des compétences métiers des agents, à l'appropriation des modalités de travail et d'instruction des dossiers afin de sécuriser les décisions. La formation contribue également au développement de leur employabilité, tout au long de leur carrière.

En lien avec les directions métiers, la direction des ressources humaines construit des parcours de professionnalisation. Ces parcours doivent décrire le socle de formations et d'accompagnement en situation de travail proposé lors de la phase d'intégration d'un agent sur un nouveau métier puis de la phase de renforcement de son professionnalisme. Chaque agent pourra bénéficier ainsi d'un parcours de formation adapté à ses besoins. En 2015, la conception des parcours d'évaluateurs vigilants et non-cliniques a été engagée et se traduira en une offre de formation mobilisable en 2016.

Sur le versant budgétaire, une attention particulière a été portée à la maîtrise des coûts de formation, en agissant sur deux axes : l'achat groupé de formations et la réalisation de marchés publics. Ainsi une convention a été passée avec l'UGAP permettant l'achat de places de formation, sur des thématiques transverses, avec des tarifs réduits de 40% par rapport au prix public. Quant aux marchés publics, ils permettent de couvrir différents champs de formation spécifiques à l'Agence, comme les formations scientifiques, statistiques, la qualité, le droit et la réglementation.

### Les orientations du plan de formation 2015



Le plan de formation 2015 est marqué notamment par la conception et la mise en œuvre de formations sur le champ scientifique, l'accompagnement à la mobilité interne et l'implémentation de nouvelles procédures. Très concrètement, en 2015, 32 projets de formation conçus et mis en œuvre dont 23 formations animées en interne par des agents de l'ANSM. Parallèlement au travail sur l'offre de formation classique qui conduit la DRH en lien avec les directions scientifiques à solliciter des prestataires spécialisés, une démarche de diversification des modalités de formation a été engagée afin de répondre au mieux aux exigences des professionnels de l'Agence : recours à des vacataires experts dans leur domaine pour animer des formations ou conférences internes, organisation de stages pratiques en immersion, accès aux webinaires de l'EMA, acquisition d'une plateforme LMS (Learning Management System) qui permettra de développer des outils de formation à distance (modules de e-learning, forums, quiz).

### L'élaboration d'un schéma directeur des ressources humaines (\*)

#### *L'accompagnement du professionnalisme individuel et collectif*

L'Agence s'est engagée en 2015 dans l'élaboration d'un schéma directeur des ressources humaines sur un horizon de 3 ans, qui devra faire le lien entre les grandes orientations stratégiques de l'Agence, notamment du COP, et la politique ressources humaines, accompagnatrice de l'efficacité collective pour répondre aux enjeux de service public de qualité pour les usagers de la santé et de la sécurité.

Il portera un certain nombre d'outils socles tels que la cartographie des métiers et le référentiel des emplois, qui constitueront une référence pour la déclinaison des plans de recrutement, des parcours de professionnalisation, des référentiels de formation et de recrutement. Les travaux de conception de ces outils, initiés en 2013/2014 à travers le projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en 2014 se sont poursuivis en 2015.

Un dispositif de communication sur l'ensemble de ces travaux est prévu en 2016 après une phase de consultation auprès des instances représentatives du personnel et du Conseil d'administration.

(\*) L'Agence dispose d'un répertoire des métiers daté de 2003 et actualisé en 2009 (pour les métiers du secrétariat)

## Les experts externes

Les instances consultatives de l'ANSM ont été créées par décision du 1<sup>er</sup> février 2013 (publication au JO le 9 février), scellant encore plus la nouvelle organisation.

L'ANSM s'appuie depuis 2013 sur 4 nouvelles commissions, 9 comités techniques de vigilances ou de pharmacopée, 4 comités d'interface pour asseoir son expertise interne. Le mode de consultation a évolué pour agir avec plus de réactivité.

Instances	2013	2014	2015
Conseils	1	1	1
Commissions	4	4	4
Comités	9	9	9
Groupes d'experts	-	-	-
Groupes de travail	33	32	32
Comités scientifiques spécialisés temporaires	4	13	18
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>64</b>

	2013	2014	2015
Nombre global d'experts ponctuels des instances	222	245	264

Les comités scientifiques spécialisés temporaires (CSST) sont des groupes de travail *ad hoc* créés pour une période limitée (durée moyenne de 6 mois) et portant sur un sujet spécifique et ponctuel. L'augmentation du nombre de CSST se poursuit en 2015, et est liée au nombre croissant de dossiers nécessitant un avis externe.

Rétribution moyenne annuelle	2013	2014	2015
Rétribution des experts exerçant une activité libérale (345 €/vacation)	441€	424€	766€
Rétribution des rapporteurs externes (67€ jusqu'en 2012 et 75€/vacation en 2013)	454€	641€	685€
Rétribution des études préparatoires (37,5€ soit ½ vacation)	37,5€	37,5€	37,5€

En fin d'année 2015 l'Ansm, a lancé un appel à candidatures visant à renouveler ses commissions et ses groupes de travail et à enrichir son vivier d'experts ponctuels. Les jurys de sélection ont lieu sur le début de l'année 2016. L'Agence compte en 2016 3 commissions et 22 groupes de travail.

## Les relations professionnelles et le dialogue social

Avec 71 réunions tenues en 2015 (contre 51 en 2014) dont 32 réunions d'instances et 39 réunions de travail, d'échanges et/ou de concertation avec les partenaires sociaux, le temps consacré aux échanges a été important.

L'année 2015 a ainsi été marquée sur le champ du dialogue social par notamment par les sujets suivant :

- Evolution de l'organisation : réorganisation du pôle IPPLF au sein de la DI, rattachement de la fonction qualité à la mission pilotage et contrôle interne, ajustement de l'organisation de la DSSE, de la DMDPT, de la DAF/AC suite au projet de service facturier ;
- Suivi du plan d'action de prévention des risques psychosociaux ;
- Projets prioritaires portés par la mission pilotage de l'ANSM ;
- Actualisation du SDSI ;
- Information sur les conclusions des rapports Cour des comptes et IGAS ;
- Projet d'amélioration du dialogue social ;
- Point d'information sur les élections 2015 au CA ;
- Information sur la mise en place du décret de la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP) ;
- Création de groupes de travail mixte
- Echanges sur la méthodologie d'actualisation du Document Unique et d'Evaluation des risques professionnels (DUERP)
- Information sur les projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments sur les trois sites de l'Agence
- Point d'information sur les registres de sécurité
- Point d'information sur le projet d'élaboration d'un document de gestion de la sécurité lors de la mise en place d'une prestation externe
- Point d'information sur le projet de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

### ■ Construction et mise en œuvre du plan d'actions pour prévenir les Risques Psychosociaux

Dans le prolongement du diagnostic d'identification des risques psychosociaux réalisé en 2014 par un prestataire externe, un plan d'actions a été construit en 2015 et les premières actions ont été mises en œuvre.

Entre novembre 2014 et mars 2015, cinq groupes d'actions se sont réunis à plusieurs reprises (environ 50 agents volontaires représentatifs de l'ensemble des directions) afin de travailler sur l'élaboration de propositions d'actions pour nourrir le plan d'actions.

Le plan d'actions a été voté favorablement (avec réserve) lors du CHSCT exceptionnel du 04 mai 2015. Ce plan d'actions est structuré en 5 thématiques :

- Gestion de la charge de travail,
- Organisation du travail,
- Soutien professionnel,
- Environnement,
- Processus de veille et d'alerte

Un comité de suivi a été constitué par la suite afin de suivre la mise en œuvre des actions et s'est réuni à quatre reprises entre juin et novembre 2015.

\*\*\*

# CHAPITRE 1 : LES PERSONNELS DE L'AGENCE

## Quelques données de synthèse :

- plafond d'emplois de 983 ETP exécuté à 100%
- 1 033 agents présents au 31 décembre 2015
- 1 003 agents sur des emplois permanents au 31 décembre 2015 dont 88% de contractuels et 12% de fonctionnaires
- une moyenne d'âge de 45 ans
- un taux de féminisation de 72% (53% des encadrants sont des femmes)
- un taux de turn-over de 4,8% (stable par rapport à 2014)
- 42,3% des personnels ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- un taux d'absentéisme de 5,1%

Par convention et pour l'ensemble des données de ce bilan social, il est établi que :

- les effectifs physiques sont les personnes rémunérées au 31 décembre,
- les effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) s'apprécient au 31 décembre,
- les effectifs en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) sont établis en moyenne annuelle.

Le décompte des effectifs en **ETPT** (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

A titre d'exemple :

- un agent à temps plein (soit quotité 100%) présent toute l'année correspond à 1 ETPT
- un agent à temps partiel (soit quotité 80%) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT
- un agent à temps partiel (soit quotité 80%) présent la moitié de l'année correspond à 0,4 ETPT (0.8\*6/12)

## Données budgétaires clés

### Evolution des emplois autorisés entre 2011 et 2015

Emplois	2011	2012	2013	2014	2015
Sous plafond	978	1003 <sup>(1)</sup>	1003 <sup>(2)</sup>	1003	983 <sup>(4)</sup>
Hors plafond	16	16	6 <sup>(3)</sup>	6	6
<b>Total</b>	<b>994</b>	<b>1019</b>	<b>1009</b>	<b>1009</b>	<b>989</b>
<b>+/-</b>		<b>+25</b>	<b>-10</b>	<b>=</b>	<b>-20</b>

(1) Moyens nouveaux, en précisant que la création de 40 emplois en 2012 était inscrite dans la LF 2012 dont 15 par redéploiement interne à l'Agence. La LF 2012 identifiait également 40 emplois pour 2013.

Le plafond de 1003 ETP été ramené à 998 ETP par mesure de gestion sur 2012.

(2) Réintégration dans le plafond de 10 emplois consacrés à des missions pérennes occupés par personnels en CDI ou fonctionnaires, et précédemment hors plafond. Le plafond de 1003 ETP a été ramené à 1 009 ETP par mesure de gestion sur 2013.

(3) Les emplois hors plafond de l'année 2013, qui comprennent les CAE, CDD sous convention, ont été renforcés ponctuellement par 7 ETPT de CDD (soit 13 ETPT en 2013), pour une mission task force de résorption de retard de dossiers anciens relatifs à l'AMM.

(4) La réduction de 20 emplois du plafond d'ETP pour 2015 (983 au lieu de 1003 en 2014) a imposé à l'ANSM un important effort d'ajustement pour un établissement qui doit mobiliser des compétences variées, dans le champ de la régulation et de l'expertise scientifique, pour traiter le flux incessant des dossiers entrants nationaux et européens et le traitement des alertes de santé publique. Elle a de ce fait pu bénéficier à titre exceptionnel d'un sous-plafond de 993 ETPT pour lui permettre d'organiser la décroissance des moyens humains à fin 2015.

## Evolution de l'exécution des emplois autorisés en ETP

	2013			2014			2015		
	ETP autorisés	ETP exécutés	% exécution	ETP exécutés	ETP autorisés	% exécution	ETP autorisés	ETP exécutés	% exécution
Plafond	1 003 ramenés à 1009	1 008,2*	99,9	1003	1 002,6	99,9	983	983	100
Hors plafond	16,0	16,0	100	6	2	33,3	6	5	83
Total	1 025	1 024,2	99,9	1 009	1 004,6	99,6	989	988	99,9

\* à l'exclusion de 2 décisions de mi-temps thérapeutiques connues *a posteriori*

## Evolution de l'exécution des emplois autorisés en ETPT

	2013			2014			2015		
	ETPT exécutés	% exécution	ETPT exécutés	% exécution	ETPT exécutés	% exécution	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution
Plafond	1 003	1 007,2*	99,7	1003	994,7	99,1	993	991,2	99,8
Hors plafond	16,0	10,4	65,0	6	3,5	58,3	6	4,5	75
Total	1 019	1 017,6	99,1	1 009	998,2	98,9	999	995,7	99,7

\* accord des tutelles pour un léger dépassement du plafond en ETPT par rapport au 1003 ETPT du budget primitif

## 11- Le personnel permanent

Trois grandes catégories de statut rassemblent les effectifs permanents :

➤ **Le personnel contractuel** en contrat à durée indéterminée et déterminée régi par les dispositions du décret n°2003-224 du 7 mars 2003 modifié et par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, ainsi que **les fonctionnaires détachés sur contrat**.

➤ **Le personnel fonctionnaire de laboratoire** qui combine trois corps :

le corps des scientifiques de laboratoire,  
le corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (*anciennement techniciens de laboratoire*),  
le corps des adjoints techniques de laboratoire.

- Le corps des scientifiques de laboratoire effectue les contrôles et les recherches nécessaires à la protection de la santé publique.
- Le corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire participe, sous la direction du personnel scientifique, à l'exécution des travaux confiés à ces derniers, notamment aux contrôles spécialisés et aux activités de recherche.
- Le corps des adjoints techniques de laboratoire est chargé, sous la responsabilité des personnels scientifiques et des techniciens de laboratoire, d'exécuter des analyses d'après des directives détaillées.

➤ **Le personnel fonctionnaire du corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique** qui comprend trois grades :

- le grade de pharmacien général de santé publique,
- le grade de pharmacien inspecteur en chef de santé publique,
- le grade de pharmacien inspecteur de santé publique.

Leurs missions portent sur le respect des dispositions législatives et réglementaires des établissements menant une activité de fabrication et de distribution des produits de santé, ou encore des essais cliniques ou non cliniques menés sur ces produits.

### 111- Effectif permanent en personnes physiques

Statut	2013	2014	2015	En % 2015
Personnels contractuels*	865	869	884	88%
Personnels fonctionnaires de laboratoire	121	115	105	10%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	17	15	14	1%
<b>Total</b>	<b>1 003</b>	<b>999</b>	<b>1 003</b>	

\* Inclut les fonctionnaires détachés et les personnels mis à disposition sortant de l'Agence

### 112- Effectif permanent en ETPT annuel

Statut	2013	2014	2015	En % 2015
Personnels contractuels	827,4	839,6	832,8	87%
Personnels fonctionnaires de laboratoire	113,7	109,4	105,4	11%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	17,6	15,5	13,6	1%
<b>Total</b>	<b>958,7</b>	<b>964,5</b>	<b>951,8</b>	

### 113- Effectif permanent en ETP

Statut	2013	2014	2015	En % 2015
Personnels contractuels	828,5	830,0	846,0	88%
Personnels fonctionnaires de laboratoire	113,5	109,0	99,6	10%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	16,4	14,6	13,4	1%
<b>Total</b>	<b>958,4</b>	<b>953,6</b>	<b>959</b>	

## Les personnels contractuels

114- Effectif des personnels contractuels par catégorie d'emploi (personnes physiques)

Catégorie d'emploi	2013	2014	2015	En % 2015
Catégorie d'emploi niveau 1	547	549	569	64%
Catégorie d'emploi niveau 2	70	69	68	8%
Catégorie d'emploi niveau 3	206	218	218	25%
Catégorie d'emploi niveau 4	42	33	29	3%
<b>Total</b>	<b>865</b>	<b>869</b>	<b>884</b>	

\* Inclut les fonctionnaires détachés et les personnels mis à disposition sortant de l'Agence

115- Répartition en ETPT annuel des personnels contractuels par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	2013	2014	2015	ETP 2015
Catégorie d'emploi niveau 1	518,63	523,6	530,5	542,6
Catégorie d'emploi niveau 2	67,87	67,0	65,2	65,1
Catégorie d'emploi niveau 3	198,99	215,0	207,0	209,3
Catégorie d'emploi niveau 4	41,90	34,0	30,1	29,0
<b>Total</b>	<b>827,39</b>	<b>839,6</b>	<b>832,8</b>	<b>846,0</b>

## Les personnels fonctionnaires de laboratoire

116- Répartition des personnels fonctionnaires de laboratoire par corps et par grade (personnes physiques)

Corps et grade	2013	2014	2015
<b>Corps des personnels scientifiques de laboratoire</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>45</b>
Directeur de laboratoire	4	4	3
Chef de laboratoire de 1 <sup>ère</sup> classe	18	18	15
Chef de laboratoire de 2 <sup>ème</sup> classe	24	19	17
Assistant	11	11	10
<b>Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>46</b>
Technicien en chef ( <i>anciennement exceptionnelle</i> )	9	10	11
Technicien principal ( <i>anciennement de classe supérieure</i> )	7	9	12
Technicien ( <i>anciennement de classe normale</i> )	34	30	23
<b>Corps des adjoints techniques de laboratoire</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	-	1	1
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	9	9	10
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	4	3	3
Adjoint technique de 2 <sup>ème</sup> classe	1	1	-
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>115</b>	<b>105</b>

117- Répartition en ETPT annuel des personnels fonctionnaires de laboratoire par corps et par grade

Corps et Grade	2013	2014	2015	ETP 2015
<b>Corps des personnels scientifiques de laboratoire</b>	<b>53,81</b>	<b>50,7</b>	<b>47,0</b>	<b>43,1</b>
Directeur de laboratoire	3,47	4,4	3,0	2,9
Chef de laboratoire de 1 <sup>ère</sup> classe	17,54	17,5	17,5	14,6
Chef de laboratoire de 2 <sup>ème</sup> classe	22,30	18,3	16,1	16,0
Assistant	10,50	10,5	10,4	9,6
<b>Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire</b>	<b>45,48</b>	<b>45,9</b>	<b>43,7</b>	
Technicien en chef	8,20	9,2	10,4	10,4
Technicien principal	6,60	8,4	11,1	11,2
Technicien	30,68	28,3	22,2	21,5
<b>Corps des adjoints techniques de laboratoire</b>	<b>14,38</b>	<b>12,8</b>	<b>13,4</b>	<b>13,4</b>
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	-	1,0	1,0	1,0
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	9,58	8,2	9,6	9,6
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	3,80	2,6	2,8	2,0
Adjoint technique de 2 <sup>ème</sup> classe	1,00	1,0	-	
<b>Total</b>	<b>113,67</b>	<b>109,4</b>	<b>105,4</b>	<b>99,6</b>

## Les pharmaciens inspecteurs de santé publique

118- Répartition des PHISP par grade (personnes physiques)

Grade	2013	2014	2015	En % 2015
Pharmacien général de santé publique	7	7	9	64%
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	6	4	2	14%
Pharmacien inspecteur de santé publique	4	4	3	11%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	

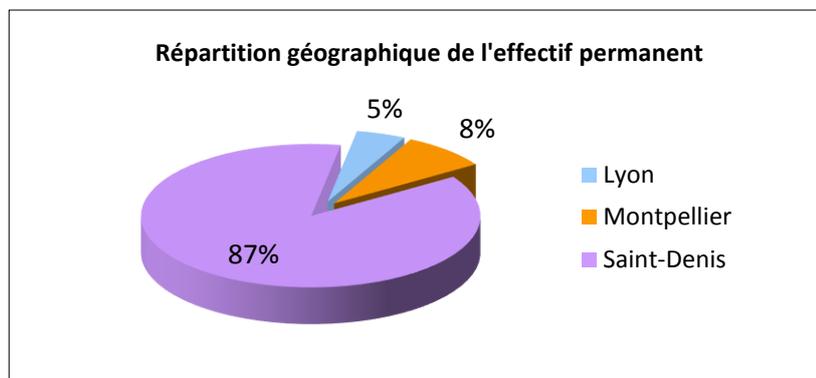
119- Répartition en ETPT annuel des PHISP par grade

Grade	2013	2014	2015	ETP 2015
Pharmacien général de santé publique	8,16	7,0	8,6	8,6
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	5,87	4,9	2,0	2,0
Pharmacien inspecteur de santé publique	3,60	3,6	3,0	2,8
<b>Total</b>	<b>17,63</b>	<b>15,5</b>	<b>13,6</b>	<b>13,4</b>

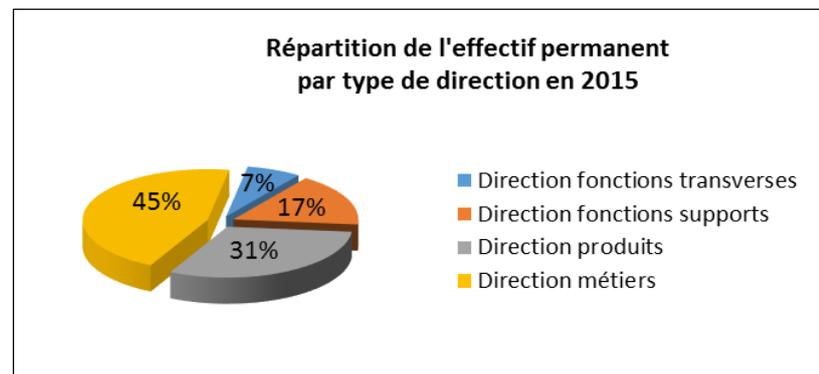
## L'affectation des personnels permanents

L'Agence est implantée sur trois sites : la grande majorité des personnels se situe à Saint-Denis. Les sites de Lyon et de Montpellier–Vendargues, accueillant les laboratoires, sont exclusivement occupés par des personnels relevant de la direction des contrôles.

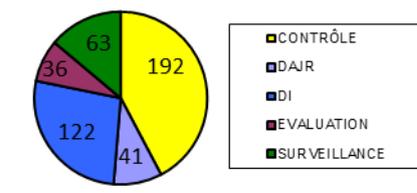
Répartition de l'effectif permanent par site au 31 décembre 2015



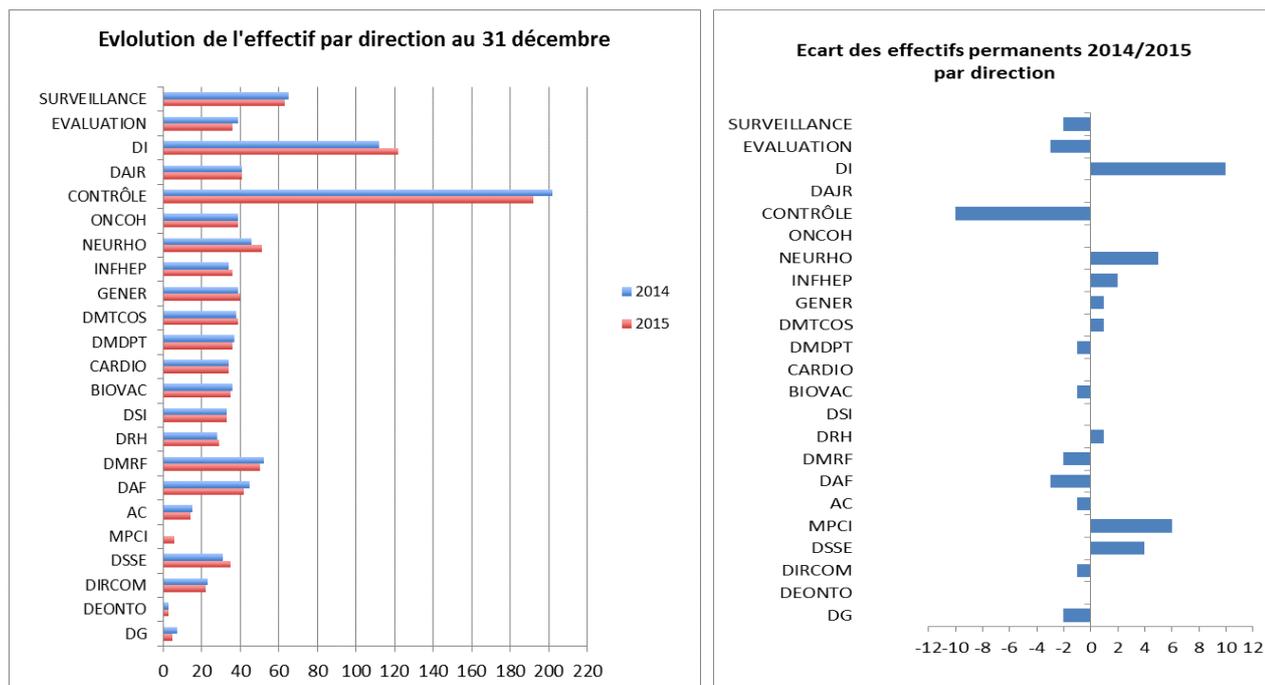
Répartition de l'effectif par direction au 31 décembre 2015



Focus sur les effectifs (physiques) des directions métiers



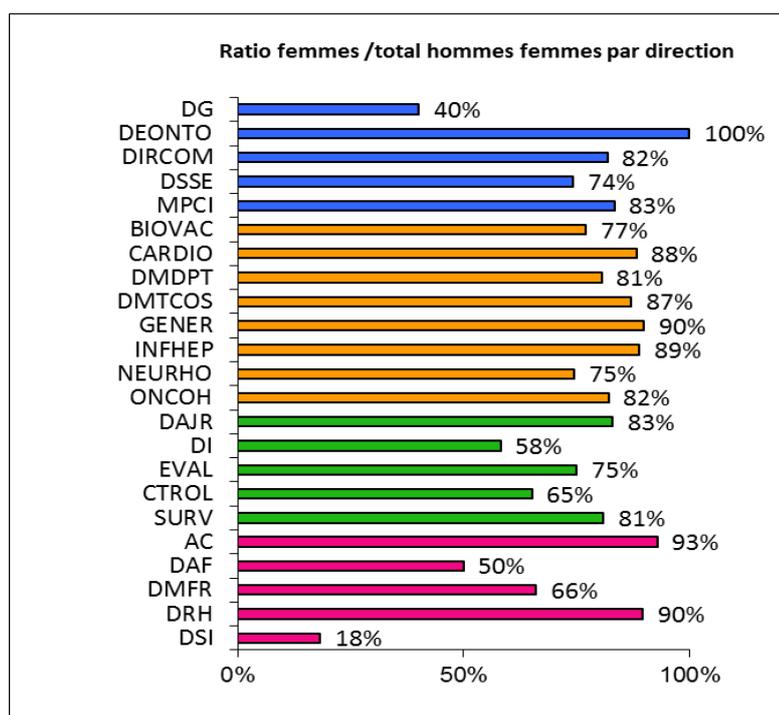
## Evolution de l'effectif permanent par direction au 31 décembre 2015



## Evolution des principales caractéristiques des personnels permanents

Répartition des personnels permanents par sexe

Année	2013		2014		2015	
	F	H	F	H	F	H
Personnels contractuels	616	228	616	228	646	238
Personnels fonctionnaires de laboratoire	78	44	78	44	65	40
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	11	6	11	6	8	6
<b>Total</b>	<b>705</b>	<b>278</b>	<b>705</b>	<b>278</b>	<b>719</b>	<b>284</b>

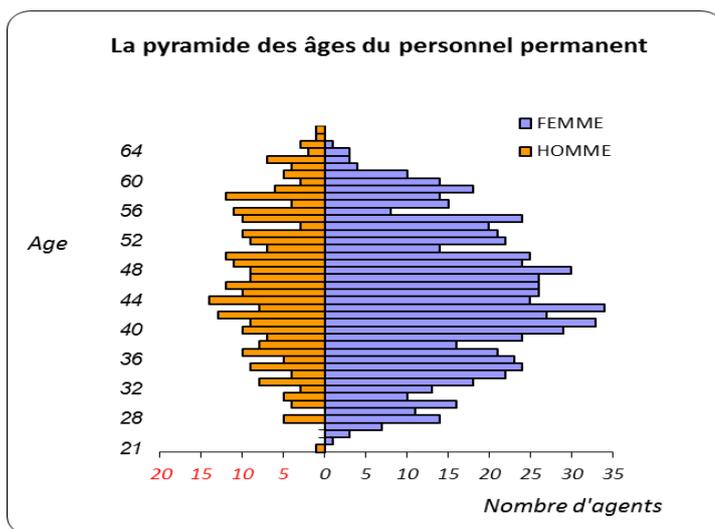


## Les pyramides des âges des personnels permanents

L'âge moyen des personnels permanents est de 45 ans (44,5 ans en 2014). 72% des personnels permanents, tous statuts confondus sont des femmes. L'âge moyen des femmes est de 44,4 ans en 2015 (43,8 ans en 2014) alors que celui des hommes est de 46,6 ans (46,1 ans en 2014).

L'effectif le plus important se trouve sur la tranche d'âge de 40 à 49 ans, à savoir 38% (dont 72% de femmes).

6% de l'effectif se situent dans la tranche d'âge des 60 ans et plus (dont 57% sont des femmes). Elle concerne 74% des personnels contractuels, 21% des personnels fonctionnaires de laboratoire et 5% des PHISP.



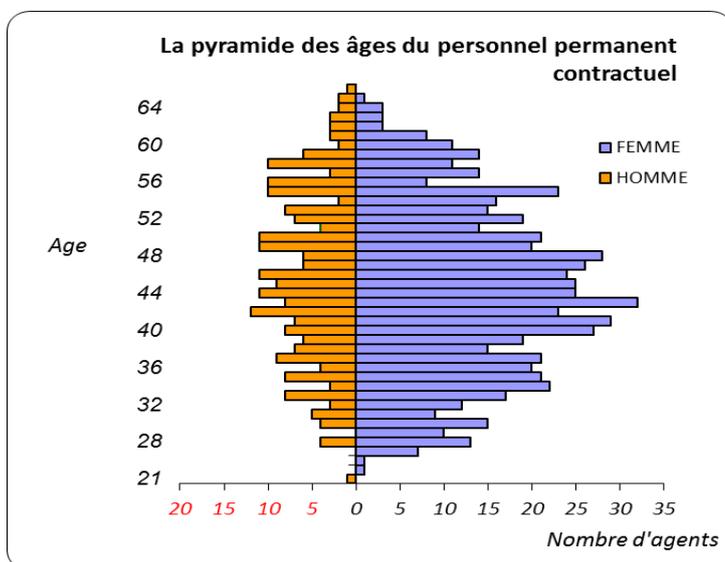
### L'âge médian passe de 44 ans à 45 ans.

L'âge moyen des personnels contractuels est de 44,6 ans en 2015.

73% sont des femmes. L'âge moyen des femmes est de 44,1 ans (43,6 ans en 2014) et celui des hommes est de 46,1 ans (45,5 ans en 2014).

39% de l'effectif se situent dans la tranche d'âge de 40 à 49 ans, 5% dans celle de 60 ans et plus (dont 64% sont des femmes)

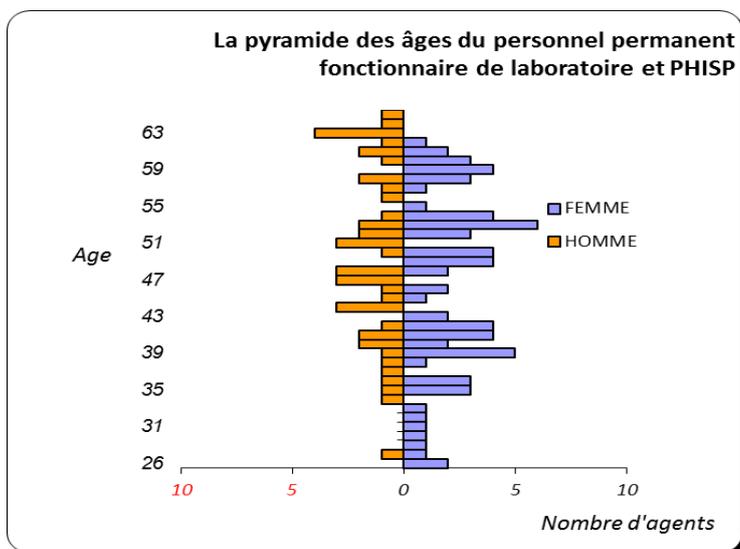
### L'âge médian est de 44 ans (identique à 2014).



L'âge moyen des personnels fonctionnaires de laboratoire est de 47,6 ans en 2015. 61% des personnels fonctionnaires sont des femmes. L'âge moyen des femmes est de 46,3 ans (45,8 ans en 2014) et celui des hommes est de 49,6 ans (49 ans en 2014). L'effectif le plus important, respectivement 31 et 33%, se situe dans la tranche de 40 à 49 ans et dans celle de 50 à 59 ans.

**13% des effectifs fonctionnaires (identique en 2014) se situent dans la tranche d'âge des 60 ans et plus (dont 62% sont des hommes).**

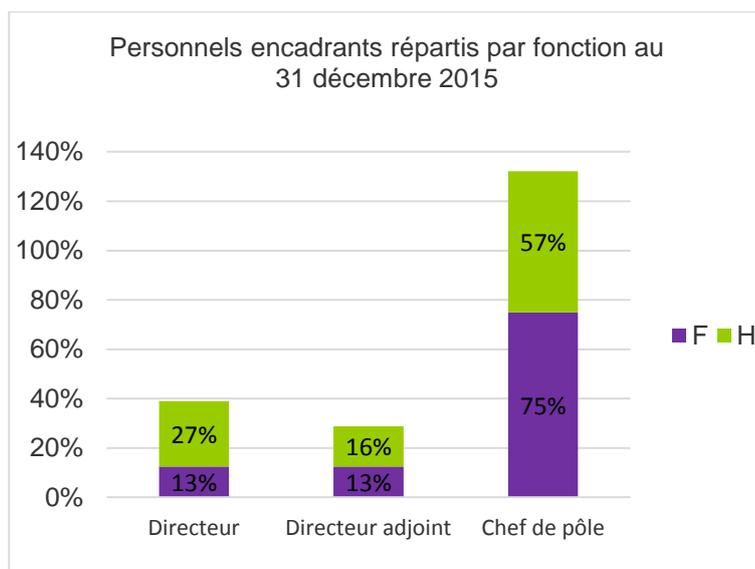
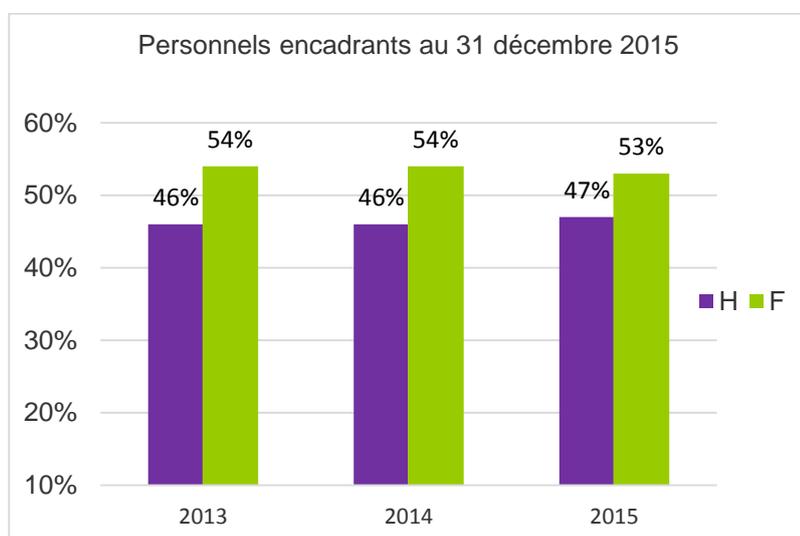
### L'âge médian passe de 47 ans à 48 ans.



## Répartition des personnels permanents par tranche d'âge

Tranche d'âge	Personnels contractuels			Personnels fonctionnaires de laboratoire			Pharmaciens inspecteurs de santé publique		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Entre 20 ans et 29 ans	42	47	37	8	6	5	-	-	-
Entre 30 ans et 39 ans	252	234	228	31	26	21	2	2	1
Entre 40 ans et 49 ans	327	341	348	32	34	34	8	5	3
Entre 50 ans et 59 ans	203	209	226	34	34	32	6	6	7
60 ans et +	41	38	45	16	15	13	1	2	3
<b>Total</b>	<b>865</b>	<b>869</b>	<b>884</b>	<b>121</b>	<b>115</b>	<b>105</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>14</b>

## Personnels permanents exerçant des fonctions d'encadrement (ANSM)



## 12- Les effectifs non permanents

Sont considérés comme personnels non permanents, les agents recrutés sur les types de contrats suivants :

- les contrats occasionnels pour remplacements, surcroît d'activité, missions particulières
- les contrats de vacances
- les contrats d'accompagnement dans l'emploi

### Précision

**Les contrats occasionnels** regroupent les agents recrutés pour une durée déterminée afin de remplacer des personnels permanents absents pour cause de maternité ou de formation, pour assurer des missions particulières et enfin pour assurer des missions ponctuelles liées à des surcroits d'activité.

Les **agents vacataires** contribuent à la réalisation des missions de l'Agence en réalisant des travaux à caractère ponctuel ou spécifique et de nature principalement scientifique. Ce type de contrat fait l'objet d'une réglementation particulière. Le nombre de vacances est limité à 4 par semaine, soit un maximum de 64 heures par mois. Les agents vacataires exerçant par ailleurs une activité professionnelle principale, les contrats de vacation sont soumis à une autorisation de cumul de rémunération.

Les **CAE** (contrats d'accompagnement dans l'emploi) remplacent les CES (contrats emploi solidarité) et les CEC (contrats emploi consolidés) depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005. Il s'agit d'une mesure visant à l'accompagnement dans l'emploi de personnes éloignées du marché du travail.

Les contrats occasionnels et les contrats de vacances sont régis par le droit public. Les contrats d'accompagnement dans l'emploi répondent aux règles du droit privé.

### 121- Evolution de l'effectif non permanent au 31 décembre

Personnes physiques au 31 décembre	2013	2014	2015	ETPT 2015	ETP 2015
Effectifs non permanents sous plafond	53	52	25	39,4	24
Effectifs non permanents hors plafond	16	2	5	4,5	5
<b>Total effectifs sous plafond et hors plafond</b>	<b>69</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	<b>43,9</b>	<b>9</b>

En personnes physiques, au 31 décembre

### 122- Répartition des personnels non permanents par type de contrat (personnes physiques au 31 décembre)

Personnels non permanents par type de contrat	2013	2014	2015	En % 2015
<b>Effectifs non permanents sous plafond</b>	<b>53</b>	<b>52</b>	<b>25</b>	<b>83,3%</b>
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	49	49	25	
Personnels sous contrat de vacation	4	3	-	
<b>Effectifs non permanents hors plafond</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>16,7%</b>
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	12	-	-	
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	4	2	5	
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	

### 123- Répartition en ETPT annuel des personnels non permanents par type de contrat

Personnels non permanents par type de contrat	2013	2014	2015	ETP 2015
<b>Effectifs non permanents sous plafond</b>	<b>48,5</b>	<b>30,2</b>	<b>39,4</b>	<b>24</b>
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	47,8	29,5	39,2	24
Personnels sous contrat de vacation	0,7	0,7	0,2	-
<b>Effectifs non permanents hors plafond</b>	<b>10,4</b>	<b>3,5</b>	<b>4,5</b>	<b>5</b>
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	8,0*	-	-	-
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	2,4	3,5	4,5	5
<b>Total</b>	<b>58,9</b>	<b>33,7</b>	<b>43,9</b>	<b>29</b>

\* dont 7 ETPT hors plafond au titre de la Task force (2013)

124- Répartition des personnels non permanents par sexe

Sexe	2013	2014	2015	En % 2015
Femme	51	40	22	73%
Homme	18	14	8	27%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	

En personnes physiques, au 31 décembre

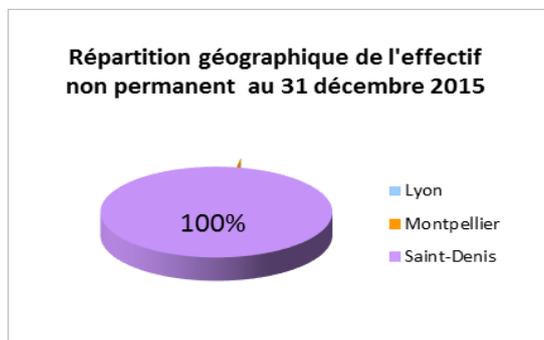
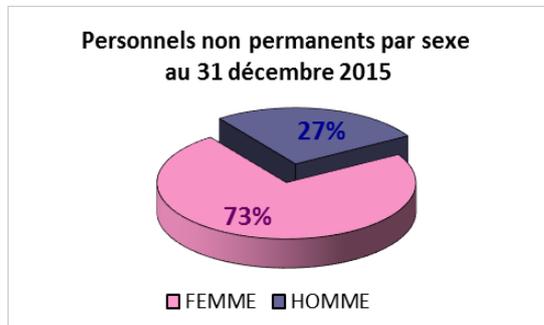
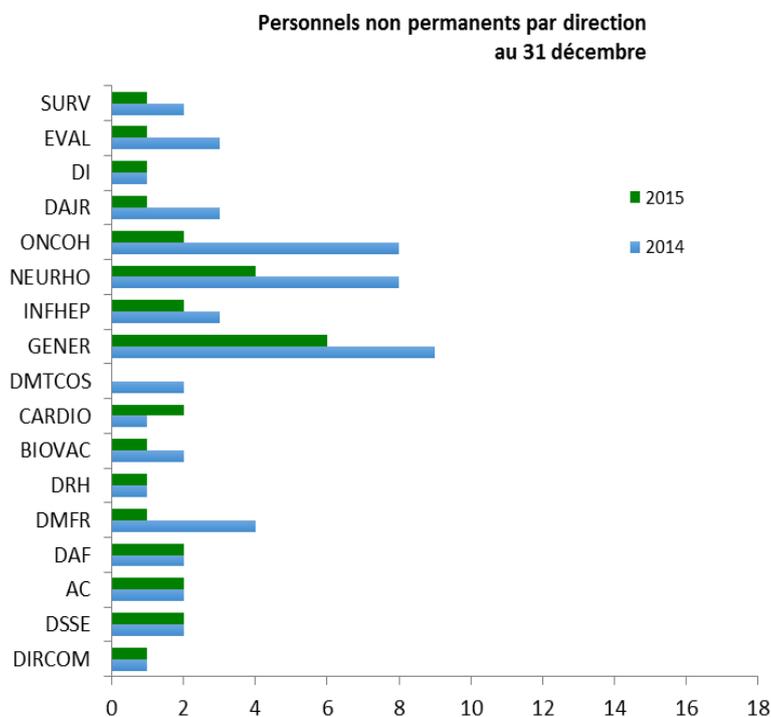
125- Répartition des personnels non permanents par tranche d'âge

Type de contrat	2015 âge moyen
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	32,2ans
Personnels sous contrat de vacation	- ans
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	44,8ans

Tranche d'âge	2013	2014	2015	En % 2015
Entre 20 ans et 29 ans	37	27	12	40%
Entre 30 ans et 39 ans	17	18	10	33%
Entre 40 ans et 49 ans	8	2	5	17%
Entre 50 ans et 59 ans	5	4	3	10%
+ de 60 ans	2	3	-	-
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	

En personnes physiques, au 31 décembre

126- Répartition des personnels non permanents par site et direction



127- Les contrats occasionnels (en personnes physiques au 31 décembre)

Nature du contrat	2013	2014	2015
Remplacement de congés (*)	33	7	1
CDD surcroît d'activité	27	42	24
CDD missions particulières	1	-	-
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>49</b>	<b>25</b>

(\*) hors congés annuels ou vacances de postes temporaires

128- Répartition en ETPT annuel des personnels occasionnels par nature de contrat

Nature du contrat	2013	2014	2015	ETP 2015
Remplacement de congés	34,9	5,5	7,1	1,0
CDD surcroît d'activité	13,0	24,0	32,1	23,0
CDD missions particulières	8,0	-	-	-
<b>Total</b>	<b>55,9</b>	<b>29,5</b>	<b>39,2</b>	<b>24,0</b>

129- Personnels vacataires par sexe au 31 décembre

Année	Personnels vacataires		Total
	Dont Hommes	Dont Femmes	
2013	2	2	4
2014	2	1	3
2015	-	-	-

Les personnels vacataires par direction

Direction	2013	2014	2015
ONCOH	2	3	-
DMTCOS	1	-	-
STRAT	1	-	-
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>-</b>

130- Les contrats d'accompagnement dans l'emploi

	2013	2014	2015
Nombre de CAE au 31 décembre	4	2	5
Total dans l'année	6	5	8

Direction d'affectation des CAE en décembre 2015 : DI, DRH, NEUROH, ONCOH

131- Les internes (en médecine et en pharmacie)

	2013 <sup>(1)</sup>	2014 <sup>(2)</sup>	2015 <sup>(3)</sup>
Nombre d'internes et internes CHU	<b>21</b> Dont : 16 femmes 5 hommes	<b>27</b> Dont : 16 femmes 11 hommes	<b>23</b> Dont : 14 femmes 9 hommes

1) dont 11 au 1er semestre 2013 et 10 au second semestre 2013

(2) dont 10 au 1er semestre 2014 et 17 au second semestre 2014

(3) dont 11 au 1er semestre 2015 et 12 au second semestre 2015

## 14- Le recrutement

### Précision

Les informations présentées portent sur l'ensemble des recrutements ouverts au cours de l'année 2015 à l'ANSM.

Ces chiffres ne tiennent pas compte des recrutements qui se seraient terminés en 2015 mais dont les recherches auraient débuté en 2014. Ils prennent par contre en considération les recherches lancées avant le 31 décembre 2015 et qui ne sont pas terminées à cette date.

#### 141- Le recrutement du personnel

<b>Nombre de recrutements ouverts depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015</b>	<b>88</b>	%2015
<b>Origine de la vacance de poste</b>		
Contrats à durée déterminée (CDD)	34	39%
Contrats à durée indéterminée (CDI)	54	61%

2014 : 63% de CDD et 37% de CDI

#### 142- La répartition des postes ouverts aux recrutements scientifiques/fonctions support

Nature des postes	2013	2014	2015	% 2015
Postes sur fonctions supports (CDD + CDI)	47	26	29	33%
Postes sur fonctions scientifiques (CDD + CDI)	57	91	59	67%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>117</b>	<b>88</b>	

#### 143- La répartition des recrutements par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Nombre de postes		
	2013	2014	2015
CE1	71	97	73
CE2	5	6	6
CE3	24	12	9
CE4	4	2	0
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>117</b>	<b>88</b>

A titre indicatif, 83% des postes ouverts au recrutement en 2015 étaient de la catégorie d'emploi 1 comme en 2014.

#### 144- Recours à l'intérim

Fonction	< 1 mois	1 à 2 mois	3 à 4 mois	4 à 5 mois	> 6 mois
Support (type agent administratif, secrétaire....)	6	1	6	1	1
Scientifique				1	
Autres (base de données, attaché administratif...)					
<b>Total : 16</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

36 intérimaires en 2014

#### 145- La mobilité interne

	2014	2015
mobilité avec changement d'emploi	22	61
mobilité sans changement d'emploi	2	7
taux de mobilité des effectifs permanents	2,4%	6,8%

## 15- Les mouvements du personnel

Les mouvements du personnel permanent peuvent être qualifiés de deux sortes :

- les mouvements dits « définitifs », constitués des entrées et sorties définitives d'agents sur des emplois permanents de fonctionnaires ou de contractuels,
- les mouvements dits « temporaires », constitués des départs dans le cadre d'un dispositif réglementaire qui appelle un retour dans un délai connu, et de réintégrations d'agents dans ce même cadre.

### Les mouvements définitifs

Les personnels permanents sont de trois types :

- Les recrutements de personnels contractuels (soit en CDI, soit en CDD de longue durée sur grille indiciaire ou hors grilles) ou de personnels fonctionnaires qui ont choisi la position hors cadre
- Les affectations de pharmaciens inspecteurs de santé publique.
- Les nominations de personnels de laboratoire suite à un concours organisé par l'Agence.

#### 151- Les entrées de personnels permanents

	2013	2014			2015		
		H	F	Total	H	F	Total
suite à un recrutement	60	15	40	55	20	26	46
suite à une mutation (PHISP)	-	-	1	1	-	-	-
suite à un concours	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>15</b>	<b>41</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>46</b>

#### 152- Les départs définitifs de personnels permanents

	2013	2014			2015		
		H	F	Total	H	F	Total
fin de contrat	4	1	-	1	2	4	6
démission	20	6	9	15	4	9	13
fin de période d'essai	3	1	-	1	-	1	1
mutation (PHISP)	1	2	1	3	-	1	1
fin de détachement	1	-	-	-	-	-	-
licenciement	1	2	1	3	-	1	1
retraite	10	5	13	18	4	7	11
décès	1	-	-	-	-	1	1
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>34</b>

#### 153- Turn-over

2013	2014	2015
4,9%	4,9%	4,8%

Le **turn-over** se calcule comme suit :  $(\text{entrées} + \text{sorties}) / 2 / \text{effectifs au } 01/01/2015$ .

## Les mouvements temporaires

### 154- Les départs(\*) temporaires sur emploi permanent

	2013	2014			2015		
		H	F	total	H	F	total
départ congé formation	2	-	1	1	-	1	1
départ congé parental	7	-	4	4	-	2	2
départ congé longue maladie	3	-	3	3	3	1	4
départ congé de mobilité dans la fonction publique	2	4	3	7	1	2	3
départ disponibilité	17	1	12	13	2	9	11
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>

(\*) Il s'agit des nouveaux départs au cours de l'année

### 155- Les réintégrations sur emploi permanent

	2013	2014			2015		
		H	F	total	H	F	total
réintégration suite à un congé formation	2	1	-	1	-	1	1
réintégration suite à congé parental	4	-	4	4	-	5	5
réintégration suite congé longue maladie	4	-	2	4	-	3	3
réintégration suite disponibilité	4	-	2	4	2	2	4
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

## Les mouvements vers le secteur privé

Conformément à l'article 14 du décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions, chacun de ces dossiers a fait l'objet d'une saisie de la commission de déontologie de la fonction publique. Cette commission est chargée de rendre un avis sur la compatibilité des activités privées que souhaitent exercer l'agent partant, avec ses activités à l'Agence, d'un point de vue déontologique.

### 156- Avis rendus par la commission de déontologie de la fonction publique

	2013	2014	2015
<b>Nombre de dossiers transmis à la commission</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>11</b>
Dossiers traités en ordonnance simple par la commission (avis favorable avec réserves ou sans réserve)	2	8	9
Dossiers présentés en séance : avis favorable avec réserves	13	9	2

Sur les 11 départs, 7 sont évaluateurs et 2 sont managers.

## 16- L'absentéisme

161- Le nombre de jours d'absence par famille d'absence

Motifs d'absence	2013		2014		2015	
Absence Maternité	28%	3549	26%	3 464	35%	4 527
Accident Travail/Trajet	4%	451	1%	171	4%	500
Congé Paternité	1%	101	1%	110	1%	88
Congé Maladie	67%	8625	72%	9 447	61%	7 979
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>12 726</b>	<b>100%</b>	<b>13 192</b>	<b>100%</b>	<b>13 094</b>

162- La durée des absences

Motifs d'absence	Nombre moyen de jours d'absence		
	2013	2014	2015
Absence Maternité	63,4	58,7	69,6
Accident Travail/Trajet	12,2	8,6	10,4
Congé Paternité	10,1	11,0	11,0
Congé Maladie	12,7	10,3	8,2
<b>Moyenne</b>	<b>16,2</b>	<b>13,1</b>	<b>12,0</b>

### L'absentéisme maladie

Rappel des données de référence pour comparaison avec les indicateurs d'absentéisme

Tranche d'âge	Répartition des effectifs de l'Agence		
	2013	2014	2015
entre 20 ans et 29 ans	7,6%	7,5%	5,2%
entre 30 ans et 39 ans	28,2%	26,6%	25,2%
entre 40 ans et 49 ans	35,2%	36,4%	37,8%
entre 50 ans et 59 ans	23,4%	24,0%	25,9%
60 ans et +	5,7%	5,5%	5,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Catégories	Répartition des effectifs de l'Agence		
	2013	2014	2015
CE1 / PHISP / scientifiques de laboratoire	60,8%	60,1%	61,3%
CE2 / scientifiques de laboratoire	8,1%	8,0%	7,9%
CE3 / techniciens de laboratoire	25,5%	26,7%	26,0%
CE4 / adjoints de laboratoire	5,6%	5,2%	4,5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

163- Répartition absentéisme par tranche d'âge et par catégorie d'emploi

Tranche d'âge	Répartition des jours d'absence maladie		
	2013	2014	2015
Entre 20 ans et 29 ans	2,5%	3,8%	2,5%
Entre 30 ans et 39 ans	23,2%	25,1%	21,9%
Entre 40 ans et 49 ans	32,6%	40,0%	34,3%
Entre 50 ans et 59 ans	33,3%	28,5%	32,5%
60 ans et +	8,5%	2,6%	8,7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Catégorie d'emploi	Répartition des jours d'absence maladie		
	2013	2014	2015
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	37,2%	39,4%	40,6%
CE2 / scientifiques de laboratoire	7,9%	3,6%	6,2%
CE3 / techniciens de laboratoire	24,8%	40,1%	37,0%
CE4 / adjoints de laboratoire	30,1%	16,9%	16,2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Poids des arrêts maladie de courte durée (< 4 jours) par classe d'âge

Tranche d'âge	Répartition des arrêts de courte durée		
	2013	2014	2015
Entre 20 ans et 29 ans	9,3%	5,7%	6,2%
Entre 30 ans et 39 ans	27,8%	36,0%	34,7%
Entre 40 ans et 49 ans	35,8%	31,0%	35,6%
Entre 50 ans et 59 ans	20,5%	23,2%	20,3%
60 ans et +	6,6%	4%	3,1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Poids des arrêts maladie de courte durée (< 4 jours) par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Répartition des arrêts de courte durée		
	2013	2014	2015
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	46%	40%	44,9%
CE2 / scientifiques de laboratoire	5%	9%	10,5%
CE3 / techniciens de laboratoire	36%	40%	36,2%
CE4 / adjoints de laboratoire	13%	11%	8,5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Poids des arrêts maladie de longue durée (> 20 jours) par classe d'âge

Tranche d'âge	Répartition des arrêts de longue durée		
	2013	2014	2015
Entre 20 ans et 29 ans	4,3%	2,9%	2,6%
Entre 30 ans et 39 ans	27,7%	29,4%	31,2%
Entre 40 ans et 49 ans	33,0%	41,2%	32,5%
Entre 50 ans et 59 ans	26,6%	23,5%	24,7%
60 ans et +	8,5%	2,9%	9,1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Poids des arrêts maladie de longue durée (> 20 jours) par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Répartition des arrêts de longue durée		
	2013	2014	2015
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	43%	35%	35,1%
CE2 / scientifiques de laboratoire	9%	3%	11,7%
CE3 / techniciens de laboratoire	28%	35%	37,7%
CE4 / adjoints de laboratoire	20%	27%	15,6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fréquence des arrêts maladie par agent	2014	%	2015	%
pas d'arrêt maladie	653	62%	608	59%
1 fois	187	18%	194	19%
2 fois	86	8%	113	11%
3 fois	45	4%	48	5%
4 fois	41	4%	28	3%
5 fois	18	2%	15	1%
6 fois	12	1%	8	1%
7 fois ou plus	11	1%	19	2%

Evolution sur les 3 dernières années de l'absentéisme de longue durée

Catégorie d'emploi	2013	2014	2015
Nombre d'agents en grave maladie ou en maladie de longue durée au cours de l'année	10	14	10
Dont cadres	4	3	4
Nombre d'agents en arrêt maladie ordinaire de plus de 20 jours au cours de l'année	66	57 <i>Dont 10 précédent un congé patho-maternité</i>	77 <i>Dont 9 précédent un congé patho-maternité</i>
Dont cadres	36	31	36
Nombre d'agents ayant été en mi-temps thérapeutique au cours de l'année	4	6	7
Dont cadres	1	1	2

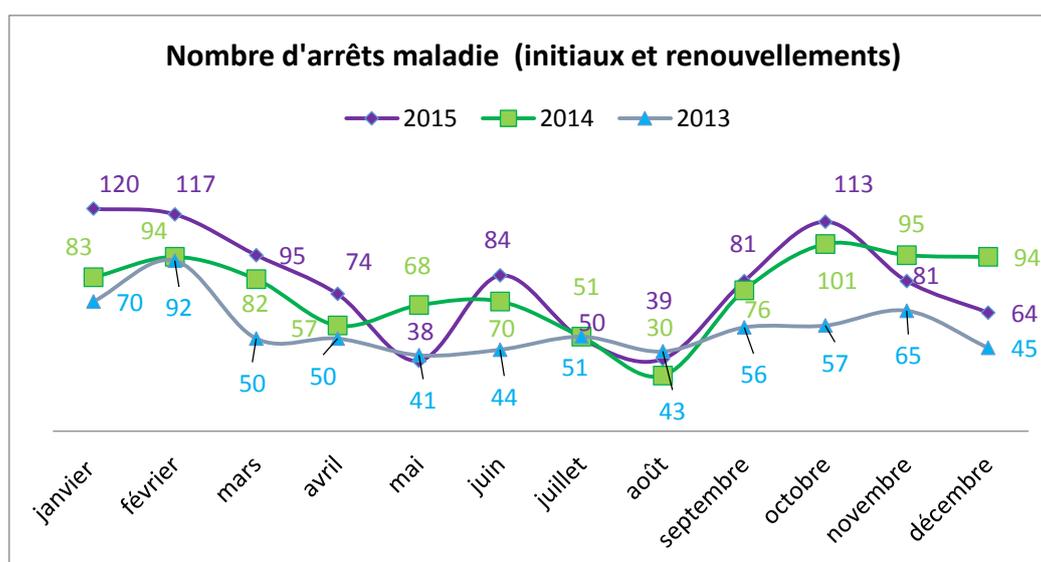
Synthèse

Absentéisme maladie	2013	2014	2015
Taux d'absentéisme maladie	3,3%	3,7%	3,1%
Nombre de jours maladie	8 625	9 447	7979
Grave maladie et longue maladie (nombre de jours)	3 035	2 775	1 532
% Grave maladie et longue maladie	35,2%	29,4%	19,2%
Nombre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie	325	400	425
% sur l'effectif	30,6%	38,0%	41,1%

#### 164- Répartition absentéisme par sexe

	2013		2014		2015	
	H	F	H	F	H	F
Répartition absentéisme maladie par sexe	15%	85%	15%	85%	23%	77%
Répartition de l'effectif Agence par sexe	29%	71%	29%	71%	28%	72%

#### 165- Répartition absentéisme dans l'année



#### L'absentéisme maternité et paternité

	2013	2014	2015
Nombre de jours de congé patho-maternité et paternité	3650	3 574	4 615
Taux d'absentéisme patho-maternité	1,4%	1,4%	1,8%
Nombre d'agents en congé maternité	39	38	44
% congés pathologiques préalables	49%	71%	66%
% Congés maladie préalables	ND	68%	41%
Nombre d'agents ayant pris un congé paternité	10	10	8

#### Abattement des jours de RTT pour maladie

L'abattement des jours de RTT pour maladie est mise en œuvre à l'Agence depuis 2014. Les périodes durant lesquelles un agent est absent au titre d'un congé pour raison de santé ne créent pas de jours de RTT. Tous les 12 jours d'absences constatés, hors week-end, jour du temps partiel et jour férié, 1 jour de RTT est défalqué sur le contingent de l'agent.

Les positions administratives qui ne génèrent pas de RTT sont les suivantes :

- congé pour maladie ordinaire,
- congé pour grave maladie,
- congé pour longue maladie
- congé pour maladie de longue durée.
- Congé pour maladie résultant d'un accident de travail ou maladie professionnelle.

	2014	2015
Total de jours maladie	6842	5801
Total de jours RTT déduits	416	312
Taux de retrait	6,08 %	5,38 %

Les périodes de congé maternité, congé paternité ou d'adoption les absences génèrent, quant à elles, des droits à jour RTT.

## 17- Les promotions et avancements du personnel

Les textes réglementaires qui régissent la carrière des effectifs permanents de l'Agence prévoient plusieurs dispositifs d'avancement ou de promotion des agents, mis en œuvre selon des cycles définis et détaillés par des procédures qui font régulièrement l'objet de communication auprès du personnel de l'Agence.

### Les promotions et avancements du personnel contractuel

Les avancements des personnels contractuels sont prévus par le décret n°2003-224 du 7 mars 2003. Ils sont de plusieurs types :

- des avancements d'échelon,
- à l'inverse, des mesures de prolongation de la durée à passer dans l'échelon,
- des avancements aux échelons exceptionnels pour les catégories d'emploi 1 et 2,
- des avancements à la hors classe pour toutes les catégories d'emploi.

#### 171- Les avancements d'échelon du personnel contractuel

Au titre de l'article 35 du décret n°2003-224 du 7 mars 2003.

Catégorie d'emploi	Avancement d'échelon			Maintien dans l'échelon		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Catégorie d'emploi niveau 1	245	244	243	-	-	-
Catégorie d'emploi niveau 2	25	36	24	1	-	-
Catégorie d'emploi niveau 3	82	87	97	1	2	-
Catégorie d'emploi niveau 4	17	11	11	1	2	-
<b>Total</b>	<b>369</b>	<b>378</b>	<b>375</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>-</b>

#### 172- Les avancements à la hors classe et aux échelons exceptionnels du personnel contractuel

Les avancements à la hors classe et aux échelons exceptionnels sont encadrés par une procédure interne diffusée à l'ensemble du personnel de l'Agence. Le dispositif repose sur l'adoption annuelle de quotas d'avancement par le Conseil d'administration (art. 37 et 38 du décret 2003-224 du 7 mars 2003) et se traduit par une décision du directeur général après avis de la Commission consultative paritaire.

Catégorie d'emploi	Budget initial 2015		
	Effectif promouvable de classe normale	Quotas de promotions 2014	% de l'effectif promouvable
Accès hors classe de la CE1	182	10	5,49%
Accès hors classe de la CE2	29	2	6,90%
Accès hors classe de la CE3	124	8	6,45%
Accès hors classe de la CE4	17	1	5,88%
<b>Total</b>	<b>352</b>	<b>21</b>	<b>5,97%</b>
Accès aux échelons exceptionnels de la CE1	29	2	6,90%
<b>Total</b>		<b>23</b>	

#### 173- Les promotions du personnel contractuel en 2015 art 39 (du décret 2003-224 du 7 mars 2003)

Catégorie d'emploi	2013	2014	2015
CE1	1	2	-
CE2		-	1
CE3	5	2	1
CE4	-	-	-
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

## Les promotions et avancements du personnel fonctionnaire

Les corps des fonctionnaires de laboratoire sont régis par des textes réglementaires spécifiques qui prévoient les critères d'éligibilité pour l'accès à la promotion :

- le décret n°98-385 du 18 mai 1998 prévoit les modalités d'accès à la promotion de grade pour le corps des personnels scientifiques de laboratoire,
- le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 et le décret n°2013-176 du 27 février 2013 prévoient les modalités d'accès à la promotion de grade pour le corps des techniciens,
- le décret n° 2006-1762 du 23 décembre 2006 prévoit les modalités d'accès à la promotion de grade pour le corps des adjoints techniques de laboratoire.

Les promotions sont prononcées sur décision du directeur général après avis de la Commission administrative paritaire du corps concerné.

### Avancement de grade des personnels scientifiques

La réforme statutaire des personnels scientifiques de laboratoire a conduit à de nouveaux principes de promotion à l'intérieur du corps.

En effet, l'extinction du corps se concrétise par le non remplacement des agents sortants du corps et en conséquence par l'arrêt des recrutements par la voie du concours. Cette extinction sera progressive puisque sur une période de 7 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le corps a continué à être alimenté par la promotion de techniciens. Depuis le terme de cette période transitoire, soit à compter de 2013, les vacances découlant des départs en retraite ou d'autres sorties du corps, ne sont plus comblées par la promotion de techniciens.

Ainsi, depuis l'application du texte, 46 promotions ont été actées sur la période de 2007 à 2014.

Corps des scientifiques				
Grades	Taux négociés	Postes libérés	Nominations actées	Taux réalisés
Directeur	75 %	6	5	83 %
Chef de laboratoire de 1 <sup>ère</sup> classe	75 %	19	15	79 %
Chef de laboratoire de 2 <sup>ème</sup> classe	70 %	22	12	68 %
Assistant	50 %	18	13	72 %

174- Les avancements de grade des scientifiques de laboratoire

Corps des scientifiques			
Grades	2013	2014	2015
Directeur	-	1	-
Chef de laboratoire de 1 <sup>ère</sup> classe	2	3	1
Chef de laboratoire de 2 <sup>ème</sup> classe	-	-	-
Assistant	3	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

175- Avancement de grade des personnels techniques et techniciens

### Avancement de grade des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire

En application du décret n°2013-176 du 27 février 2013, les techniciens de laboratoire de l'ANSM ont intégré le corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire.

En application de l'article 22 du décret susvisé, il convient désormais de déterminer le nombre maximum de promotions pouvant être prononcé dans chaque grade.

Au titre de l'année 2015, les ratios de promotions à l'effectif ont permis d'ouvrir à la promotion 5 postes. La règle de gestion retenue pour la répartition des promotions entre l'examen professionnel et le tableau d'avancement est de 50% / 50%.

<b>Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire</b>									
Grades	2013	2014		Répartition 2014		2015		Répartition 2015	
		Ratio	Nb poste	Avt choix	Ex pro	Ratio	Nb poste	Avt choix	Ex pro
Technicien en chef	5	20%	1	1	-	20%	2	1	1
Technicien principal	2	20%	5	3	2	15%	3	2	1
Technicien	2	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>7</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

#### Avancement de grade des adjoints techniques de laboratoire

<b>Corps des adjoints techniques de laboratoire</b>			
Grades	2013	2014	2015
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	-	1	-
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	-	-	1
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	1	-	1
Adjoint technique de 2 <sup>ème</sup> classe	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

#### Examen professionnel

L'ANSM a organisé deux examens professionnels pour l'accès aux grades de technicien principal et technicien en chef du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire. 2 postes ont été ouverts dans le cadre de cet examen. Les épreuves se sont déroulées les 15 et 16 juin 2015 sur le site de Lyon.

Pour préparer cette épreuve, une formation d'accompagnement à la préparation du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) a été proposée aux candidats.

Examen professionnel	Accès au grade de technicien principal	Accès au grade de technicien en chef	Jury commun aux 2 examens professionnels
Nombre de postes ouverts	1	1	4 personnes (dont 1 président)
Nombre d'agents inscrits	12	9	
Nombre d'agents présents	10	8	2 femmes / 2 hommes

#### 176- La promotion de grade des pharmaciens inspecteurs de santé publique

Le dispositif de promotion est différent pour les pharmaciens inspecteurs de santé publique. En effet, les promotions sont décidées, après consultation de l'ANSM, par la direction des ressources humaines du Ministère chargé de la santé après avis de la Commission administrative paritaire nationale. L'ANSM est représentée au sein de cette CAP.

Grades	2013	2014	2015
Pharmacien inspecteur général	1	-	2
Pharmacien inspecteur en chef	1	1	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

### 177- Les avancements d'échelon des personnels fonctionnaires

Corps	Grades	2013	2014	2015
Personnel de laboratoire	Scientifiques de laboratoire	20	27	16
	Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	17	14	23
	Adjoints techniques de laboratoire	6	10	6
PHISP	Pharmaciens inspecteurs de santé publique	12	7	4
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>58</b>	<b>49</b>
<b>Pourcentage de l'effectif fonctionnaire</b>		<b>40%</b>	<b>45%</b>	<b>41%</b>

### 178- Répartition des réductions d'ancienneté des personnels fonctionnaires de laboratoire

Depuis 2013, les personnels scientifiques de laboratoire et les adjoints techniques de laboratoire de l'Agence, bénéficient de réductions d'ancienneté au regard de l'appréciation de la valeur professionnelle.

A l'issue de la campagne des entretiens annuels, les responsables hiérarchiques proposent des réductions ou majorations d'ancienneté, en application du décret du 28 juillet 2010 et de la note de service du ministère du 21 décembre 2012.

Un comité d'harmonisation se réunit et répartit les réductions d'ancienneté dans les limites suivantes :

1<sup>ère</sup> étape : pour chacun des 2 corps de fonctionnaires de l'Agence, le calcul du nombre de mois de réductions d'ancienneté à répartir se fait sur la base de 90 mois pour un effectif de 100 agents (hors agents au plafond, en stage ou absents tout au long de l'année de référence).

2<sup>ème</sup> étape : un contingent minimum d'1 mois, de 2 mois ou de 3 mois de réduction d'ancienneté est attribué selon les modalités de calcul suivant :

- au moins 15% de l'effectif du corps bénéficie d'une réduction d'ancienneté d'1 mois ;
- au moins 10% de l'effectif du corps bénéficie d'une réduction d'ancienneté de 2 mois ;
- au moins 5% de l'effectif du corps bénéficie d'une réduction d'ancienneté de 3 mois.

3<sup>ème</sup> étape : le solde entre le nombre de mois total à répartir et l'attribution minimale attribuée peut être réparti entre les agents restants indifféremment (soit 1 mois, 2 mois ou 3 mois).

Par dérogation au décret du 28 juillet 2010, il est accordé 1 mois de réduction d'ancienneté à chacun des membres du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire éligibles.

	Scientifiques de laboratoire			Techniciens de laboratoire			Adjoints techniques de laboratoire		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Agents notés (2013 évalués)	57	57	54	47	51	49	16	17	15
Agents au plafond ou absent	14	12	14	7	4	1	1	4	2
Effectif éligible	43	45	40	40	47	49	15	13	13
Bénéficiaires de 3 mois	2	2	2	3	-	-	2	1	1
Bénéficiaires de 2 mois	9	6	8	6	-	-	3	2	3
Bénéficiaires de 1 mois	15	20	14	15	47	48	2	5	3
Nombre de mois distribués	39	41	36	36	47		14	12	12

### 179- Promotion des personnels fonctionnaires de laboratoire

Grades	2013	2014	2015
Scientifiques de laboratoire (catégorie A)	3	-	-
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (catégorie B)	2	-	-
Adjoints techniques de laboratoire (catégorie C)	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## 18- Les allocataires de l'aide au retour à l'emploi

L'ANSM, employeur du secteur public relève du paragraphe 1 de la loi n°351-12 du code de travail. Plusieurs options sont proposées pour assurer la prise en charge des agents quittant l'établissement et se trouvant en situation de recherche d'emploi :

- la convention de gestion : prise en charge par le régime pour le compte de l'employeur,
- l'adhésion : versement de contributions au régime, prise en charge du demandeur d'emploi par le régime,
- l'auto assurance : l'employeur assume lui-même la prise en charge du demandeur d'emploi.

**Pour rappel, afin d'assurer la prise en charge des demandeurs d'emploi, l'AFSSAPS/ANSM était jusqu'en 2005 sous convention de gestion. L'Agence a souhaité assurer elle-même la prise en charge des agents contractuels privés d'emploi.**

181- Nombre de versements mensuels, montants des allocations versées

	2013	2014	2015
Nombre de versements	243	174	119
Montant total dépensé	497 396€	423 028€	208 573€
Montant moyen	2 047€	2 431€	1 752€

182- Nombre de nouveaux allocataires (date d'inscription) et montants engagés correspondants

	2013	2014	2015
Nombre de nouveaux allocataires	15	21	19
Montant moyen annuel	33 892€	43 195€	19 920€

## 19- Les personnels en situation de handicap

L'Agence accompagne ses personnels en situation de handicap de manière ponctuelle, individuelle et souvent empirique, dès lors que ces personnels sont identifiés et/ou conseillés par le médecin de prévention. A ce titre, elle peut aménager des postes de travail, proposer des aménagements temporaires de travail spécifique à domicile, ou encore mettre en œuvre une prestation de taxi afin de faciliter le déplacement de ces personnels.

Afin d'améliorer l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap, l'Agence souhaite réaliser un diagnostic de ses pratiques et construire un plan d'action. Pour ce faire la direction des ressources humaines a formalisé puis lancé un appel d'offre courant 2015, afin de solliciter l'appui pour ce projet d'un cabinet expérimenté dans toutes les questions ayant trait aux situations de handicap dans le cadre du travail.

Il convient de rappeler que la loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap a renforcé les modalités d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés pour la sphère de la fonction publique, dans la proportion de 6% de l'effectif total des salariés. L'Agence ne peut à ce jour déclarer ce taux d'emploi. A défaut, elle doit donc s'acquitter d'une contribution compensatrice.

Pour mémoire, l'organisme contributeur de l'ANSM est le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce fonds récolte les contributions et apporte des financements à l'ANSM en proposant un panel de financement assez large, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilités (avoir une reconnaissance de travailleurs en situation de handicap délivrée par la CDAPH, être bénéficiaire d'une allocation adulte handicapées (AAH), d'une carte d'invalidité, etc.).

L'ANSM poursuit ses actions en 2015 (Cf. page 71 du bilan social).

<b>Année de déclaration*</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année N-1	10	10	11
Contribution versée au FIPHFP	281 837€	256 996€	273 894€

\* La déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) récapitule les actions menées en année N-1.  
(exemple : la DOETH réalisée en 2015 concerne les actions réalisées en 2014)

Sur un effectif global de 1 021 agents rémunérés en 2015, la population en situation de handicap représente 1,08%.

## CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES

### Quelques données de synthèse :

- 64 instances scientifiques consultatives
- 577 mandats de membres nommés auprès des instances scientifiques consultatives
- 264 experts ponctuels nommés auprès de l'ANSM
- 482 256 € dépensés au titre de la rétribution des experts externes

L'ANSM est chargée de garantir la sécurité des produits de santé tout au long de leur cycle de vie, des essais jusqu'à leur surveillance après autorisation et d'offrir un accès équitable à l'innovation pour tous les patients.

Les experts externes, professionnels de santé pour la plupart, qui apportent leur expertise dans des domaines variés, n'ont pas de statut juridique de personnel de l'Agence. Cette catégorie de collaborateurs occasionnels du service public constitue néanmoins une richesse supplémentaire à l'établissement en termes de pluralité de compétences.

La nouvelle organisation de l'expertise externe et la création de commissions consultatives et de groupes de travail a fait l'objet d'une délibération du Conseil d'administration de l'ANSM en octobre 2012.

Le recours à l'expertise a été modifié lors de la création de l'ANSM : diminution très forte du nombre de commissions (passage de 12 commissions à 4 et division par deux du nombre de groupes d'experts), un changement de leur rôle car elles n'examinent plus tous les dossiers mais ceux comportant les plus forts enjeux. Cette réforme traduit la volonté de remplacer l'expertise externe par l'expertise interne en appui dans l'analyse des dossiers.

En fin d'année 2015 l'Ansm, a lancé un appel à candidatures visant à renouveler la composition de ses groupes de travail et enrichir son vivier d'experts ponctuels. Les jurys de sélection ont lieu sur le début de l'année 2016.

### 21- Les instances scientifiques consultatives

Instances scientifiques consultatives	2013	2014	2015
Conseil scientifique	1	1	1
Commissions	4	4	4
Comités	9	9	9
Groupes d'experts	-	-	-
Groupes de travail	33	32	32
Comités scientifiques spécialisés temporaires	4	13	18
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>64</b>

### 22- Les experts externes

En 2015, l'Agence a octroyé 841 mandats d'experts externes afin d'apporter leur contribution aux travaux d'expertise soit en qualité de membres auprès des instances scientifiques consultatives, soit en qualité d'experts ponctuels.

La population des experts externes est toujours caractérisée par une proportion d'hommes importante. Cette proportion est légèrement en hausse 58,4% (contre 56,1% en 2014). Malgré une précédente hausse en 2014, la proportion de femmes est légèrement en baisse cette année (41,6% contre 43,9% en 2014).

#### 221- Nombre de membres

L'année 2015 connaît une augmentation du nombre de membres nommés auprès des instances scientifiques consultatives : 577 membres contre 551 en 2014, soit une augmentation de 5%. Celle-ci s'explique par la hausse du nombre d'instances collégiales temporaires.

## 222- Evolution du nombre d'experts ponctuels

	2013	2014	2015
Evolution du nombre global d'experts ponctuels	222	245	264

## 23- Les déclarations publiques d'intérêts

L'ensemble des experts externes nommés auprès des instances de l'Agence a effectué une déclaration d'intérêts.

	2015
<b>Nombre d'experts ayant un mandat en cours (hors membres de droit)</b>	<b>841</b>
Dont experts ayant une DPI de moins d'un an	787
Dont experts ayant une DPI de plus d'un an	54
Dont experts n'ayant fait aucune DPI	0
% experts ayant une DPI de moins d'un an	93,6%
% experts ayant une DPI de plus d'un an	6,4%
% experts n'ayant fait aucune DPI	0

La hausse du nombre de DPI de moins d'un an par rapport à 2014 (passage de 84,5% à 93,6%), s'explique par deux facteurs

- les relances pour mise à jour des DPI intervenant mensuellement ;
- l'appel à candidatures lancé fin 2015 relatif au renouvellement des mandats des groupes de travail et à l'enrichissement du vivier des experts ponctuels.

## 24- La rétribution des experts externes

La délibération n°2012-21 du 26 octobre 2012 fixe les modalités de rétribution applicables aux instances d'expertise collégiale.

La rétribution des études préparatoires est un nouveau dispositif qui permet d'accorder aux experts, présents à une réunion, une rétribution forfaitaire de 37,5€ (équivalent à ½ vacation), quel que soit le statut.

Rétribution moyenne annuelle	2013	2014	2015
Rétribution des experts exerçant une activité libérale (345 €/vacation)	441€	424€	766€
Rétribution des rapporteurs externes (67€ jusqu'en 2012 et 75€/vacation en 2013)	454€	641€	685€
Rétribution des études préparatoires (37,5€ soit ½ vacation)	37,5€	37,5€	37,5€

Dépenses annuelles réalisées en matière de rétribution des experts externes

Dépenses annuelles	2013	2014	2015
Rétribution des travaux d'expertise	256 412€	361 763€	49 020€
Rétribution des experts libéraux	47 265€	66 150€	390 561€
Rétribution des études préparatoires	30 937€	44 738€	42 675€
<b>Total</b>	<b>334 614€</b>	<b>466 906€</b>	<b>482 256€</b>

L'écart des dépenses réalisées entre 2014 et 2015 s'explique par la hausse du nombre de dossiers d'expertises confiés aux experts externes, mais aussi à l'augmentation du nombre d'experts.

## CHAPITRE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 31- Le temps de travail du personnel

La durée de travail des agents travaillant à temps plein a été fixée à 38 heures 30 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 en application de l'accord sur l'aménagement du temps de travail. Les agents travaillent du lundi au vendredi pour une moyenne de 7 heures 42 par jour.

#### Précisions

Sont comptabilisées à temps partiel toutes les personnes qui se trouvent en contrat à temps non complet, en mi-temps thérapeutique, à temps partiel de droit et à temps partiel choisi.

311- Répartition de l'effectif permanent selon la durée du travail au 31 décembre

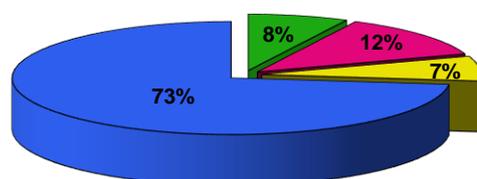
Temps de travail	2013	2014	2015	%
Agents à temps complet	784	771	774	77%
Agents à temps partiel	219	228	229	23%
<b>Total</b>	<b>1 003</b>	<b>999</b>	<b>1 003</b>	

312- Evolution de l'effectif permanent rémunéré à temps partiel au 31 décembre

Quotité	2013	2014	2015
50%	12	10	8
60%	1	3	2
70%	3	4	2
80%	169	170	169
90%	34	41	48
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>228</b>	<b>229</b>

313- Nombre d'actes administratifs en lien avec le temps de travail en 2015

#### Répartition par type d'actes administratifs liés au temps de travail en 2015



- Retour à temps plein
- 1ère demande de temps partiel
- Changement de quotité
- Renouvellement de mise à temps partiel

314- Evolution de l'effectif permanent rémunéré à temps partiel au 31 décembre par sexe

Quotité	2013		2014		2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
50%	7	1	10	-	7	1
60%	2	-	3	-	2	-
70%	5	1	4	-	2	-
80%	160	11	158	12	157	12
90%	27	2	36	5	45	3
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>15</b>	<b>211</b>	<b>17</b>	<b>213</b>	<b>16</b>

315- Evolution de l'effectif permanent rémunéré à temps partiel au 31 décembre par statut

Quotité	Personnel contractuel permanent			Personnel fonctionnaire de laboratoire			PHISP		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
50%	9	9	8	3	1	-	-	-	-
60%	1	3	1	-	-	-	-	-	1
70%	3	4	2	-	-	-	-	-	-
80%	139	146	146	27	22	22	3	2	1
90%	28	30	38	6	11	10	-	-	-
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>192</b>	<b>195</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

316- Evolution de l'effectif permanent contractuel rémunéré à temps partiel au 31 décembre par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	2013	2014	2015
Catégorie d'emploi niveau 1	139	140	142
Catégorie d'emploi niveau 2	11	16	16
Catégorie d'emploi niveau 3	39	35	37
Catégorie d'emploi niveau 4	1	1	-
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>192</b>	<b>195</b>

317- Evolution de l'effectif permanent fonctionnaire rémunéré à temps partiel au 31 décembre par corps

Corps	2013	2014	2015
Corps des scientifiques de laboratoire	15	18	13
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	20	13	16
Corps des adjoints techniques de laboratoire	1	3	3
PHISP	3	2	2
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>34</b>

## 32- Effectif ayant des horaires particuliers

Pour assurer la continuité du service, certaines activités nécessitent l'organisation du travail selon des horaires particuliers.

### Les services d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'Agence, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Trois cas de services d'astreinte sont identifiés à l'ANSM :

- fonctionnement des systèmes informatiques et alertes informatiques : en moyenne 2 à 3 personnes participent à la maintenance des systèmes informatiques de l'Agence tout au long de l'année ;
- sécurité des locaux et maintenance des bâtiments : en moyenne 9 personnes se relayent au cours de l'année pour garantir nuit et jour la sécurité des locaux de l'Agence ;
- alerte et veille sanitaire : tout au long de l'année, les personnels encadrants ainsi que les personnels scientifiques des trois sites de l'Agence assurent une veille sanitaire.

Ces astreintes doivent permettre de répondre à toute demande urgente émanant d'une autorité publique ou d'un particulier, relevant du champ de compétence de l'Agence et formulée en dehors des horaires normaux d'ouverture du service, week-end et jours fériés compris.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, deux types d'astreintes d'alerte et veille sanitaire sont à distinguer :

- l'astreinte de premier niveau vise à garantir la continuité des réponses aux demandes d'Autorisation Temporaire d'Utilisation qui constituent, en règle générale, l'essentiel des demandes urgentes formulées à l'Agence sur ces périodes (l'astreinte est réalisée sur la base du volontariat par les personnels non encadrants).
- l'astreinte de second niveau vise à traiter les questions ne relevant pas de l'astreinte de premier niveau (l'astreinte est réalisée obligatoirement par les personnels encadrants).

### Les services décalés et postés

Constitue un service décalé et posté, une organisation du travail pour continuité du service nécessitant la présence de deux personnes sur un même poste et se déroulant sur une plage horaire impliquant de façon régulière une prise de poste avant 8h30 ou une fin de travail postérieure à 19h00.

La désignation des structures concernées par cette organisation relève du directeur général et fait l'objet d'une information en Comité technique d'établissement et en Conseil d'administration.

## 33- Le fonctionnement du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a été créé dans la fonction publique par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002. Il permet aux agents d'accumuler des droits à congés rémunérés leur offrant ainsi la possibilité d'assouplir la prise de congés annuels.

Les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps sont déterminés par le décret n°2009-1065 du 28 août 2009.

L'agent ayant atteint le seuil de 20 jours sur son CET peut opter chaque année pour :

- le versement de 1 à 24 jours maximum au titre des congés de l'année de référence (seuls 10 jours pourront être conservés par an. Le surplus fera l'objet d'une indemnisation).
- l'indemnisation ;
- le versement à l'épargne retraite (RAFP) s'il est fonctionnaire.

Le montant forfaitaire pour l'indemnité et le versement à l'épargne retraite sont de :

- 125€ /jour pour les agents contractuels de catégorie 1 ou 2 ou fonctionnaires de catégorie A ;

- 80€ /jour pour les agents contractuels de catégorie 3 ou fonctionnaires de catégorie B ;
- 65€ / jour pour les agents contractuels de catégorie 4 ou fonctionnaires de catégorie C.

331 – La situation du CET en jours épargnés et indemnisés par catégorie d'emploi

	<b>MESURES PERENNES</b>								
	Jours versés sur CET			Jours CET indemnisés			Jours versés sur le compte RAFF*		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
CE1 ou équivalent	1299	1659 H : 560 F : 1099	1305 H : 456 F : 849	542	441 H : 187 F : 254	338 H : 114 F : 224	18	26 H : 10 F : 16	15 H : 15 F : 0
CE2 ou équivalent	216	171 H : 109 F : 62	212 H : 113 F : 99	128	93 H : 87 F : 6	88 H : 85 F : 3	-	-	
CE3 ou équivalent	332	106 H : 75 F : 31	466 H : 86 F : 380	116	108 H : 16 F : 92	159 H : 14 F : 145	5	10 H : 10 F : 0	19 H : 10 F : 9
CE4 ou équivalent	62	158 H : 88 F : 70	106 H : 68 F : 38	40	86 H : 48 F : 38	74 H : 58 F : 16	-	-	
<b>Total</b>	1909	2365	2089	826	728	659	23	36	34

\* RAFF : retraite additionnelle de la fonction publique

Le nombre total de jours stockés fin 2015 s'élève à 8 576 jours (8 143 jours en 2014).

## CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES

### Quelques données de synthèse :

- un budget de 78 983 K€ exécuté à 99,5%
- une rémunération mensuelle moyenne brute (agent permanent) de 3 999€
- 1 863 928€ bruts versés au titre des primes et des indemnités
- 75 primes d'encadrement versées
- 75% des effectifs contractuels éligibles ont bénéficié d'une prime de bonification indiciaire

### Principe de rémunération

La rémunération d'une personne recrutée à l'ANSM est calculée en fonction :

- du poste qu'elle va occuper,
- de son niveau de diplôme,
- de la durée de son expérience professionnelle antérieure qui peut être retenue.

La rémunération annuelle brut (salaire avant déduction des cotisations sociales) comprend :

- le traitement brut annuel qui est le résultat d'une multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, le grade et le corps ou emploi du personnel contractuel ou fonctionnaire, exprimé en nombre de points, et la valeur du point fonction publique,
- les éléments de rémunération annexes incluant l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

### 41- Evolution générale des dépenses de masse salariale

EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL	2013	2014	2015
<b>Budget relatif aux dépenses de personnel</b>	<b>79 000 000€</b>	<b>79 500 000€</b>	<b>78 983 375€</b>
Dont charges de personnel (compte 64)	72 182 629€	72 578 888€	71 728 033€
Dont Impôts, taxes et versements assimilés (compte 63)	6 817 371€	6 921 112€	6 897 052€
Exécution des dépenses de personnel (compte 64-63)*	78 224 425€	77 656 649€	78 625 086€
<b>Ratio exécution / prévision</b>	<b>99%</b>	<b>98%</b>	<b>99,5%</b>

\* Exécution (hors dépenses œuvres sociales et taxes diverses)

### 42- La rémunération du personnel permanent

#### 421- Niveau des rémunérations brutes moyennes

	2013	2014	2015
FEMME	45 099€	45 190€	46 052€
HOMME	52 449€	53 575€	52 888€
<b>Moyenne Agence</b>	<b>47 187€</b>	<b>47 523€</b>	<b>47 988€</b>

Rémunération au prorata du temps de présence des agents présents et rémunérés au 31 décembre

422- Répartition de l'effectif permanent par tranche de rémunération annuelle brut

Tranche de rémunération annuelle brute	2013		2014		2015	
	Effectif (%)	Effectif cumulé (%)	Effectif (%)	Effectif cumulé (%)	Effectif (%)	Effectif cumulé (%)
< 10 000 €	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Entre 10 001 et 20 000 €	2%	3%	2%	3%	2%	3%
Entre 20 001 et 30 000 €	20%	23%	16%	16%	14%	17%
Entre 30 001 et 40 000 €	20%	43%	22%	41%	24%	41%
Entre 40 001 et 50 000 €	16%	59%	16%	57%	16%	57%
Entre 50 001 et 60 000 €	19%	78%	19%	76%	19%	76%
Entre 60 001 et 70 000 €	13%	91%	13%	89%	13%	89%
Entre 70 001 et 80 000 €	6%	97%	6%	95%	6%	95%
> 80 001 €	3%	100%	5%	100%	5%	100%

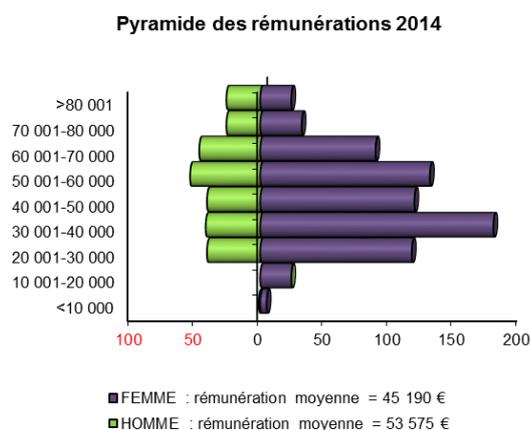
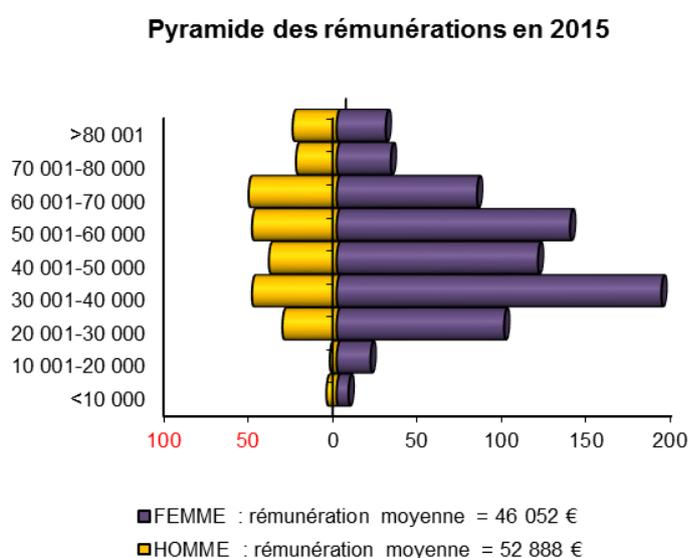
Rémunération au prorata du temps de présence des agents présents et rémunérés au 31 décembre

423- Répartition de l'effectif permanent par tranche de rémunération annuelle brut et par sexe

Tranche de rémunération	FEMME			HOMME		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
<10 000 €	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Entre 10 001 et 20 000 €	2%	3%	3%	1%	-%	-%
Entre 20 001 et 30 000 €	17%	16%	14%	15%	15%	15%
Entre 30 001 et 40 000 €	26%	25%	26%	15%	15%	15%
Entre 40 001 et 50 000 €	17%	17%	17%	15%	15%	15%
Entre 50 001 et 60 000 €	18%	18%	19%	20%	19%	19%
Entre 60 001 et 70 000 €	11%	12%	12%	18%	17%	17%
Entre 70 001 et 80 000 €	5%	5%	4%	7%	9%	9%
> 80 001 €	3%	3%	4%	8%	9%	9%

Rémunération au prorata du temps de présence des agents présents et rémunérés au 31 décembre

424- Pyramide des rémunérations annuelles de l'effectif permanent en 2015



425- Répartition de l'effectif permanent par tranche de rémunération annuelle brut et par tranche d'âge

Tranches d'âge	entre 20 ans et 29 ans			entre 30 ans et 39 ans			entre 40 ans et 49 ans			entre 50 ans et 59 ans			60 ans et plus		
	Années	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014
< 10 000 €	-	0,2%	0,2%	0,4%	0,4%	0,7%	0,2%	-	0,3%	-	-	0,1%	-	-	1,3%
Entre 10 001 € et 20 000 €	0,2%	0,5%	0,3%	1,0%	1,1%	0,8%	0,5%	0,4%	0,6%	0,3%	0,4%	0,6%	-	-	2,4%
Entre 20 001 € et 30 000 €	1,6%	1,3%	1,2%	5,7%	6,1%	4,2%	6,1%	5,9%	5,4%	2,8%	2,0%	1,9%	0,4%	0,5%	13,1%
Entre 30 001 € et 40 000 €	1,8%	1,5%	1,3%	5,7%	3,5%	5,1%	8,0%	8,8%	8,8%	6,3%	7,2%	7,0%	1,3%	1,2%	24,1%
Entre 40 001 € et 50 000 €	1,4%	1,8%	1,2%	8,8%	8,1%	7,7%	3,9%	3,7%	4,5%	0,3%	1,8%	1,9%	0,3%	0,6%	15,9%
Entre 50 001 € et 60 000 €	-	-	-	6,9%	6,5%	5,9%	9,5%	10,1%	10,3%	1,8%	1,8%	2,3%	0,4%	0,2%	18,7%
Entre 60 001 € et 70 000 €	-	-	-	0,1%	0,4%	0,4%	6,0%	6,5%	6,3%	6,3%	5,5%	5,9%	1,2%	1,2%	13,5%
Entre 70 001 € et 80 000 €	-	-	-	-	0,2%	0,2%	1,5%	1,5%	1,0%	2,5%	3,0%	3,4%	1,5%	1,1%	5,6%
> 80 001 €	-	-	-	0,1%	-	-	1,3%	1,3%	1,1%	2,7%	3,2%	3,3%	0,7%	0,7%	5,4%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>29%</b>	<b>26%</b>	<b>25%</b>	<b>37%</b>	<b>38%</b>	<b>39%</b>	<b>23%</b>	<b>25%</b>	<b>26%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>

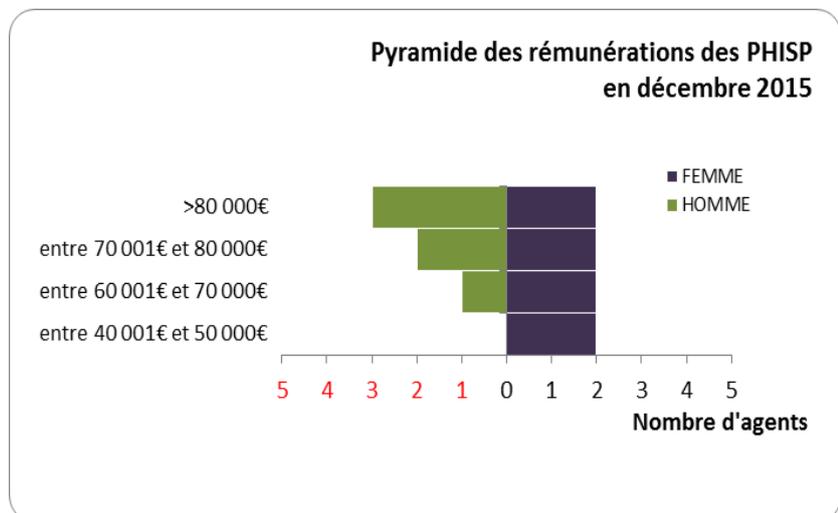
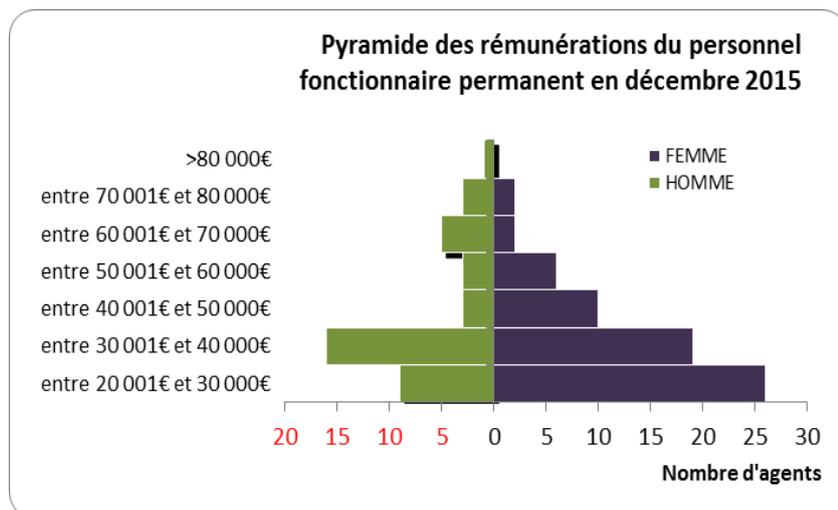
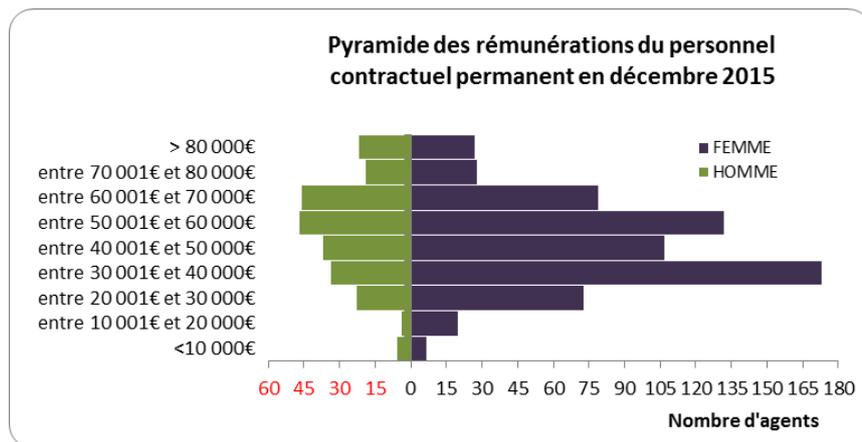
Rémunération au prorata du temps de présence des agents présents et rémunérés au 31 décembre

426- Indice de rémunération de l'effectif permanent par statut

	Indice moyen			Indice médian			Indice moyen hommes			Indice moyen femmes			Indice ratio F/H 2015 en %
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
<b>Personnels permanents sur grille indiciaire au 31 décembre</b>	<b>815</b>	<b>820</b>	<b>839</b>	<b>821</b>	<b>807</b>	<b>841</b>	<b>837</b>	<b>845</b>	<b>868</b>	<b>806</b>	<b>810</b>	<b>828</b>	<b>95,4%</b>
<b>Personnels contractuels permanents</b>	<b>849</b>	<b>852</b>	<b>871</b>	<b>848</b>	<b>848</b>	<b>883</b>	<b>883</b>	<b>891</b>	<b>914</b>	<b>838</b>	<b>840</b>	<b>856</b>	<b>93,7%</b>
Contractuel niveau CE1	1020	1022	1037	1011	1011	1011	1022	1033	1045	1019	1018	1033	98,9%
Contractuel niveau CE2	722	734	748	698	734	734	725	749	755	721	727	744	98,5%
Contractuel niveau CE3	555	559	566	567	567	567	552	546	552	555	561	568	102,9%
Contractuel niveau CE4	436	436	442	435	434	449	437	446	453	435	424	430	94,9%
<b>Personnels fonctionnaires permanents</b>	<b>567</b>	<b>567</b>	<b>561</b>	<b>496</b>	<b>494</b>	<b>471</b>	<b>602</b>	<b>610</b>	<b>600</b>	<b>546</b>	<b>540</b>	<b>537</b>	<b>89,5%</b>
Scientifique de laboratoire	818	832	831	760	783	783	856	885	871	791	790	797	91,5%
Assistant de laboratoire	554	557	568	557	557	589	533	533	513	566	571	592	115,4%
TSSS	406	413	420	371	390	390	409	412	418	404	414	421	100,7%
Adjoint technique	325	335	343	314	325	332	336	345	353	320	332	338	95,8%
<b>Pharmaciens inspecteurs</b>	<b>925</b>	<b>969</b>	<b>1003</b>	<b>881</b>	<b>963</b>	<b>1004</b>	<b>988</b>	<b>1036</b>	<b>1055</b>	<b>870</b>	<b>925</b>	<b>963</b>	<b>91,3%</b>

Valeur du point d'indice fonction publique au 1er janvier 2013 : 55,5635

427- Pyramide de rémunérations de l'effectif permanent par statut au 31 décembre 2015



428- Hiérarchie des rémunérations brutes

	2013	2014	2015
Moyenne des 10 rémunérations les plus élevées	122 782€	123 266€	125 048€
Moyenne des 10 rémunérations les moins élevées	22 323€	22 349€	22 422€
<b>Rapport</b>	5,50	5,52	<b>5,58</b>

Le calcul de la moyenne des rémunérations s'effectue sur les effectifs permanents présents toute l'année.

## 43- Les primes et indemnités versées en 2015

Les principales primes et indemnités attribuées aux personnels de l'Agence sont les suivantes :

- Pour les personnels fonctionnaires et les contractuels : la prime d'encadrement, l'indemnité d'astreinte, l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat, l'indemnité pour travail posté et décalé.
- Pour les personnels contractuels : les bonifications indiciaires.
- Pour les personnels fonctionnaires :
  - o personnels scientifiques et techniques de laboratoire : l'indemnité spéciale et l'indemnité pour travaux dangereux,
  - o pharmaciens inspecteurs de santé publique : l'indemnité spéciale.

### 431- La prime d'encadrement

Cette prime, instituée par le décret 2004-1290 du 26 novembre 2004, est composée d'une part fixe liée à la fonction et de parts variables (0 à 5) attribuées en fonction de critères liés aux sujétions et à la performance dans la fonction d'encadrement. Le niveau de prime est déterminé en fonction du niveau hiérarchique et du nombre d'agents permanents encadrés.

Le schéma actuel repose sur une organisation managériale centrée sur deux lignes hiérarchiques (au lieu de 3 dans le précédent schéma). Les principes des modalités d'attribution de la prime d'encadrement ont été approuvés par le Conseil d'administration du 18 septembre 2012, en abrogeant les anciennes modalités.

	2013	2014	2015
Niveau supérieur	7	6	5
Niveau majoré	42	45	48
Niveau normal	36	23	23
<b>Total bénéficiaires</b>	<b>85</b>	<b>74</b>	<b>75</b>
Niveau supérieur	4 447€	4 215€	4 614€
Niveau majoré	2 143€	2 310€	2 161€
Niveau normal	9 17€	1 310€	1 204€
<b>Moyenne</b>	<b>1 813€</b>	<b>2 154€</b>	<b>2 044€</b>

*Primes versées en fin d'année*

### 432- L'indemnité d'astreinte

Cette indemnité instituée par le décret du 26 novembre 2004 reste stable au fil des années, en lien avec la constance des services d'astreinte organisés à l'Agence. Cette indemnité est versée à terme échu.

La délibération 2015-14 du Conseil d'administration du 26 juin 2015 a posé le cadre actuel de l'organisation des astreintes au sein de l'ANSM, en reprenant les conditions de mise en œuvre de l'ensemble des astreintes et permanences (sanitaires, techniques, informatiques, animaleries...) existant à l'Agence.

Parmi les astreintes figurent celles relatives aux alertes et à la veille sanitaire dont l'organisation relève d'une décision du Directeur général en date du 21 novembre 2012. Celle-ci structure le service de manière à apporter H24 : 7j/7 une réponse à toute demande urgente émanant d'une autorité publique, d'un professionnel de santé ou d'un particulier, sur les sujets relevant du champ de compétences de l'Agence et formulées en dehors des horaires d'ouverture du service, week-end et jours fériés.

Nature de l'Astreinte	2013	2014	2015
Nombre d'agents bénéficiaires	39	38	19
Astreintes de fonctionnement des systèmes informatiques et d'alertes informatiques	6 200€	5 666€	4 349€
Astreintes de sécurité des locaux et de maintenance des bâtiments	25 318€	23 861€	23 968€
Astreintes d'alerte et de veille sanitaire	6 389€	4 159€	2 541€
<b>Montant annuel total attribué</b>	<b>37 907€</b>	<b>33 686€</b>	<b>30 858€</b>

*Indemnités versées dans l'année*

#### 433- L'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat

En application du décret n°2015-54 du 23 janvier 2015 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 et de l'arrêté du 4 février 2015, l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est destinée à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique. Elle s'adresse aux fonctionnaires et contractuels recrutés sur contrat et rémunérés en référence à une grille indiciaire.

Le mécanisme de calcul résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par les agents au 31 décembre 2010 et au 31 décembre 2014 et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période de référence exprimée en pourcentage (5,16%). Si le traitement des agents au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat est alors versé au titre de la GIPA, au prorata de temps de travail au 31 décembre de l'année considérée (31/12/2014).

	2013	2014	2015
<b>Nombre d'agents bénéficiaires</b>	50	79	60
<b>Montant annuel total attribué</b>	25 428€	50 548€	39 823€

*Indemnités versées dans l'année*

Nombre d'agents bénéficiaires par statut	2015
Personnel contractuel	53
Personnel fonctionnaire	7

#### 434- L'indemnité pour travail posté et décalé

Cette indemnité a été instituée par le décret n°2004-1290 du 26 novembre 2004 et prévoit le versement d'une indemnité annuelle pour travail posté et décalé aux personnels recrutés par certains établissements publics. Cette indemnité est indexée sur la valeur du point fonction publique. Jusqu'en, seuls les agents du secrétariat de la direction générale étaient éligibles à cette indemnité (délibération du Conseil d'administration du 8 juillet 2015). Par Décision du DG en date du 19 juin 2015, cette indemnité a été étendue aux chauffeurs de la Direction de l'administration et des finances et aux attachés de presse de la direction de la communication.

	2013	2014	2015
<b>Nombre d'agents bénéficiaires</b>	3	3	7
<b>Montant annuel total attribué</b>	1 497€	1 532€	2 258€

*Indemnités versées en fin d'année*

#### 435- L'indemnité pour travaux dangereux des personnels techniques et scientifiques de laboratoire

Cette indemnité est destinée aux personnels fonctionnaires scientifiques et techniques de laboratoire. Elle est attribuée en fonction de la dangerosité du poste de travail tenu par l'agent. Cette indemnité est versée trimestriellement à terme échu. Les niveaux de dangerosité du poste sont déterminés au regard de l'arrêté du 11 octobre 1978.

	2013	2014	2015
<b>Nombre d'agents bénéficiaires</b>	127	123	115
<b>Montant annuel total attribué</b>	104 625€	104 628€	103 111€
	2013	2014	2015

Grade	Indemnité moyenne attribuée en montant annuel brut		
<b>Personnels scientifiques</b>			
Directeur de laboratoire	719€	887€	<b>745 €</b>
Chefs de laboratoire 1 <sup>ère</sup> classe	873€	779€	<b>907 €</b>
Chefs de laboratoire 2 <sup>ème</sup> classe	862€	851€	<b>833 €</b>
Assistants	811€	887€	<b>912 €</b>
<b>Personnels techniques</b>			
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	785€	881€	<b>926 €</b>
Adjoints techniques de laboratoire	878€	812€	<b>879 €</b>

*Indemnités versées dans l'année*

#### 436- L'indemnité spéciale des personnels scientifiques et techniques

Il est versé une indemnité dite « spéciale » aux personnels fonctionnaires de laboratoire en raison de leur technicité et des sujétions de toute nature qui leur sont imposées dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Depuis juillet 2012, l'indemnité est versée mensuellement au lieu de trimestriellement.

	2013	2014	2015
<b>Nombre d'agents bénéficiaires</b>	123	119	<b>115</b>
<b>Montant annuel total attribué</b>	877 186€	828 185€	<b>841 014€</b>

Grade	2013	2014	2015
<b>Indemnité moyenne attribuée (avec reliquat) en montant annuel brut</b>			
<b>Personnels scientifiques</b>			
Directeur de laboratoire	11 084€	11 660€	<b>10 930€</b>
Chefs de laboratoire 1 <sup>ère</sup> classe	10 423€	10 603€	<b>10 375€</b>
Chefs de laboratoire 2 <sup>ème</sup> classe	8 233€	7 999€	<b>8 025€</b>
Assistants	6 053€	6 167€	<b>6 683€</b>
<b>Personnels techniques</b>			
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	5 984€	5 724€	<b>6 355€</b>
Adjoints techniques de laboratoire	4 907€	4 219€	<b>5 051€</b>

*Indemnités versées dans l'année*

#### 437- L'indemnité spéciale des pharmaciens inspecteurs de santé publique

Il est attribué aux pharmaciens inspecteurs de santé publique exerçant à l'ANSM une indemnité pour tenir compte des sujétions spéciales auxquelles ils sont soumis et prendre en compte leur qualification professionnelle. Cette indemnité est versée mensuellement. La revalorisation du barème fixant les montants inhérents aux indemnités est définie annuellement par note de service du ministère.

	2013	2014	2015
<b>Nombre d'agents bénéficiaires</b>	19	18	<b>15</b>
<b>Montant annuel total attribué</b>	323 882€	283 544€	<b>247 907€</b>

Grade	2013	2014	2015
<b>Indemnité moyenne attribuée</b>			
Pharmacien général de santé publique	18 263€	17 684€	<b>18 732€</b>
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	16 932€	16 825€	<b>17 110€</b>
Pharmacien inspecteur de santé publique	14 480€	11 589€	<b>11 275€</b>

*Indemnités versées dans l'année*

#### 438- Les bonifications indiciaires

La bonification indiciaire a été instituée par l'article 36 du décret n°2003-224 du 7 mars 2003 et concerne les personnels contractuels permanents de l'ANSM. Cette bonification indiciaire constitue une prime exceptionnelle versée à l'agent en fin d'année, au regard de sa performance individuelle tout au long de l'exercice.

Catégorie d'emploi	2013	2014	2015	2013	2014	2015
	Nombre d'agents bénéficiaires			Prime moyenne attribuée en montant annuel brut		
CE1	403	401	350	383€	406€	460€
CE2	62	57	54	384€	359€	366€
CE3	179	183	166	354€	345€	370€
CE4	28	23	18	326€	270€	182€
<b>Total</b>	<b>672</b>	<b>664</b>	<b>588</b>	<b>373€</b>	<b>380€</b>	<b>418€</b>

*Primes versées en fin d'année, 75% des agents éligibles en ont bénéficié*

Le montant de la bonification indiciaire perçu par chaque agent diffère selon la catégorie d'emploi, le niveau attribué, et dans exceptionnellement en fonction des droits propres à chaque agent.

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
CE1	164 €	543 €	1 000 €
CE2	121 €	495 €	720 €
CE3	113 €	458 €	693 €
CE4	111 €	455 €	693 €

#### 44- La rémunération des effectifs non permanents

##### 441- Dépenses annuelles brutes des effectifs non permanents

Type de contrat	2013	2014	2015
CAE	31 751€	21 584€	43 394€
Contractuel occasionnel	1 378 530€	833 391€	696 128€
Vacataire	20 452€	17 191€	-€
<b>Total</b>	<b>1 430 733€</b>	<b>872 166€</b>	<b>739 522€</b>

*Rémunération des agents présents et rémunérés au 31 décembre*

##### 442- Rémunération moyenne annuelle brute des effectifs non permanents

Type de contrat	2013	2014	2015
CAE	7 938€	10 792€	8 679€
Contractuel occasionnel	22 599€	17 008€	27 845€
Vacataire	5 113€	5 730€	-€

*Rémunération des agents présents et rémunérés au 31 décembre*

Le traitement mensuel de base d'un CAE en décembre 2015 est de 1 457,55€ brut (1 445,42€ en 2014) soit un traitement brut annuel de 17 491€ pour un CAE présent toute l'année.

### **Précisions**

Concernant les personnels en contrat d'accompagnement dans l'emploi, ces agents sont par convention rémunérés au niveau du SMIC.

Concernant les personnels contractuels occasionnels, les conditions de rémunération sont identiques à celles des personnels contractuels permanents.

Concernant les personnels vacataires, le niveau de rémunération est déterminé en fonction du nombre de vacations mensuelles assurées (une vacation = ½ journée de travail), rapproché à un taux de rémunération horaire variable selon la qualification de l'agent.

## CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### Quelques données de synthèse :

- 2 657 stagiaires (vs 3 827 en 2014, 2 843 en 2013)
- 3 317 jours de formation ont été réalisés (vs 3 870 en 2014, 4 173 en 2013)
- l'exécution budgétaire (crédits dépensés) s'élève à 1 219 873 € (1 256 769€ en 2013), soit un niveau d'exécution de 92 % et une diminution de 5 % par rapport à 2014
- 75 % de taux d'accès du personnel aux formations (mesure le rapport entre le nombre d'agents physiques formés et l'effectif total) (95 % en 2014 avec les formations généralisées à windows 7, 80% en 2013) avec 773 agents formés
- 91 % de participation aux formations (nombre de participants / nombre d'inscrits) (95 % en 2014, 94% en 2013)
- 278 sessions intra-Agence mises en œuvre tous domaines confondus (302 en 2014, 214 en 2013) soit une diminution de 9 % par rapport à 2014
- 88 % des stagiaires ont réalisé leur formation en intra-entreprise ou en interne (57 % en 2014, 64% en 2013)

### 51- Le bilan quantitatif de la formation professionnelle

#### 511- Exécution du plan de formation

Répartition des actions de formations réalisées par domaine en 2015

Domaine de spécialité	Nombre de Stagiaires	%	Nombre de jours	%
L'Agence et son environnement	45	2%	28	1 %
Le scientifique et statistique	551	21%	765	23 %
Le droit et la réglementation	96	4%	158	5 %
Le management	69	3%	90	3 %
La qualité	139	5%	271	8 %
Le développement des ressources	90	3%	113	3 %
L'expression et la communication	81	3%	151	5 %
La sécurité et le génie technique	305	11%	180	5 %
Les langues étrangères	1 025	38%	728	22 %
L'informatique et la bureautique	209	8%	242	7 %
Formations de développement de carrière	47	2%	591	18 %
<b>Total</b>	<b>2 657</b>	<b>100%</b>	<b>3 317</b>	<b>100%</b>

#### 512- Répartition des stagiaires par nature de formation

Nature de formation	Nombre de stagiaires	% stagiaires	Nombre de jours de formation	% jours de formation
Inter-entreprise	267	10%	599	18 %
Interne	255	10%	229	7 %
Intra-agence	1 849	69%	1 707	51 %
Intra-agence mixte*	239	9%	191	6 %
Développement de carrière	47	2%	591	18 %
<b>Total</b>	<b>2 657</b>	<b>100%</b>	<b>3 317</b>	<b>100%</b>

(\*) Formations animées en alternance par des intervenants extérieurs (experts ou prestataires de formation) et intervenants ANSM

### 513- Evolution des formations développement de carrière

Nature de formation	2013	2014	2015
CFP	2	1	3
Diplômantes	26	19	19
Préparation concours	-	2	1
VAE	3	5	2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>25</b>
<b>Budget prévisionnel (en euros)</b>	<b>87 263€</b>	<b>63 605 €</b>	<b>57 749 €</b>

Les agents de catégorie d'emploi 1 s'investissent plutôt dans des cursus diplômants (80% des formations) alors que la démarche de VAE concerne majoritairement des agents de catégorie d'emploi 3.

### 514- La répartition des formations réalisées au titre du D.I.F.

	2013		2014		2015	
	Nombre de stagiaires DIF	%	Nombre de stagiaires DIF	%	Nombre de stagiaires DIF	%
DIF	386	14 %	416	11 %	400	15 %
Hors DIF	2 457	86%	3411	89 %	2 257	85 %
<b>%</b>	<b>2 843</b>	<b>100%</b>	<b>3 827</b>	<b>100%</b>	<b>2 657</b>	<b>100 %</b>

### 515- L'accès à la formation

Catégorie d'emploi	Nombre d'agents formés	Nombre d'agents par catégorie	% par catégorie
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	593	633	94%
CE2/ scientifiques de laboratoire	40	82	49%
CE3 / techniciens de laboratoire	127	269	47%
CE4 / adjoints de laboratoire	13	49	27%
<b>Total</b>	<b>773</b>	<b>1 033</b>	<b>75%</b>

17 agents présents entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2015 n'ont pas suivi de formation au cours des 3 dernières années.

### 516 - Taux d'absentéisme et annulation aux stages de formation

2013	2014	2015
6%	5%	9%

#### Répartition de l'absentéisme

Dans la convention de décompte de l'absentéisme en formation, on considère qu'un agent :

- se désiste, lorsqu'il procède à l'annulation de sa participation à une formation au plus tard 5 jours ouvrés avant le début de la formation.
- est absent, soit lorsqu'il procède à l'annulation de sa participation à une formation à moins de 5 jours ouvrés avant le début de la formation (absence justifiée) soit lorsqu'il ne prévient pas de son absence (absence non justifiée).

Ainsi en 2015, on relève un pourcentage d'absentéisme global de 9 %, ce qui représente 374 jours.

En parallèle à la convention de décompte de l'absentéisme, le pôle Formation de la DRH relance systématiquement les désistements et les absences pour demander la justification.

## Répartition de l'absentéisme par nature et motif

Motifs	Désistement		Absence justifiée		Absence non justifiée	
	Nombre	%	Nombre	%		
Besoin de formation qui n'est plus d'actualité	10	4%	5	2%	167	65%
Nécessité de service exprimée par le manager	34	13%	9	3%		
Congé annuel	13	5%	1	1%		
Congé maladie	2	1%	11	4%		
Evénement exceptionnel (mariage, naissance, décès)	6	2%	-	-		
<b>TOTAUX</b>	<b>65</b>	<b>27%</b>	<b>26</b>	<b>10%</b>		

65 % des absences ne sont pas justifiées.

La raison de l'absentéisme le plus souvent invoquée est la raison de service à 16 %.

Les domaines de formation les plus fortement impactés sont :

- Le scientifique et technique,
- La sécurité et le génie technique,
- Les langues étrangères.

25 sessions de formation annulées par l'organisme de formation (38 en 2014).

## 52- Le bilan qualitatif de la formation professionnelle

En 2015, il est apparu nécessaire d'actualiser les orientations prioritaires de formation au regard des enjeux de développement des compétences des agents en lien avec les finalités stratégiques de l'Agence. Ainsi, 6 orientations de formation ont été retenues pour ce plan de formation :

1. Accompagner les agents par des dispositifs de professionnalisation (scientifique / technique / réglementaire / linguistique)
2. Accompagner la mise en place de process de travail et des outils
3. Développer les compétences managériales
4. Ancrer le travail collaboratif dans les pratiques professionnelles
5. Contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail
6. Accompagner la mobilité interne et les évolutions professionnelles

Orientations du plan de formation	Nombre de stagiaires	Volume de jours de formation
1. Accompagner les agents par des dispositifs de professionnalisation (scientifique / technique / réglementaire / linguistique)	1 717	1 679
2. Accompagner la mise en place de process de travail et des outils	348	513
3. Développer les compétences managériales	42	38
4. Ancrer le travail collaboratif dans les pratiques professionnelles	27	52
5. Contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail	90	113
6. Accompagner la mobilité interne et les évolutions professionnelles	47	591
Hors orientations ou reports	386	331
<b>TOTAL</b>	<b>2 657</b>	<b>3 317</b>

### 1 ACCOMPAGNER LES AGENTS PAR DES PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION (SCIENTIFIQUE / TECHNIQUE / REGLEMENTAIRE / LINGUISTIQUE)

Les parcours de professionnalisation doivent permettre de développer l'individualisation de la formation, et proposer à chaque agent un parcours professionnel adapté à ses besoins. Cette individualisation est construite en fonction des connaissances et des expériences de chacun.

Les parcours de professionnalisation se caractérisent par un parcours d'intégration, favorisant la prise de poste d'un nouvel arrivant ; et un parcours de développement du professionnalisme, pour maintenir ou développer les compétences de l'agent tout au long de sa carrière.

L'Agence dispose déjà d'un parcours de professionnalisation du métier de l'inspection et des métiers du secrétariat. En 2015, a été conçu un parcours de professionnalisation à destination de la pharmacovigilance, qui est en cours de finalisation et le parcours de formation des évaluateurs non-clinique a débuté en décembre 2015.

## 2 - ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DE PROCESS DE TRAVAIL ET DES OUTILS

Il s'agit là d'une dimension structurante à toute l'activité de l'Agence et ces enjeux sont majeurs pour contribuer à la mise en place de nouveaux processus de travail en systématisant la recherche d'amélioration continue. Elle concerne l'ensemble des agents, et en particulier la montée en compétences sur les process et outils informatiques mis en production. Aussi, les formations qualité ont visé à répondre aux besoins relatifs à l'application des normes, la gestion du risque et à la montée en compétences des correspondants et référents qualité. L'ANSM a en particulier mis en œuvre les formations dans le cadre du nouveau modèle de gestion et de nouvelles règles de comptabilisation, en particulier budgétaires (GBCP). L'ANSM a constitué une équipe projet en lien avec les autres agences partenaires du projet (l'INCa, et l'Agence nationale de santé publique qui regroupe désormais l'INPES, l'InVS et l'EPRUS). Afin de préparer la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions comptables et financières, un dispositif de formation a été conçu pour accompagner les agents à la prise en main du nouvel outil SIFAS-Qualiac.

### Volume de formations GBCP

Intitulé du module	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
Cursus : Recetteurs	23	46
Cursus 1 : Transverse	44	44
Cursus 2 : RAF / CRB ANSM / ANSP	23	46
Cursus 3 : Utilisateurs occasionnels Courts	4	4
Cursus 3bis : Utilisateurs occasionnels Longs	15	15
Cursus 4 : CDG / Budget	4	8
Cursus 5 : DAF Gestionnaire	1	2
Cursus 6 : DAF Valideur	2	2
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>167</b>

**A noter, que l'Agence a reçu** l'ensemble des agences sanitaires participant au projet. Ainsi 364 stagiaires représentant 535 jours de formation ont été formés au sein de l'ANSM.

## 3 - DEVELOPPER LES COMPETENCES MANAGERIALES

Le manager joue un rôle pivot dans la circulation de l'information, l'accompagnement et la formation de ses collaborateurs. Il est aussi chargé de créer un environnement permettant aux équipes de donner le meilleur d'elles-mêmes dans un cadre collaboratif. Cette année, le dispositif d'accompagnement des managers s'est articulé autour du thème « **Manager vecteur de coopération dans un contexte de changement** » et a été plus particulièrement marquée par le déploiement des formations à la conduite du dialogue et des échanges pendant les entretiens annuels et par la mise en œuvre du séminaire des managers. L'effort a également été porté sur la mise en place d'actions d'accompagnements spécifiques tant individuels que collectifs.

Au total l'orientation « Développer les compétences managériales » représente 3 % du nombre de jours de formation soit 90 jours.

### Module de formations mises en œuvre

Intitulé du module	Quantité
Séminaire managérial	1
Dialoguer et conduire les échanges pendant un entretien annuel d'évaluation	36 managers formés
Cercles	3
Coachings	55
Coaching collectif	3
Accompagnement d'équipe	1

#### 4 - ANCRER LE TRAVAIL COLLABORATIF DANS LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Dans la continuité de la thématique du séminaire des managers 2014 « Le Manager, vecteur de coopération au cœur du changement », des formations sur les aspects de travail collaboratif ont été proposées au catalogue formation, afin de donner aux agents des repères pour agir en collaboration et ainsi participer à l'ancrage d'un nouveau mode de travail au cœur des pratiques de l'Agence.

La direction générale a souhaité que l'effort de formation de cette année soit porté plus spécifiquement sur la conception d'un parcours de formation et d'accompagnement dédié au réseau des CMOA ou correspondants Maîtrise d'Ouvrage. Pour ce faire un cycle de 3 formations a été conçu et une session a été déployée en 2015. Les autres sessions seront déployées au premier trimestre 2016.

L'enjeu du dispositif est de professionnaliser la conduite de projets informatiques à l'Agence à travers la mise en place d'un réseau MOA performant et d'harmoniser les pratiques à l'Agence afin de garantir la meilleure adéquation possible du SI et des besoins métiers.

##### Modules de formations mises en œuvre en 2015

Intitulé du module	Nombre de participants	Nombre de jours
Travailler en mode projet	11	22
Le métier de la MOA et la gestion de projets informatiques	7	14

#### 5 - CONTRIBUER A L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La formation s'inscrit dans le cadre du plan d'actions de la qualité de vie au travail en proposant une offre de formation en adéquation avec le plan d'actions. Ces formations seront à destination tant des managers, que des agents.

La formation CHSCT s'est déroulée les 29-30 juin – 1<sup>er</sup> juillet et les 17-18 septembre, afin de permettre aux nouveaux membres du bureau d'être opérationnels dans leur nouveau rôle en cernant leurs activités. Beaucoup d'échange avec le formateur et de cas concrets ont pu répondre aux attentes des membres du bureau.

Dans le cadre du plan d'action de la qualité de vie au travail, a été mis en œuvre des formations à l'entretien annuel d'évaluation, à destination des directeurs/directrices, directeurs/directrices adjoint(e)s, chef(fe)s de pôle et chef(fe)s produits et agents. Ces formations seront proposées tous les ans au catalogue formation.

##### Modules de formations mises en œuvre en 2015

	Intitulé du module	Nombre de jours	Nombre de stagiaires
A destination des agents	Déterminer et planifier les priorités	24	6
	Développement personnel	26	13
	Préparer son entretien annuel d'évaluation	1	60
A destination des managers	Conduire un entretien annuel d'évaluation	1	36
	Développement personnel	18	18
A destination des directeurs/directrices et directeurs/directrices adjoint(e)s	Intégrer l'entretien annuel d'évaluation dans le système de management de sa direction	5	10
A destination des membres du CHSCT	Cerner son rôle de membre de CHSCT	40	8

## 6 - ACCOMPAGNER LA MOBILITE INTERNE ET LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

La mobilité est une des clés du développement de carrière : enrichir son champ de compétences en occupant de nouvelles fonctions, en s'adaptant à un nouvel environnement, aux pratiques d'une nouvelle équipe... Après avoir défini son projet professionnel avec le conseiller en évolution professionnelle de la DRH, les agents sont accompagnés par les membres du pôle formation pour trouver la formation en adéquation avec leur projet.

Les formations dites de développement de carrière comprennent :

- Les formations diplômantes.
- Les validations des acquis de l'expérience (VAE).
- Les préparations aux concours de la fonction publique.
- Les congés de formation professionnelle (CFP).

Ces départs en formation sont accordés par décision du Directeur général et après avis consultatif de la commission de formation.

### Les résultats de l'année

On relève des résultats légèrement en baisse par rapport à l'année 2014. Ainsi :

- **25** demandes ont été **déposées** (vs 27 en 2014)
- **21** formations ont été **accordées**
- **57 749 €** ont été consacrés aux formations de développement de carrière. Cette augmentation du budget s'applique par l'augmentation du nombre des formations scientifiques.
- **68% des demandes concernent le domaine scientifique** (vs 50% en 2014)

## 53- Bilan financier de la formation professionnelle

### 531- Exécution du budget de formation

Budget	2013	2014	2015
Budget inscrit	1 700 000€	1 300 000€	1 328 126€
Budget consommé	1 513 715€	1 402 294€	1 219 873€*
dont Charges à payer	256 946€	124 347€	
<b>Taux d'exécution</b>	<b>76%</b>	<b>98%</b>	<b>92%</b>

(\*) pour la première année d'application des règles de la GBCP, les charges à payer n'ont pas été comptabilisé.

A noter que le niveau d'engagement des dépenses s'élève à 1 320 803 €, et ces dépenses non mandatées en 2015 seront reportées sur les dépenses 2016.

Au regard de la masse salariale, les dépenses formation, représentent 1,55 % de la masse salariale exécutée en 2015 (1,65% en 2014, 1,60% en 2013).

### 532- Répartition des dépenses par nature de formation\*

Nature de formation	Montant des dépenses	%	Coût horaire
Inter	408 087 €	33%	97 €
Développement de carrière	57 749 €	5%	14 €
Interne	0 €	-	-
Intra-agence	754 037 €	62%	57 €
<b>Total</b>	<b>1 256 769 €</b>		<b>42€</b>

\* hors congé formation professionnelle

## 54- L'accueil des stagiaires école

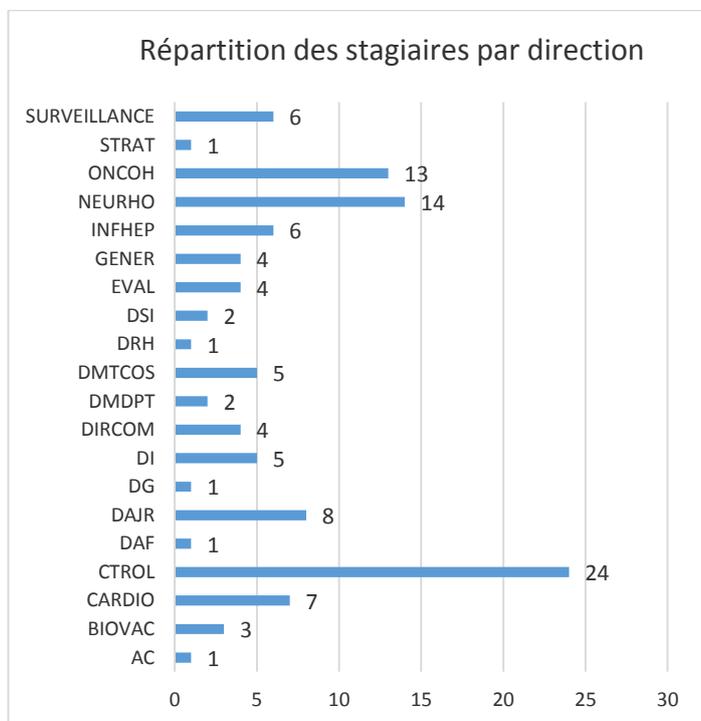
541- Nombre de stagiaires accueillis à l'Agence

Années	2013	2014	2015
Stagiaires	106	92	112

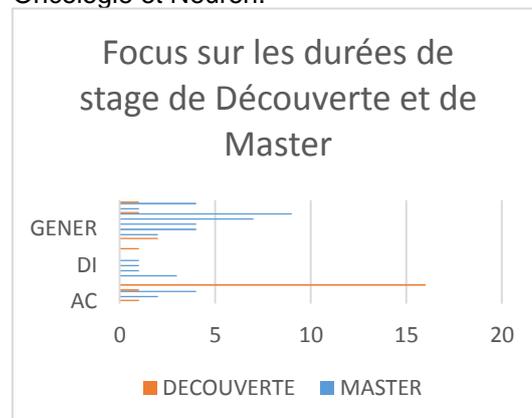
542- Répartition des stagiaires par niveau d'études

Niveau d'études	Collège Lycée	BTS / DUT (bac +2)	Licence	Master 1 et 2	3 <sup>ème</sup> à 6 <sup>ème</sup> année de pharmacie	Doctorat	Autres	Total
Nombre de stagiaires	23	6	3	44	35	0	1	112

543- Répartition des stagiaires par direction



Les durées de stage les plus importantes sont les stages de découverte et de Master et étude de Pharmacie respectivement d'une semaine et de 6 mois. La direction des contrôles organise majoritairement des stages de découverte. S'agissant des stagiaires de Master, ces derniers sont accueillis principalement par la direction des contrôles mais également par les directions Oncologie et Neuroh.



544- Répartition des stagiaires par durée de stage

Durée	> 6 mois	6 mois	5 mois	4 mois	3 mois	2 mois	1 mois	2 semaines	1 semaine	Total
Nombre de stagiaires	3	39	12	10	8	5	4	2	29	112

545- La gratification des stagiaires écoles

	2013	2014	2015
Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une gratification	62	61	80
Dépenses annuelles	123 321€	126 684€	199 112€

## CHAPITRE 6 : LES CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

### 61- L'hygiène et la sécurité

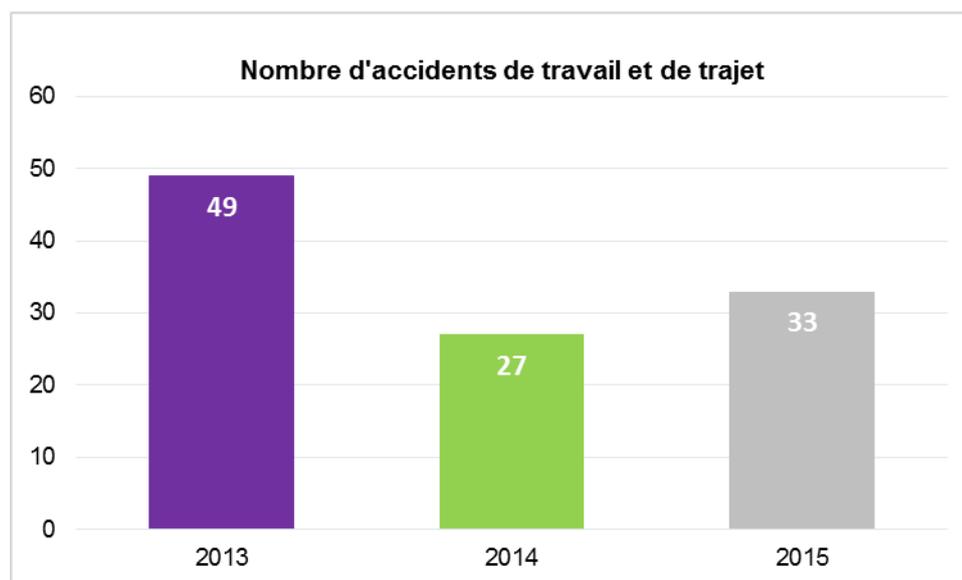
#### Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les différents points suivants ont été abordés durant l'année 2015 en réunions du CHSCT :

- Poursuite du chantier "d'amélioration de la qualité de vie au travail/ Prévention des risques psychosociaux"
- Elaboration du cahier des charges relative à la mise en place d'une politique « handicap » au sein de l'Agence
- Information sur les travaux au sein de l'ANSM (3 sites) : les projets d'aménagements, de construction, d'entretien des bâtiments et de rénovation du restaurant d'entreprise de Saint-Denis
- L'actualisation du document unique et la méthodologie associée
- La mise en place des registres de Santé et Sécurité au travail sur les trois sites de l'ANSM
- Présentation des bilans des médecins de prévention des trois sites

#### Accidents de travail et de trajet

611- Nombre d'accidents de travail et de trajet



612- Répartition des accidents de travail et de trajet par site

Accident de travail/trajet	2013	2014			2015		
		Site de Saint-Denis	Site de Lyon	Site de Montpellier	Site de Saint-Denis	Site de Lyon	Site de Montpellier
Nombre d'accident de travail	23	9	1	1	10	1	-
Nombre d'accident de trajet	26	14	2	-	18	1	3
Nombre total de déclarations d'accidents du travail/trajet	<b>49</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
% des accidents du travail/trajet ayant conduit à un arrêt de travail	32%	35%	33%	-%	32%	-%	-%
Nombre de jours d'arrêts de travail	185	161			131		

613- Nombre d'accidents de travail ayant conduit à un arrêt de travail

Accident de travail/trajet	2013	2014	2015
Accidents de travail/trajet déclarés	49	27	33
Accidents de travail/trajet ayant conduit à un arrêt de travail	13	9	9
% des accidents de travail/trajet ayant conduit à un arrêt de travail	26%	33%	27%

614- Nombre d'accidents de travail et de trajet par type en 2015

Répartition des accidents de trajet		Répartition des accidents de travail	
<b>Type</b>	<b>Nombre</b>	<b>Type</b>	<b>Nombre</b>
Chute	8	Chute	7
Agression	3	Blessure/choc	5
Circulation	5	<b>Total</b>	<b>12</b>
Blessure/choc	5		
<b>Total</b>	<b>21</b>		

Formation prévention des risques en 2015

305 stagiaires ont bénéficié d'une formation de prévention des risques en 2015 (195 en 2014, 167 en 2013).

Site	Nombre de jours unitaire	Nombre de stagiaires
Saint-Denis	Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie	55
	S'initier aux gestes de premiers secours	5
	Cerner son rôle de membre de CHSCT	8
	Recyclage SST	28
	Organiser l'évacuation incendie en tant que guides et serre-files	47
	Formation SST	3
	Organiser son travail sur écran	2
	PSO/PPP/PP	1
	Risques biologiques au laboratoire	2
	Se protéger du vol et de l'effraction	2
	Sécurité des secteurs d'activités d'importance vitale	1
Montpellier	CACES	2
	Recyclage SST	13
	Organiser l'évacuation incendie en tant que guides et serre-files	32
	Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie	53
Lyon	Organiser l'évacuation incendie en tant que guides et serre-files	14
	Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie	37

## 62- La médecine de prévention

### Missions et partenaires

Le cadre de la médecine de prévention est défini par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Conformément à l'article 10 de ce décret, les agents de l'ANSM peuvent recourir quel que soit leur site d'affectation, au service de la médecine de prévention qui a pour objet principal la prévention de toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Les missions de la médecine de prévention sont :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- l'hygiène générale des locaux de service,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail,
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- l'hygiène dans les restaurants administratifs,
- l'information sanitaire.

Compte tenu de l'éloignement géographique de chaque site, 3 médecins assurent cette prestation.

Les actions de surveillance médicale des agents sont :

1. Des consultations obligatoires pour tous les agents de l'ANSM qui ont pour objet de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail et dont la fréquence est au minimum tous les 5 ans.
2. Des consultations annuelles pour les agents sous surveillance médicale particulière :
  - ☞ les agents handicapés,
  - ☞ les femmes enceintes,
  - ☞ les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
  - ☞ les agents occupant des postes à risque,
  - ☞ les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.
3. Des consultations pour répondre aux demandes des agents qui le souhaitent (demandes particulières, certificats médicaux...) et aux sollicitations ponctuelles de la direction des ressources humaines dans certaines situations particulières.

Par ailleurs, la présence du médecin se justifie également pour des activités de tiers temps comme les visites de locaux des sites, la participation au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'information sanitaire, les vaccinations.

### 621- Bilan de l'activité clinique en 2015

Année	Effectifs surveillés			Total
	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	
2013	ND*	ND*	54	ND*
2014	300	12	76	388
<b>2015</b>	449	24	50	<b>523</b>

\*Données non disponibles

Sur le site de Saint-Denis, la médecine de prévention a réalisé 449 visites médicales, dont 255 visites occasionnelles (soit à la demande de l'agent soit à la demande du médecin), 35 visites dans le cadre de la surveillance médicale renforcée, 87 visites dans le cadre de la surveillance simple et 45 visites de reprise, 27 visites de reprise.

Sur le site de Montpellier, la médecine de prévention a réalisé 50 visites annuelles, dont 27 dans le cadre de la surveillance médicale renforcée, 19 visites dans le cadre de la surveillance simple, 1 visite d'embauche et 3 visites de reprise.

Sur le site de Lyon la médecine de prévention a réalisé 24 visites annuelles dont 10 visites dans le cadre de la surveillance renforcée, 8 visites dans le cadre de la surveillance simple dont 6 visites d'embauches/occasionnelles/reprise.

#### Visite médicale à l'initiative de l'agent en 2015

	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	Total 2015
<b>Nombre de visites médicales à l'initiative de l'agent</b>	52	0	0	<b>52</b>

#### Vaccinations et examens complémentaires

Le médecin de prévention intervient également en matière de vaccinations et d'examens complémentaires soit dans le cadre d'une action globale adressée à l'ensemble des agents de l'ANSM, soit à titre individuel à la demande d'un agent.

L'action de l'Agence en matière de vaccination est essentiellement relative à la prévention du risque grippal en période hivernale. Une campagne de vaccination est proposée à l'ensemble du personnel des trois sites sur la base d'une communication coordonnée par la direction des ressources humaines. Ainsi, 218 agents ont pu bénéficier d'une vaccination en 2015 sur l'ensemble des sites, dont 167 à Saint-Denis, 29 à Montpellier et 22 à Lyon.

#### Dépenses liées à la médecine de prévention et à la médecine statutaire

622- Dépenses relatives à la médecine de prévention et à la médecine statutaire

Dépenses annuelles	2013	2014	2015(*)
Médecine de prévention	110 967€	123 585€	113 734€
Médecine statutaire	4 037€	4 901€	4 047€
<b>Total</b>	<b>115 004€</b>	<b>128 486€</b>	<b>120 781€</b>

(\*) hors site de Lyon

## CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

### 71- Les faits marquants du dialogue social

Au cours de l'année 2015, 71 réunions ont été organisées (contre 51 en 2014) dont 32 réunions d'instances et 39 réunions de travail, d'échanges et/ou de concertation avec les partenaires sociaux.

L'année 2015 a été marquée sur le champ du dialogue social par les sujets suivants :

- La poursuite de la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux ;
- L'organisation des élections des représentants du personnel au Conseil d'administration le 06 octobre 2015 ;
- Les informations sur les différents ajustements d'organisation de l'Agence
- Les informations et échanges sur la mise en œuvre des projets prioritaires
- La préparation du projet d'amélioration du dialogue social à l'Agence

#### 711- Les échanges avec les partenaires sociaux

	2013	2014	2015
<b>Total réunions</b>	<b>69</b>	<b>51</b>	<b>71</b>
Réunions d'échanges	30	15	39
Réunions pour les instances	36	33	29
Réunions du Conseil d'administration	3	3	3

#### 712- Les autorisations spéciales d'absences et les décharges d'activité

##### ☞ Les autorisations spéciales d'absences et les décharges d'activité

Suite à la modification du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, la totalité des droits syndicaux est désormais calculée pour toutes les organisations syndicales par l'ANSM qui délivre annuellement les chèques correspondants. Le crédit de temps syndical peut être utilisé sous forme de décharges de services ou de crédits d'heures selon les besoins de l'activité syndicale.

	Autorisations spéciales d'absence à titre syndical attribuées (nombre de chèques demi-journées)	Droits à décharge de service à titre syndical (nombre de jours par semaine)	Utilisation effective des droits à décharge de service à titre syndical et nombre de personnes utilisatrices
SPAPS-UNSA	403	10.5	4,5 (5 bénéficiaires)
SA-Afssaps	285	3	Néant
FO-ANSM	90	3	1 (1 bénéficiaire)
CGT-ANSM	26	2,5	2,5 (5 bénéficiaires)
SUD TRAVAIL	71	0.5	Néant

## 72- Fonctionnement des instances de concertation à l'ANSM

En 2015, cinq organisations syndicales ont siégé dans les différentes instances de concertation de l'établissement en fonction de leur représentativité, établie à l'occasion des dernières élections professionnelles organisées le 4 décembre 2014.

721 – La répartition des organisations syndicales

Au cours de l'année 2015, la répartition des organisations syndicales a été la suivante :

Instances de concertation	Organisations syndicales présentes/nombre de sièges
<b>CTE</b>	SPAPS-UNSA : 5 sièges Liste commune CGT-Ansm/SUD-Ansm : 1 siège SA-Afssaps : 1 siège SNPASS FO : 1 siège
<b>CHSCT</b>	SPAPS-UNSA : 5 sièges Liste commune CGT-Ansm/SUD-Ansm : 1 siège SA-Afssaps : 1 siège SNPASS FO : 1 siège
<b>CCP</b>	Catégorie 1 : SPAPS-UNSA : 4 sièges Catégorie 2 : SPAPS-UNSA : 2 sièges Catégorie 3 : SPAPS-UNSA : 3 sièges Catégorie 4 : Liste commune CGT-Ansm/SUD-Ansm : 2 sièges
<b>CAP compétente à l'égard des scientifiques de laboratoire</b>	SA-Afssaps : 2 sièges SNPASS FO : 2 sièges
<b>CAP compétente à l'égard des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire de l'ANSM *</b>	SA-Afssaps : 1 siège SNPASS FO : 3 sièges
<b>CAP compétente à l'égard des adjoints techniques de laboratoire</b>	SNPASS FO : 2 sièges
<b>Commission formation</b>	1 représentant par organisation syndicale présente à l'Agence
<b>Commission prêts et secours</b>	1 représentant par organisation syndicale présente à l'Agence

\* Suite à la réforme des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire, il existe également une CAP commune représentant ce corps au sein de la DRH du Ministère en charge de la santé. Cette CAP commune regroupe à la fois les représentants du personnel de l'Agence et ceux du Ministère. Elle est exclusivement compétente pour traiter des questions relatives à l'avancement.

➤ Les résultats des élections des représentants du personnel au Conseil d'administration du 8 octobre 2015 sont les suivantes :

- Nombre d'électeurs : 1042
- Nombre de votants : 446
- Taux de participation : 42,8%

	TOTAL	% 3 sites	Saint-Denis	Montpellier	Lyon
Corinne CIVADE	104	25,5 %	39	48	17
Lilian BERRUYER	106	26,0 %	95	6	5
Renaud K. De RICHTER	198	48,5 %	170	13	15

## 722- Les instances de l'ANSM

Instances de concertation	2013	2014	2015
Comité technique d'établissement (CTE)	12	9*	9*
Commission consultative paritaire (CCP)	2	3	2
Commission administrative paritaire (CAP) (une pour chacun des 3 corps de fonctionnaires + la CAP commune T3S du Ministère)	7	7	4
Commission formation	2	1	2
Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	6	6	5
Commission prêt secours (CPS)	4	5	5
Commission restauration	2	2	2
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>29</b>

\*sur ces 9 CTE, 2 ont été re-convoqués, conformément à la réglementation, l'un suite à un vote défavorable unanime de la part des représentants du personnel sur certains sujets et un autre suite au constat d'absence de quorum.

Le dialogue social à l'ANSM s'exerce notamment au travers de l'activité de ces 7 instances de concertation.

### ▪ Le Comité technique d'établissement

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011

Le **comité technique d'établissement** (CTE), présidé par le directeur général de l'ANSM ou son représentant, traite des questions et examine des projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement. De nombreux sujets passant devant le Conseil d'administration nécessitent un avis préalable de cette instance. De même, de nombreux points d'information passent en CTE puis en CA.

#### Quelques sujets abordés en CTE :

- Projet de réorganisation du pôle IPPLF au sein de la direction de l'inspection (vote)
- Bilan sur les permanences animalerie au sein de la Ctrl (info)
- Etat d'avancement des groupes d'action sur la prévention des risques psychosociaux (information)
- Projets prioritaires portés par la mission pilotage de l'ANSM (info)
- Evolution de l'organisation de l'Agence : réorganisation du pôle IPPLF au sein de la DI, rattachement de la fonction qualité à la mission pilotage et contrôle interne, ajustement de l'organisation de la DSSE, de la DMDPT, de la DAF/AC suite au projet de service facturier (vote)
- Détermination des quotas d'accès aux échelons exceptionnels et à la hors classe pour l'année 2015 (vote)

- Détermination de l'enveloppe des bonifications indiciaires et de sa répartition pour l'année 2015 (vote)
- Note de synthèse sur les conditions et modalités de prise en charge des déplacements professionnels des agents (vote)
- Actualisation du SDSI (information)
- Information sur les conclusions des rapports Cour des comptes et IGAS
- Projets de révision des dispositifs (échelon exceptionnel, hors classe) (vote)
- Présentation du projet d'amélioration du dialogue social (vote)
- Revalorisation de l'indemnité spéciale des fonctionnaires (information)
- Rapport annuel 2014 de l'ANSM (information)
- COP Etat-Ansm (vote)
- Détermination des quotas de promotion pour le corps des personnels scientifiques de laboratoire (vote)
- Point d'information sur les élections 2015 au CA (information)
- Bilan social 2014 (information)
- Bilan de formation 2014 (information)
- Plan de formation 2015 (vote)
- Information sur la mise en place du décret de la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP) (Information) et projet de service facturier (vote)
- Avis sur le projet de décret relatif au conseil d'administration et au conseil scientifique de l'ANSM (vote)
- Point d'information sur les bonifications indiciaires : campagne 2015
- Création de groupes de travail mixte (vote)
- Indemnisation des experts (vote)

20 sujets ont été soumis au vote (hors procès-verbal). Les voix se sont réparties de la manière suivante :  
 48 voix « pour » dont 5 à l'unanimité  
 50 voix « contre » dont 3 à l'unanimité  
 56 voix « abstention »

▪ **Les commissions administratives paritaires (CAP) et la commission consultative paritaire (CCP) :**

Les **commissions administratives paritaires (CAP)** sont compétentes sur les questions d'ordre individuel à l'égard des personnels fonctionnaires de l'Agence.

Il en existe une par corps de fonctionnaires de l'Agence, soit 3 au total : scientifiques de laboratoire (catégorie A), techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (T3S) (catégorie B) et adjoints techniques de laboratoire (catégorie C).

*NB : Il convient également de souligner qu'il existe une CAP commune compétente à l'égard des T3S regroupant les représentants du personnel de l'Agence et ceux du Ministère en charge de la santé afin de se prononcer exclusivement sur les avancements.*

Chaque CAP, présidée par le directeur général de l'établissement ou son représentant, examine des questions individuelles concernant les personnels fonctionnaires.

La **commission consultative paritaire (CCP)**, présidée par le directeur général ou son représentant, est consultée sur des questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels.

Elle examine les propositions d'avancements à la hors classe et aux échelons exceptionnels, ainsi que les propositions d'éligibilité aux bonifications indiciaires mais aussi d'autres sujets tels que les sanctions disciplinaires d'un degré plus élevé que le blâme et l'avertissement.

▪ **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 modifiant le décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Le **comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**, présidé par le directeur général de l'ANSM ou son représentant, traite de toutes questions ayant une incidence sur la santé, sécurité ou les conditions de travail.

### 73 - Les mouvements de grève

	2013	2014	2015
Ensemble de la fonction publique	6	5	1
Sphère santé-affaires sociales	0	0	0
<b>Total mouvements</b>	6	5	1
<b>Nombre moyen de grévistes ANSM /mouvement</b>	0	1	0

## CHAPITRE 8 : LA POLITIQUE SOCIALE ET LA VIE AU TRAVAIL

Trois champs sont couverts par la politique sociale et la vie au travail :

- les actions mises en œuvre dans le cadre de la politique globale d'amélioration de la vie au travail
- les aides aux personnels en difficulté
- les prestations d'action sociale

### 81 - Les actions mises en œuvre dans le cadre de la politique globale d'amélioration de la vie au travail

Dans la continuité de la mise en œuvre de sa politique globale d'amélioration de la vie au travail, la direction des ressources humaines a réalisé les actions suivantes au cours de l'année 2015 :

#### 811 - Action de sensibilisation au sein d'une unité de travail autour de la question du handicap au travail

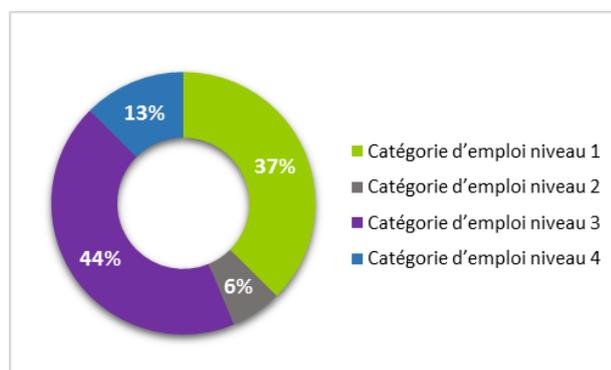
En date du 4 octobre 2015 en collaboration avec une unité de travail au sein de l'Agence, la direction des ressources humaines a organisé une journée sur le thème « du handicap au travail ». Cette journée, animée par un professionnel externe, a permis à un collectif de travail d'échanger sur la situation du handicap dans le cadre du travail et de sensibiliser les agents. Elle a été marquée par un temps de mise en situation, permettant à chaque agent volontaire de s'immerger dans une situation de handicap.

#### 812 - Aides au maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap : 6 bénéficiaires

- commande de matériel spécifique (ERGOREST) ;
- recours à des prestations d'interprètes en langue des signes : 3 interventions durant l'année ;
- intervention d'un ergonome en collaboration avec l'AMET\* et la SAMETH\*\* ;
- aide au transport pour le trajet domicile/travail (6 agents bénéficiaires pour un montant annuel de 19 015.28 €) ;
- mise en place de convention d'aménagement temporaire des conditions de travail à domicile pour raison de santé.

Par ailleurs, il convient de noter que tous les travaux de rénovation sont actuellement réalisés conformément à la réglementation en vigueur (PMR).

#### Répartition des agents en situation de handicap par catégorie d'emploi



## 82- Les aides aux personnels en difficulté

### Présentation de l'assistance sociale

Les agents des sites de Saint-Denis et de Montpellier peuvent recourir aux services d'une assistante sociale pour les aider à gérer des difficultés d'ordre financier, social, logement.

Sur le site de Saint-Denis, en 2015, l'assistante sociale a assuré 42 permanences d'une journée et 1 permanence d'une ½ journée.

L'assistante sociale est également chargée d'instruire les demandes auprès de la commission des prêts et secours en lien avec la direction des ressources humaines.

### La commission prêts et secours

La commission des prêts et secours a pour rôle de donner un avis sur l'attribution d'une aide financière aux agents en difficulté sous forme de prêt à taux 0 ou d'un secours. Elle est composée de représentants du personnel, de l'assistante sociale et de la direction des ressources humaines.

	2013	2014	2015
Nombre de réunions	4	5	4
Nombre de dossiers examinés	17	15	7
Total des aides attribuées	16 075 €	26 283 €	7 630 €
Aide attribuée sous forme de prêt	30%	32 %	26%
Aide attribuée sous forme de secours	70%	67 %	74%

## 83- Les prestations d'action sociale

Conformément à la délibération du Conseil d'administration dans sa séance du 12 décembre 2013, l'ANSM se réfère aux modalités d'attribution définies au niveau ministériel et inter-ministériel concernant certaines prestations d'action sociale.

### Les aides à la famille

Aides à la famille	Nombre de bénéficiaires		
	2013	2014	2015
Centre de loisirs	13	14	10
Colonies de vacances	5	7	5
Séjour linguistique	0	0	2
Séjour éducatif	5	9	3
Séjour en famille	-	4	2
Séjour en camping	-	1	1
Allocation aux parents d'enfant handicapé	4	4	7
Aide au nouveau logement	13	13	14
<b>Total bénéficiaires</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>44</b>
<b>Coût total</b>	<b>19 092€</b>	<b>21 618 €</b>	<b>15 504 €</b>

## Le chèque emploi service universel (CESU)

Prestation de chèque emploi service pour garde d'enfants de 0 à 6 ans	2013	2014	2015
Nombre de bénéficiaires	84	36	23
<b>Coût total</b>	<b>24 970 €</b>	<b>15 130 €</b>	<b>9 425 €</b>

Les chèques CESU pour garde d'enfant de 3 à 6 ans ont été mis en place à compter de janvier 2013.

Le 30 décembre 2013, une circulaire unique relative à la prestation d'action sociale interministérielle "CESU (chèque emploi-service universel) - garde d'enfant 0/6 ans" est parue. Celle-ci a modifié pour les demandes déposées à compter du 1er janvier 2014 certaines règles applicables (révision des conditions d'accès selon le revenu fiscal de référence), ce qui explique la diminution du nombre de bénéficiaires depuis 2014.

De plus, une nouvelle disposition permet désormais aux agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution de la prestation de bénéficier d'une majoration du montant d'aide de 20% (montants annuels de l'aide portés à 840 € / 480€).

## Les bons d'achat

Ils sont offerts aux personnels dans le cadre d'évènements familiaux (naissances, mariage, pacs, départ en retraite) et à l'occasion des fêtes de fin d'année. Par ailleurs, un arbre de Noël et un spectacle sont organisés à l'intention des personnels de l'établissement sur chaque site.

### Les bons d'achat pour évènements familiaux

Evènements familiaux	2013	2014	2015
Mariage	18	18	14
PACS	7	7	6
Naissance	36	40	49
Adoption	-	-	2
Départ en retraite	9	18	16
<b>Total bénéficiaires</b>	<b>70</b>	<b>83</b>	<b>87</b>
<b>Coût total</b>	<b>8 260€</b>	<b>9 880 €</b>	<b>10 440 €</b>

En 2015, la valeur faciale des bons d'achats est passée de 118 € à 120 € par évènement familial.

### Les bons d'achat pour les fêtes de fin d'année

Bons d'achat fêtes de fin d'année	2013	2014	2015
Bénéficiaires bons adultes	1 050	1 011	1 023
Bénéficiaires bons enfants	905	874	876
<b>Total bénéficiaires</b>	<b>1 955</b>	<b>1 885</b>	<b>1 899</b>
<b>Coût total</b>	<b>179 659€</b>	<b>181 000€</b>	<b>178 760€</b>

Depuis 2013, la valeur faciale des bons d'achats a augmenté, passant de 80 euros pour les adultes à 100 € pour les catégories d'emploi 1 et 2 ou 120 € pour les catégories d'emploi 3 et 4, et de 60 euros par enfant à 80 €.

## La mutuelle prévoyance

Suite aux nouvelles dispositions relatives à la participation de l'Etat et de ses établissements publics quant au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, une convention de référencement conclue le 23 décembre 2012 prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 (pour une durée de 7 ans) entre la Mutuelle (MGAS) et les ministères sociaux a prévu la possibilité pour les agences et instituts qui sont attachés à ces ministères d'adhérer à ce dispositif.

Ainsi, lors du Conseil d'administration qui s'est tenu le 6 juillet 2011, la délibération relative à l'adhésion de l'Afssaps à la convention cadre de référencement entre les ministères chargés des affaires sociales et la MGAS a été adoptée par les membres du Conseil d'administration.

	2013	2014	2015
Nombre d'adhésions nouvelles	23	18	16

10 séances (dont 1 forum) ont été mises en place pour une information individuelle. Des conseillers mutualistes se tiennent à la disposition du personnel sur les trois sites pour faciliter les démarches des agents. Au 31 décembre 2015, il y a 162 adhérents au total à la mutuelle.

## L'Ascasps

L'Association Sportive et Culturelle de l'Agence française de Sécurité sanitaire des Produits de Santé (ASCASPS), a pour objet de proposer de nombreuses activités de loisirs et des activités sportives aux personnels de l'Agence (chèques-lire, chèques-disque, cinéma, piscine, visites de musées, marathon, Zumba, Qi Gong, voyages, etc.). Il est noté une augmentation régulière du nombre d'adhérents depuis 2013 liée à la hausse du budget dédié et à l'élargissement du panel d'activités proposées, à des activités collectives, renforçant la cohésion des personnels.

Evolution des adhésions par site au 31 décembre de chaque année

	2013	2014	2015
Lyon	47	48	46
Montpellier	74	67	67
Saint-Denis	346	436	456
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>551</b>	<b>569</b>
<b>Montant adhésion</b>	<b>15€</b>	<b>15€</b>	<b>17€</b>

Evolution des cotisations par rapport à la subvention au 31 décembre de chaque année

	2013	2014	2015
Montants des cotisations	7 032€	8 405€	10 692€
<b>Subvention</b>	<b>80 000€</b>	<b>85 000€</b>	<b>85 000€</b>
<b>Total</b>	<b>87 032€</b>	<b>93 405€</b>	<b>95 692€</b>

Evolution du budget par rapport aux postes de dépenses au 31 décembre de chaque année

Poste principal	Poste secondaire	2013	2014	2015
Individuel	Recettes	54 649€	44 246 €	31 779€
	Charges	83 088€	75 601€	57 342€
	Sous-total	28 439€	31 355€	25 563€
Collectif	Recettes	83 000€	59 040€	92 080€
	Charges	140 502€	120 587€	159 246€
	Sous-total	57 502€	61 547€	67 166€

## 84- Organisation de la restauration collective

### Le restaurant ANSM « Les Portes de Pleyel » et Vendargues

L'année 2015 constitue la deuxième année du renouvellement du marché de la restauration collective pour les sites de Saint-Denis et de Vendargues.

En raison des travaux de rénovation de notre Restaurant sur le site de Saint-Denis, le marché n'a pas été renouvelé et a pris fin le 31/12/2015.

En revanche s'agissant de lots différents il a été reconduit sur le site de Vendargues pour une durée d'un an.

Afin de permettre aux agents du site de Saint-Denis de continuer à bénéficier d'un service de restauration collective, une convention d'un an a été signée en 2015 avec le RIE « Carré Pleyel ». Afin de limiter les surcoûts induits par les nouvelles modalités de restauration, l'Agence assure la prise en charge du surcoût facturable aux agents : soit 1.04€ TTC de PPC (perçu pour compte ou redevance extérieure) et 0.62€TTC de différence d'admission.

### La restauration sur le site de Lyon

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2005, les agents du site de Lyon bénéficient de titres de restauration venant en lieu et place de la subvention. Le titre a une valeur faciale de 8 € (dont 60% sont financés par l'Agence et 40% par le salarié). Les agents bénéficient d'un titre pour chaque jour travaillé.

### Le bilan financier (montant annuel TTC)

Année	Saint-Denis restaurant Agence	Saint-Denis restaurant Tour Pleyel	Lyon	Vendargues
2015	400 769€	fermé	71 528€	65 414€
2014	461 873€		71 344€	67 569€
2013	515 031€	67 779€	71 248€	59 753€

Il est important de rappeler que l'Agence verse mensuellement au prestataire le remboursement de la subvention aux agents.

Par décision du 24 avril 2015, le barème des subventions attribuées aux personnels de l'Agence, internes et stagiaires est arrêté à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015, compte tenu des frais d'admission respectifs sur les deux sites, selon les modalités suivantes.

Ces subventions sont :

SAINT - DENIS			VENDARGUES		
Tranches	Rémunération annuelle brute	Subvention ANSM	Tranches	Rémunération annuelle brute	Subvention ANSM
Tranche 1	< 17 000 € et stagiaire	6,33 €	Tranche 1	< 17 000 € et stagiaire	9.45 €
Tranche 2	17 001 € – 25 000 €	5,72 €	Tranche 2	17 001 € – 25 000 €	8.84 €
Tranche 3	25 001 € – 30 000 €	5,07 €	Tranche 3	25 001 € – 30 000 €	8.19 €
Tranche 4	30 001 € – 40 000 €	4,42 €	Tranche 4	30 001 € – 40 000 €	7.54 €
Tranche 5	40 001 € – 60 000 €	3,67 €	Tranche 5	40 001 € – 60 000 €	6.79 €
Tranche 6	60 001 € – 80 000 €	3,25 €	Tranche 6	60 001 € – 80 000 €	6.37 €
Tranche 7	> 80 001 €	2,50 €	Tranche 7	> 80 001 €	5.62 €

## La Fréquentation au restaurant d'entreprise

Moyenne repas par jour	Saint-Denis restaurant Agence	Vendargues
2015	420	35
2014	414	43
2013	437	47

## La commission restauration sur les sites de Saint-Denis et de Vendargues

La commission restauration a pour objectif principal d'échanger sur le niveau de service de restauration collective proposé par les prestataires. Elle se réunit de façon semestrielle ou annuelle.

La commission restauration s'est réunie à deux reprises en 2015 pour assurer un suivi de cette prestation (bilan qualitatif et quantitatif).

Les membres de cette commission sont :

- le directeur général adjoint chargé des ressources
- le directeur de l'administration et des finances
- des représentants de chaque organisation syndicale représentative
- un représentant de la DAF (Département des Services Généraux) et de la direction des ressources humaines
- le prestataire gérant le restaurant concerné

NB : ce document répond à l'application de l'arrêté du 23/12/2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'art. 37 du décret du 15/02/2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Il présente toutefois quelques écarts sur des indicateurs qui n'ont pas pu être reconstitués.

Document réalisé par le Direction des Ressources Humaines  
Contact : [marie.balland@ansm.sante.fr](mailto:marie.balland@ansm.sante.fr)