

ansm

Agence nationale de sécurité du médicament
et des produits de santé

Les chiffres clés
du bilan social

2013

Bilan social



Dominique Maraninchi



La gestion des ressources humaines représente un enjeu majeur dans le management d'une organisation publique comme l'ANSM.

Après 2012, année de création de l'ANSM et de mise en œuvre de la « bascule » fonctionnelle, organisationnelle et physique, l'année 2013 a été marquée par la mise en œuvre opérationnelle des nouvelles prérogatives et orientations stratégiques de l'Agence, dans un contexte de stabilisation de sa gouvernance et de son organisation interne, de consolidation des conditions de recours à l'expertise externe et de mise en application des nouvelles règles de transparence et de déontologie. Directions scientifiques et directions supports se sont mobilisées sur chacun de ces chantiers avec professionnalisme, réactivité et rigueur tant sur les dossiers de fond que sur les actualités de sécurité sanitaire qui ont ponctué l'année.

L'Agence poursuit une phase de changement collectif profond qui touche chacun d'entre nous. Dans ce contexte interne et externe exigeant, chaque agent a concouru avec énergie et engagement aux objectifs de service public de l'ANSM : prendre en charge des missions de protection et d'accès équitable à des produits de santé sûrs et efficaces et assurer une information de référence dans ses domaines de compétences. Malgré les incertitudes et zones d'inconfort inévitables dans un processus de changement d'une telle ampleur, la mobilisation des agents n'a pas été affectée comme en témoignent les indicateurs sociaux présentés dans ce document. Ceux-ci restent stables, comme en 2012. L'absentéisme pour raison de santé a légèrement baissé en 2013 pour s'établir à 3,3 % (3,9 % en 2012). Le turn-over annuel a retrouvé un niveau habituel à 5 % après avoir augmenté en 2012 (7,4 %). Le taux de participation aux formations avoisine les 94 %.

Dans la continuité des premières actions de tutorat engagées en 2012, des mesures ont été proposées pour favoriser l'accompagnement des agents sur leur poste dans le nouvel environnement interne ainsi que leur adaptation aux modalités de collaboration avec l'extérieur, au travers des groupes de travail et des commissions installés en février 2013. Le budget consacré à la formation des agents a doublé au cours de la période 2012-2013 (1,6 % de la masse salariale). Il a été utilisé à hauteur de 89 % en 2013. Une attention particulière a été portée à l'évolution des pratiques managériales. La valorisation et la consolidation des compétences scientifiques ont progressé avec une augmentation du volume de jours de formation de 2,3 % par rapport à 2012. L'accompagnement des agents, le maintien et le développement des compétences, garants de la qualité de l'expertise interne et de la performance collective, devront se poursuivre au-delà de 2013.

La gestion des ressources constitue un point névralgique pour la bonne exécution du programme de travail de l'Agence et la répartition de la charge de travail sur les équipes.

En 2013, les pouvoirs publics ont maintenu le plafond d'emploi de l'Agence à son niveau 2012. Toutefois, 10 emplois jusqu'à présent comptabilisés « hors plafond » ont dû être réintégrés au sein du plafond. Différentes mesures ponctuelles ont été allouées à l'ANSM en cours d'année. Ainsi, l'équivalent de 13 ETPT a été autorisé dont 7 ETPT pour une mission « task force » de résorption d'un retard considérable de dossiers relatifs à l'AMM accumulés depuis 2008. Le plafond d'emploi a été réalisé à 99,9 %, dans un contexte de demandes de ressources croissantes de la part des directions scientifiques qui a nécessité la mise en place d'un processus interne d'arbitrage.

Le taux d'exécution de la masse salariale à hauteur de 99 % est à souligner. Le niveau des dispositifs financiers de reconnaissance a été maintenu à un niveau comparable à celui des années précédentes. Les avancements d'échelon ont concerné 42,7 % des personnels contractuels (44,8 % en 2012) et 39,9 % des personnels fonctionnaires (24,6 % en 2012). Les évolutions de carrière induites par l'application des textes réglementaires ont impacté la masse salariale à hauteur de 1,7 % (GVT glissement vieillesse technicité).

Avec 69 réunions avec les représentants du personnel et les organisations syndicales, le temps consacré au dialogue social a été important autour de sujets liés à la stabilisation de l'Agence, au renforcement des collaborations inter-directions, à la mise en œuvre de la réforme des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire et au développement de la politique d'amélioration de la vie au travail.

L'année 2014 va nous permettre de stabiliser le contour des métiers au regard des exigences du fonctionnement de l'Agence. La formalisation des référentiels métiers permettra de stabiliser les identités professionnelles. À la fin de l'année, un schéma directeur de l'emploi et des compétences indiquera les tendances prévisibles de l'évolution de l'emploi interne tant sur le plan quantitatif que qualitatif et donnera une visibilité sur les mesures d'accompagnement offertes aux agents pour se projeter dans celle-ci.

La Ministre de la santé, Marisol Touraine, a eu l'occasion de témoigner lors de la journée de l'Agence du 15 octobre 2013, son soutien et sa confiance aux équipes de l'ANSM. Cette journée a montré la capacité de l'Agence à se mobiliser autour des enjeux de santé publique. Je n'oublie pas que les agents, au travers de leurs témoignages, ont aussi exprimé les difficultés quotidiennes auxquelles ils sont confrontés dans leurs missions et leurs préoccupations : la pression de l'environnement institutionnel interne et externe, la mécanique de l'organisation de l'Agence et des circuits de décision à roder, l'adaptation à son nouveau poste, les préoccupations liées à la charge de travail et aux responsabilités, les outils pas toujours adaptés, l'environnement, le recentrage des priorités de travail, la crainte de l'avenir dans un contexte de rigueur... La démarche de prévention des risques psychosociaux initiée en 2013 se concrétisera courant 2014 par un diagnostic collectif, immédiatement suivi par un plan d'actions réaliste, en faveur de l'amélioration de la vie au travail. Les réponses au questionnaire sur les conditions de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux adressée à tous les agents en mars 2014 nous permettront ainsi d'établir un diagnostic précis sur l'impact du travail sur la santé mentale, physique et l'environnement social du personnel afin de convenir d'actions tant curatives que préventives.

Je tiens encore une fois à saluer le professionnalisme et l'engagement de chaque agent pour continuer à construire l'avenir ensemble.

◆ Pr Dominique Maraninchi
Directeur général

1	Carte d'identité de l'ANSM	4
2	Le personnel de l'Agence	6
3	Le personnel permanent	9
4	Le personnel non permanent	11
5	L'absentéisme	13
6	Les promotions et avancements du personnel	14
7	La rémunération du personnel permanent	15
8	La formation professionnelle	17
9	La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	19
10	Les experts externes.....	20
11	Les relations professionnelles et le dialogue social	21
12	La politique sociale et la vie au travail.....	22



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 1^{er} 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 1^{er} mai 2012 en application du décret du 27 avril 2012 relatif à sa gouvernance a pour **principal objectif d'offrir à tous les patients un accès rapide et équitable à l'innovation et d'assurer en toute transparence la sécurité des produits de santé**. 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, 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 contrôle et les oriente tout en assurant leur traçabilité.

◆ **L'Agence est entrée dans une phase de consolidation inscrite dans son programme de travail 2013.**

◆ Pour mener à bien ses missions de sécurité sanitaire, l'ANSM s'appuie sur **un effectif total de plus de 1000 agents**. L'effectif de l'ANSM est composé de personnels permanents et non permanents, auxquels s'ajoute une population d'experts externes apportant leur contribution aux travaux d'expertise auprès des instances scientifiques consultatives, soit en qualité de membres, soit en qualité d'experts.

La grande hétérogénéité des statuts des ressources internes et externes 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.



Le personnel de l'Agence

Les ressources complémentaires nécessaires à la mise en œuvre des nouvelles obligations réglementaires de l'Agence avaient été chiffrées à une centaine d'équivalents temps plein (ETP). Les pouvoirs publics avaient ainsi arrêté, en juillet 2011, un plan de renforcement volontariste des moyens de l'Agence. Celui-ci prévoyait la création de 40 emplois en 2012 inscrits dans la loi de finances 2012¹ dont 15 par redéploiement interne à l'Agence.

L'affectation de ces emplois était ciblée sur les missions prioritaires : surveillance, dont création d'un pôle de pharmaco-épidémiologie, renforcement de l'expertise interne, amélioration des systèmes d'information, développement de la communication et de l'information des patients et des professionnels de santé. Le redéploiement interne a été réalisé bien au-delà de l'hypothèse initiale puisque la quasi-totalité des agents a vu son périmètre de poste évoluer sur la période, certains changeant même radicalement de secteur d'activité dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation de l'Agence.

En 2013, le plafond d'emplois de l'Agence a été maintenu au niveau 2012 et 10 emplois hors plafond ont été supprimés en loi de finances.

Une importante tension a été observée dans le programme de travail 2013 et des mesures complémentaires ont été attribuées à l'ANSM en cours d'année. Elles auront consisté en une autorisation de l'équivalent de 13 ETPT en 3 tranches :

- ◆ par mesure de gestion, 6 ETP supplémentaires aux 1003 ETP ont été accordés par redéploiement sur les agences sanitaires ;
- ◆ les emplois hors plafond, qui comprennent les CAE, CDD sous convention, ont été renforcés ponctuellement par 7 ETPT de CDD, pour une mission task force de résorption d'un retard considérable de dossiers relatifs à l'AMM remontant jusqu'avant 2008.
 - » task force 1 : 3 ETPT pour l'inventaire précis des dossiers
 - » task force 2 : 4 ETPT pour l'évaluation et notification

Compte tenu de l'engagement de l'Agence à limiter sur 2013 ses recrutements à ceux jugés incompressibles pour ramener le niveau d'ETPT à un niveau plus conforme au plafond d'emploi, conformément à la demande de la direction du budget, le plafond d'emploi a été exécuté à hauteur de **1008 ETP (à 99,9 % des autorisations)**, avec un dépassement de l'ETPT (1007 par rapport à 1003 au budget primitif).

1 - La loi de finances 2012 précisait : « En 2012, les priorités mises en évidence dans le cadre de l'affaire Mediator® justifient un renforcement de 40 ETP des emplois sous plafond de l'Agence dont 15 par redéploiement interne à l'opérateur. En 2013, un renforcement complémentaire de 40 ETP sera également proposé pour ces priorités. »

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 Équivalent Temps Plein (ETP) également calculé au 31 décembre 2013 et les effectifs en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) qui s'apprécie en moyenne annuelle et qui constitue la référence de gestion budgétaire des effectifs de l'Agence.

	2011	2012	2013
Plafond ETPT	978,6	1003	1003
ETPT réels	971,9	976,7	1007,2*
Plafond ETP	978	998**	1009*
ETP réels	972	996	1008

* Plafond ETP à 1003, ramené à 998 par mesure de gestion.

** Plafond ETP initialement 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.

	2011	2012	2013
Hors plafond ETPT	16,5	16	16
ETPT réels	13,2	13,1	10,4
ETP réels	13,7	12,7	5

	2011	2012	2013
Effectifs physiques sous plafond	1020	1042	1056
Effectifs permanents	952	980	1003
Effectifs non permanents	68	62	53
Effectifs physiques hors plafond	14	13	16
Effectifs permanents	8	9	-
Effectifs non permanents	6	4	16
Total effectifs sous plafond et hors plafond	1034	1055	1072

Effectifs en ETPT	2011	2012	2013
Total permanents	905,2	906,6	958,7
Total non permanents	66,7	70,1	48,5
Total ETPT sous plafond	971,9	976,7	1007,2
Total ETPT hors plafond	13,2	13,1	10,4
Total ETPT sous plafond et hors plafond	985,1	989,8	1017,6

Âge	2011	2012	2013
Âge moyen	43 ans	43,1 ans	43,5 ans
Permanent	43,7 ans	43,8 ans	44,2 ans
Non permanent	33,7 ans	33,2 ans	33 ans
Age médian	42 ans	43 ans	43 ans

Bien que la population de l'Agence soit relativement jeune, on assiste à une tendance des agents à prolonger leur présence dans l'emploi du fait du recul de l'âge de la retraite à taux plein (la part des plus de 60 ans représente 4,7 % du personnel contractuel et 13,6 % du personnel fonctionnaire).

L'âge moyen de départ à la retraite est de 63,7 ans pour les agents contractuels et de 65,3 pour les fonctionnaires.

Le personnel permanent

Personnels permanents personnes physiques au 31 décembre	2011	2012	2013	ETPT 2013
Personnels contractuels	821	847	865	827,4
Personnels fonctionnaires	139	142	138	131,3
Total personnels permanents	960	989	1 003	958,7
% de l'effectif permanent par rapport à l'effectif total	93 %	94 %	94 %	95 %

La part des contractuels est prépondérante et représente 86 % de l'effectif permanent.

La part du personnel permanent a progressé régulièrement au cours des 3 dernières années. En 2013, elle représente 95 % des agents en personnes physiques et en ETPT.

La progression du personnel permanent trouve sa cohérence dans le renforcement de moyens accordés à l'Agence en 2012 (création nette de 25 emplois d'expertise interne) destinés prioritairement au développement des missions relatives à la vigilance, à la pharmaco-épidémiologie, à la communication auprès des professionnels de santé et du grand public dans les domaines de compétences de l'ANSM, mais également au déploiement du programme de révision des AMM, au renforcement des systèmes d'information et à l'élaboration et à la mise en place du nouveau Schéma Directeur des systèmes d'information.

Certains recrutements se sont décalés en 2013 et quelques ressources permanentes supplémentaires ont été affectées aux secteurs prioritaires du fait de la tension dans la mise en œuvre du programme de travail de l'Agence en 2013, ce dans l'attente de la transition vers une programmation contrainte de non-remplacement de départs en 2014 et en 2015.

Personnels fonctionnaires

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'Afssaps à celui des techniciens sanitaires. La fusion avec le corps des techniciens des ARS a 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 ont été concernés.

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 par la voie du concours. L'effectif budgétaire du corps des personnels scientifiques est passé de 72 agents en 2007 à 57 agents en 2013.

La baisse de l'effectif fonctionnaire s'explique notamment par l'absence de concours en 2012 et en 2013 pour le recrutement des personnels techniques de laboratoire.

Sexe	2011	2012	2013	ETPT 2013
Hommes	29 %	29 %	28 %	282,5
Femmes	71 %	71 %	72 %	676,2

Temps de travail	2011	2012	2013
Agents à temps partiel	217	216	219
<i>dont femmes</i>	95 %	93 %	93 %
<i>dont hommes</i>	5 %	7 %	7 %



En lien avec le taux de féminisation de l'Agence et l'âge moyen, les agents à temps partiel qui représentent 22 % des agents, sont majoritairement les femmes (93 % de l'effectif à temps partiel).



Le personnel non permanent

Au 31 décembre 2013, le personnel non permanent représente 6 % de l'effectif total de l'Agence, en personnes physiques et en ETPT.

La majeure partie du personnel non permanent est constituée par les agents sous contrat occasionnel. Parmi ces agents, le recours à des agents contractuels occasionnels au motif de remplacement de personnels permanents absents (disponibilité, congé parental, maternité, maladie) représente 40 % des recrutements d'occasionnels, alors que cette part était de 25 % en 2012.

Pendant cette période de réorganisation et post réorganisation, l'Agence devant impérativement assurer la continuité des activités, des mesures provisoires de recrutement d'agents en CDD de courte durée ont été arrêtées (au total 25 ETPT de courte durée dans ce cadre). Il s'agit de profils juniors. Parmi ceux-ci, quelques-uns ont été pérennisés sur les postes vacants ouverts au recrutement en 2013. À noter que 13 agents auparavant en CDI ont été remplacés à leur départ par des agents en contrat CDD, cette gestion sera étendue autant que possible en 2014 sans mettre en péril la qualité des recrutements.

	2011	2012	2013
Personnels non permanents personnes physiques au 31 décembre	74	66	69
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	68	61	61
Personnels sous contrat de vacation	4	3	4
Personnels sous contrat d'insertion professionnelle	2	2	4
% de l'effectif non permanent par rapport à l'effectif total	7 %	6 %	6 %

	ETPT 2013
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	55,90
Personnels sous contrat de vacation	0,67
Personnels sous contrat d'insertion professionnelle	2,38
Total	58,95
% de l'ETPT non permanent par rapport à l'ETPT total	5 %

Sexe	2011	2012	2013
Hommes	20 %	18 %	26 %
Femmes	80 %	82 %	74 %

Les flux de personnels

Mouvements du personnel	2011	2012	2013
Taux d'entrées de personnel permanent	7,50 %	9,40 %	7,48 %
<i>dont réintégrations</i>	1,67 %	1,42 %	1,49 %
Taux de sorties de personnel permanent	6,67 %	9,61 %	7,18 %
<i>dont sorties provisoires</i>	3,13 %	3,24 %	3,09 %

Taux de recouvrement	113 %	98 %	104 %
Turnover	4,7 %	7,4 %	5 %

L'âge moyen des recrutements en CDI est de 37 ans en 2013 et il s'abaisse à 33 ans en ne considérant que les directions scientifiques hors encadrement (âge moyen de recrutement en CDD de 28 ans sur ces directions).

Le turn-over a retrouvé un niveau habituel en 2013.

Pour information, les départs définitifs (hors retraite) ont concerné à 50 % des évaluateurs (ou inspecteurs), 32 % des managers et directeurs, 9 % des attachés (cadres de fonctions supports) et 9 % des fonctions d'appui administratifs recrutées au cours de 2013.

Les départs temporaires en disponibilité se ventilent à peu près de la même façon.

Le taux de recouvrement indique que l'Agence optimise la programmation de ses ressources humaines en utilisant le vivier de personnel constitué par les agents non permanents.

On note le passage de 15 agents en CDI sur les 60 recrutements, soit un niveau de pérennisation de 25 % d'agents, dans les directions scientifiques essentiellement.

Après une année 2012 exceptionnelle au cours de laquelle le nombre de postes ouverts au recrutement avait doublé pour pouvoir recruter la nouvelle ligne managériale et exécuter le plan de renforcement dans un contexte de turn-over élevé, l'activité de recrutement 2013 est redevenue plus conforme aux années précédentes (voire légèrement plus faible que 2011).

Le recours à l'intérim s'est en revanche intensifié (dans le cadre d'un marché public) pour des fonctions d'appui administratif temporaire en phase de transition vers des simplifications administratives, de modifications législatives et réglementaires *ad hoc*, de mise à niveau et modernisation des systèmes d'information.

L'absentéisme

En 2013, le taux d'absentéisme s'établit à 4,9 %.

L'absentéisme pour raison de santé est en légère baisse à 3,3 % alors qu'il était auparavant stabilisé à 3,9 %. Moins d'un tiers des agents aura eu un arrêt de travail.

Si l'on peut noter la diminution du nombre global d'arrêts de courte durée (à titre d'information, l'application de la journée de carence dans la fonction publique aura porté sur 455 jours avec un impact financier de 74 K€), le niveau de l'absentéisme pour raison de santé est difficile à interpréter et à mesurer de manière objective.

Une évaluation du niveau d'exposition des agents aux risques psychosociaux est prévue en 2014 dans le cadre du plan de prévention des risques psychosociaux.

On peut constater toutefois que les absences pour raisons de santé ont augmenté chez les 40-49 ans (courte durée mais surtout longue durée) et chez les plus de 60 ans (courte durée uniquement).

De même, l'absentéisme maladie est proportionnellement plus élevé chez les catégories d'agents moins qualifiées.

Enfin la grave maladie et la longue maladie concernent une dizaine de personnes au cours de l'année et représentent un tiers de l'absentéisme maladie.

Absentéisme	2011	2012	2013
Nombre de jours d'absence	14 067 J	15 170 J	12 726 J
Nombre de jours moyen par arrêt	13,3 J	17 J	16,2 J
Nombre de jours moyen par arrêt (hors maternité)	10,5 J	12,9 J	12,6 J

Taux d'absentéisme	5,4 %	5,9 %	4,9 %
Taux d'arrêts < 4 jours	38 %	27 %	30,5 %
Taux d'arrêts > 21 jours	12 %	13 %	21,6 %



Les promotions et avancements du personnel

	Nombre d'avancements d'échelons 2013	Nombre de promotions/avancements de grade 2013
Personnels contractuels	369	22
Personnels fonctionnaires	55	15
Total	424	37

À ce total s'ajoutent 6 promotions d'agents à la catégorie d'emploi supérieure (art 39 du décret du 7 mars 2003) dont 5 qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2014, suite au passage devant la commission consultative paritaire qui s'est réunie le 3 décembre 2013.

La mise en œuvre des dispositifs financiers de reconnaissance est stable en 2013 :

- ◆ les avancements d'échelons ont concerné 42 % des personnels permanents, comme en 2012 ;
- ◆ le taux de promotion et avancement (échelon, grade, hors classe, art 39) est de 46,5 % des agents (46 % en 2012).



De la même manière, pour information, le versement de la bonification indiciaire a concerné plus de 80 % des agents éligibles comme en 2012.



La rémunération du personnel permanent

La rémunération moyenne annuelle versée aux agents présents au 31 décembre augmente de 2,6 % entre 2012 et 2013. Pour l'ensemble du personnel permanent sous contrat (sur grille indiciaire), l'indice moyen de rémunération est de 815 points (804 points au 31 décembre 2012), ce qui correspond à un salaire moyen mensuel brut de 3 775 euros sans prime, ni indemnité.

Pour autant, les coûts moyens unitaires 2013 sont inférieurs à ceux attendus du fait de la difficulté à recruter des profils expérimentés, en particulier sur les profils pharmacovigilance et informatique (respect des règles déontologiques strictes, grilles indiciaires insuffisamment attractives rapportées au marché du travail et notamment ceux de l'industrie ou de la sphère de la recherche et du monde hospitalier).



L'enveloppe des dépenses de personnel (79 000 K€) hors dépenses d'action sociale a été exécutée à 99 %.

La sous-exécution de 1 % du budget s'explique d'abord par la sous-exécution des dépenses pour la rémunération des experts externes. En effet, le transfert de charges des dépenses de fonctionnement aux dépenses de personnel était lié à la mise en place des nouvelles commissions et groupes de travail consultatifs, retardée par le décalage dans la parution des textes d'application de la loi de renforcement de la sécurité sanitaire. Le nouveau dispositif installant les nouvelles instances consultatives est entré en vigueur le 9 février 2013 et a nécessité une phase de rodage jusqu'au 3^e trimestre 2013. Le niveau des dépenses 287 K€ pour un budget prévisionnel de 722 K€ masque un recours plus intense à l'expertise externe sur le dernier trimestre et ces dépenses sont sans doute sous estimées par le fait que les éléments récapitulatifs pour le paiement n'ont pas pu être collectés en 2013.

Le montant des primes et indemnités versées en 2013, est de 1 799 864 € bruts (1 768 275 € bruts en 2012), soit une augmentation de 1,8 %.

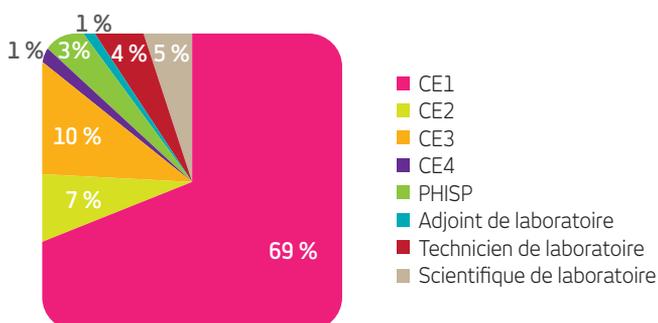
Rémunération moyenne*	2011	2012	2013
Hommes	51 294 €	50 412 €	52 449 €
Femmes	43 630 €	44 229 €	45 099 €
Moyenne Agence	45 858 €	46 004 €	47 187 €

* 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€	2011	2012	2013
Budget relatif aux dépenses de personnel	73 007 €	78 550 €	79 000 €
Exécution des dépenses de personnel (compte 64-63)*	72 526 €	74 260 €	78 224 €
Ratio exécution/prévision	99 %	95 %	99 %

* 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 :



Indemnisation du chômage

La hausse régulière sur les trois dernières années des montants d'allocation versés pour perte d'emploi s'explique par deux facteurs :

- ◆ l'augmentation du nombre d'allocataires, dont on observe l'augmentation à partir d'août 2013 (25 allocataires par mois), conjuguée avec un léger accroissement du nombre de jours indemnisés (+24 % entre 2011 et 2013). À noter également en 2013, quelques régularisations de 2012 ;
- ◆ l'effet structure des allocataires, à titre d'illustration :

Catégorie	2011	2013
CE1	43 %	64 % <i>(avec un niveau de rémunération moyen supérieur à 2011)</i>
CE2	0 %	8 %
CE3	28 %	24 %
CE4	29 %	4 %



La formation professionnelle

	2011	2012	2013
Exécution des dépenses de formation	812128 €	1 107 093 €	1 513 715 €
% de la masse salariale réalisée	1,2 %	1,5 %	1,6 %
Taux de consommation du budget	86 %	76 %	89 %
Niveau d'engagement	92 %	76 %	- %

Domaine de spécialité	Nombre de Stagiaires	Nombre de jours	%
L'agence et son environnement	70	70	2 %
Le scientifique et technique	621	1 037	25 %
Le droit et la réglementation	78	212	5 %
Le management	355	426	10 %
La qualité	158	305	7 %
La gestion des ressources (humaines et budgétaires)	240	203	5 %
L'expression et la communication	117	101	2 %
La sécurité et le génie technique	181	217	5 %
Les langues étrangères	786	561	13 %
L'informatique et les statistiques	199	300	7 %
Formation de développement de carrière	38	741	18 %
Totaux	2843	4173	100 %

L'Agence a investi de façon déterminante sur un important budget de formation en prévoyant un quasi doublement sur 2 ans (2012-2013) afin d'accompagner un plan de développement de compétences ambitieux dans le cadre du repositionnement de la majeure partie des agents au sein de la nouvelle agence.

Le budget de formation a été calibré à hauteur de 1 700 000 € (+17 %) au titre de 2013 et l'on peut noter son bon niveau d'exécution.

Le redéploiement interne massif de 800 agents dans le cadre de l'installation de la nouvelle agence en octobre 2012 a nécessité de poursuivre l'accompagnement des agents pour leur prise de poste et pour leur permettre de sécuriser leurs actes professionnels.

Sur un plan qualitatif, le bilan de formation 2013 se traduit par la conception et la mise en œuvre de dispositifs de formation intra-agence et de projets de formation, l'accompagnement et le conseil pour la conception de formations animées en interne.

Ainsi, on peut retenir en particulier :

- ◆ la refonte du dispositif « Expression et communication » pour une mise en œuvre en 2014 ;
- ◆ le déploiement du dispositif de formation managériale ;
- ◆ la mise en place du cercle des managers, une approche très concrète, opérationnelle qui recherche des solutions collectives à des problèmes rencontrés individuellement dans la pratique managériale ;
- ◆ la conception et la mise en œuvre du dispositif média training incluant des formations collectives et individuelles ;
- ◆ la mise en œuvre de 11 projets de formation sur le champ scientifique et technique pour répondre spécifiquement aux besoins des directions ;
- ◆ la conception et la mise en œuvre d'un projet conçu à destination des représentants du personnel pour l'accueil et l'orientation des agents en situation difficile ;
- ◆ la conception et la mise en œuvre de formations aux commissions et groupes de travail intégrant la gestion de la déontologie des experts en collaboration avec le pôle formation, l'agence comptable, la direction de la stratégie et des affaires internationales, la direction de la communication et de l'information, la direction de l'évaluation et le service déontologique ;
- ◆ la conception et l'animation par des membres de la DRH, d'une formation interne sur la gestion des congés à destination des managers et assistantes/gestionnaires en charge de la gestion des congés, de toutes les directions de l'Agence ; complétée par des réunions d'information ouvertes à tout le personnel ;
- ◆ la conception et l'animation d'un nouveau dispositif de formation à la pharmacocinétique, proposé à l'initiative de la direction de l'évaluation, mis en œuvre en deux sessions, faisant appel à l'expertise interne et externe ;
- ◆ le recours à des formateurs vacataires permettant de bénéficier de l'expertise pointue pour animer des formations dans le domaine scientifique.

Par ailleurs, un des enjeux de la nouvelle organisation de l'Agence porte sur le développement des qualités managériales. À ce titre, un effort considérable de formation au management a été initié à compter du dernier trimestre 2012 autour d'un tronc commun obligatoire, nécessaire à l'implantation d'une culture managériale de l'Agence, accompagné par un parcours de formation complémentaire individualisé qui pourra comprendre un coaching individuel.



Enfin, ce dispositif prévoit également une phase de consolidation des pratiques, intégrant des temps de coaching collectif au sein des directions et des temps d'échanges de pratiques.



La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

En 2012, l'accompagnement de la montée en compétences des agents dans le cadre de la réorganisation a nécessité la mise en place d'une démarche spécifique de tutorat de proximité, qui s'est poursuivie en 2013.

Par ailleurs à travers la réalisation d'un projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'ANSM va engager une discussion de fond avec les différents acteurs de l'Agence sur l'évolution stratégique des métiers, missions, postes et compétences.

Il vise à :

- ◆ partager une vision des métiers et compétences actuels de l'ANSM;
- ◆ anticiper les impacts RH liés à la transformation de l'ANSM;
- ◆ impulser une dynamique et donner une trajectoire pour les personnels de l'ANSM;
- ◆ développer des outils souples efficaces et évolutifs;
- ◆ piloter au plus juste.

Cette démarche globale de gestion prévisionnelle des compétences dont l'un des principaux livrables consistera à élaborer un schéma des emplois et des compétences de l'Agence, a été engagée en fin d'année 2013.

Un projet pilote sur la gestion des compétences pour le domaine des vigilances a, quant à lui, débuté en 2013. Il permettra de tester avant déploiement la méthode, l'opérationnalité des outils, l'appropriation par les agents.

Ces projets s'appuieront sur les travaux menés de 2007 à 2011 de clarification des métiers du secrétariat, de l'évaluation et de l'inspection.

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

Les experts externes

L'ANSM avait engagé en 2012 une réforme de ses instances scientifiques consultatives et d'en réduire le nombre (passage de 12 commissions à 4 chargées d'apporter au directeur général un éclairage supplémentaire collégial, sur des dossiers qui présentent des enjeux importants en termes de santé publique et notamment de sécurité sanitaire).

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

L'ANSM s'appuie en 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	2011	2012	2013
Conseils	1	1	1
Commissions	12	8	4
Comités	3	3	9
Groupes d'experts	9	8	-
Groupes de travail	78	64	33
Comités Scientifiques Spécialisés Temporaires*	-	-	4
Total	103	84	51

* 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.

	2011	2012	2013
Nombre global d'experts ponctuels des instances	1245	1072	222



En lien avec la diminution du nombre d'instances, et notamment du nombre des groupes de travail, on note une baisse de 79 % du nombre d'experts ponctuels nommés auprès de ces instances.

Instances	2011	2012	2013
Indemnisation moyenne des experts exerçant une activité libérale (345 €/vacation)	1863 €	1311 €	441 €
Rétribution moyenne des présidents de commissions et de groupe de travail (67 €/vacation)	7102 €	6760 €	-
Rétribution des experts ponctuels (67 € jusqu'en 2012 et 75 €/vacation en 2013)	684 €	704 €	454 €
Rétribution des études préparatoires (37,50 € soit ½ vacation)	-	-	75 €



Les relations professionnelles et le dialogue social

Avec 69 réunions tenues en 2013 (contre 73 en 2012) dont 39 réunions d'instances et 30 réunions de travail, d'échanges et/ou de concertation avec les partenaires sociaux, le temps consacré aux échanges a été important en raison de la phase de stabilisation de la réorganisation de l'Agence et du développement de la politique d'amélioration de la vie au travail. En effet, certains ajustements d'organisation ainsi que la mise en place du groupe projet sur les risques psychosociaux ont conduit à réunir les instances de représentation du personnel à de nombreuses reprises, tant dans un cadre formel qu'au travers des multiples réunions d'information. Cette tendance résulte également des échanges relatifs à la mise en œuvre de la réforme des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire.

L'année 2013 a ainsi été marquée sur le champ du dialogue social par les sujets suivants:

- ◆ les projets de réorganisation de certaines directions produits, métiers ou supports;
- ◆ l'initiation d'une démarche de prévention des risques psychosociaux permettant la mise en œuvre effective de la démarche en 2014;
- ◆ la réforme du dispositif d'évaluation des fonctionnaires et l'abandon de la notation;
- ◆ la mise en œuvre de la réforme du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire;
- ◆ la revalorisation du régime indemnitaire des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire de l'ANSM et des adjoints techniques de laboratoire;
- ◆ la prorogation du mandat des membres des instances de concertation (CTE, CHSCT, CCP) en vue du renouvellement général inter-fonctions publiques prévues en fin d'année 2014;
- ◆ les points d'étape sur l'avancement du schéma directeur des systèmes d'information;
- ◆ l'information tout au long de l'année des partenaires sociaux sur les opérations de déménagement et de travaux;
- ◆ la refonte du système d'attribution de la bonification indiciaire dans le cadre de réunions d'échanges avec les organisations syndicales.



La politique sociale et la vie au travail

Avec un budget de 1 574 K€, la politique d'action sociale a été poursuivie en 2013, en particulier sur son volet santé et prévention. À souligner que dans ce domaine, la cellule psychosociale a accueilli 5 à 6 agents lors de chaque permanence mensuelle.

En matière de vie sociale, les forums « vie au travail » organisés sur les 3 sites de l'Agence entre septembre et octobre 2013 ont notamment permis à la direction des ressources humaines de présenter sa politique d'amélioration de la vie au travail et ses différents champs d'intervention. Des actions concrètes visant au maintien dans l'emploi des personnels handicapés ainsi qu'une évolution de la participation de l'Agence aux chèques cadeaux Noël sont quelques-unes des actions concrètes initiées dans ce cadre en 2013.

Le renforcement, qui sera poursuivi en 2014, aura toujours pour vocation de permettre aux personnels d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions sociales.

Contact : Marie Balland
Directrice des ressources humaines
marie.balland@ansm.sante.fr

143/147 boulevard Anatole France
F-93285 Saint-Denis Cedex
Tél. : +33 (0) 1 55 87 30 00

ansm.sante.fr
<https://twitter.com/ansm>