

The logo for ANSM (Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé) features the lowercase letters 'ansm' in a bold, sans-serif font. The 'a' and 'n' are purple, the 's' is green, and the 'm' is purple.

Agence nationale de sécurité du médicament
et des produits de santé



BILAN SOCIAL
CHIFFRES CLÉS

2017

SOMMA

AIRÉ

LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

4

LA CARTE D'IDENTITÉ DE L'ANSM

6

LES CHIFFRES CLÉS DU BILAN SOCIAL 2017

8

- ◆ LE PERSONNEL DE L'AGENCE 9
- ◆ LA FORMATION PROFESSIONNELLE 20
- ◆ LE SCHÉMA DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES ENGAGÉ DEPUIS 2015 21
- ◆ LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL 24
- ◆ LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 24
- ◆ LES EXPERTS EXTERNES 25

LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé a pour mission de garantir l'accès de tous à des produits de santé sûrs, efficaces et innovants, en application des exigences légales et réglementaires et dans le respect des valeurs d'indépendance, d'impartialité, d'intégrité ainsi que de transparence, qui fondent sa culture. Il me semble important de souligner mon attachement à faire de la transparence et de l'efficacité des outils administratifs, porteurs de progrès et une manière d'exprimer nos valeurs.

Dans la poursuite du schéma directeur des ressources humaines adopté lors de la séance du Conseil d'administration du 12 mai 2016, qui structure la politique de ressources humaines pour permettre à chaque professionnel de l'Agence de se projeter dans l'environnement collectif, quelques travaux ont marqué l'année 2017 par leur impact transverse.

Dans la continuité du dispositif de prévention mis en place en 2015, l'ANSM a souhaité réaliser une nouvelle enquête relative à la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux, pour évaluer les facteurs de risques présents au sein de l'organisation et leur évolution. Le taux de participation a été élevé, 65%, comme ça l'avait été pour le baromètre social en 2016.

L'analyse de ces résultats nous permettra d'améliorer collectivement le plan d'actions engagé depuis 2015 pour prévenir et réduire les risques psychosociaux. Cette démarche de prévention, qui s'inscrit dans les engagements de l'établissement, fera l'objet d'un suivi attentif lors de chaque CHSCT.

Autre grand chantier initié en 2017 : le télétravail. Cette démarche s'intègre dans les travaux engagés en 2014 avec les partenaires sociaux pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail. Il permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée mais aussi une nouvelle forme de responsabilisation et de reconnaissance. Après une année d'expérimentation au sein de la direction de l'inspection, l'ANSM s'est engagée avec succès dans le déploiement progressif de cette démarche.

Le bilan social 2017 vous permet d'apprécier plus globalement la situation de l'Agence dans le domaine social. L'Agence doit faire face à une diminution continue de ses emplois (956,75 ETPT en 2017).

Cette situation renforce la nécessité de poursuivre les travaux de structuration de nos activités, notamment pour assurer une meilleure lisibilité de nos actions et de nos choix prioritaires par les pouvoirs publics, le Parlement et plus largement les usagers du système de santé. Les projets prioritaires cherchent à simplifier notre manière de faire, à garantir une harmonisation des pratiques entre les directions, à améliorer la traçabilité des dossiers et enfin à favoriser l'amélioration continue des conditions de travail.



La conjugaison de la performance et de la qualité de vie au travail dans un projet collectif de transformation sera aussi portée par la politique qualité de l'Agence, au même titre que le déploiement de cette politique traduit l'engagement de l'établissement à mieux maîtriser les risques, à promouvoir et à développer une dynamique d'amélioration continue de ses pratiques, de son organisation et de ses résultats.

Cette dynamique collective permettra de remplir plus efficacement notre mission de service public en fournissant, dans le cadre d'une approche de gestion du risque, des services adaptés aux attentes des acteurs et des usagers du système de santé.

Dans un contexte de moyens budgétaires et humains contraints et d'exigences accrues en matière de gestion du risque, d'indépendance, de traçabilité et de partage de l'expertise, nous avons démontré notre capacité à assurer nos missions avec compétence et détermination.

Je formule le souhait que nous restions unis et solidaires comme nous le sommes aujourd'hui.

Dominique Martin



LA 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 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.

◆ Le schéma d'organisation mis en œuvre en octobre 2012 repose sur un fonctionnement matriciel permettant une meilleure intégration des différentes compétences nécessaires au suivi des produits de santé sur leur cycle de vie. Désormais sept 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) ainsi qu'avec la direction des situations d'urgence, des affaires scientifiques et de la stratégie européenne, la direction de la communication et de l'information et le service de déontologie de l'expertise. Une déontologue a été nommée en 2016. Cinq directions ressources complètent l'organisation de l'ANSM : ressources humaines, agence comptable, administration et finances, systèmes d'information et maîtrise des flux et référentiels.

◆ La Mission Pilotage et Contrôle Interne (MPCI) 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 au pilotage de la qualité afin de doter l'établissement d'un système de pilotage stratégique et opérationnel. Après la réforme institutionnelle, l'Agence est engagée dans un chantier structuration de ses activités qui a vocation à initier une démarche de transformation.

◆ Le Centre d'Appui aux Situations d'urgences, aux Alertes sanitaires et à la gestion des Risques (CASAR) a été mis en place en octobre 2017 pour identifier, mais aussi coordonner les situations à risque élevé, dont les crises sanitaires, créer des circuits internes courts, efficaces amenant à des décisions rapides et des plans d'actions clairs et échéancés, développer la culture du risque, les approches métiers par les risques et s'appuyer sur des retours d'expérience en vue d'une démarche d'évolution permanente.

◆ Pour mener à bien ses missions de sécurité sanitaire, l'ANSM s'appuie sur un effectif total de près de 1 000 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 sa contribution aux travaux scientifiques auprès des instances scientifiques consultatives ou dans le cadre de missions d'expertise ponctuelle sollicitées par les directions.

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.



LES CHIFFRES CLÉS
DU BILAN SOCIAL 2017

LE PERSONNEL DE L'AGENCE

Alors que ses missions ont continué à se développer (impact de la loi du 16/01/2016 de modernisation du système de santé), l'Agence a engagé depuis 2015 un projet global visant à :

- ◆ renforcer le pilotage des activités,
- ◆ optimiser et simplifier les processus,
- ◆ moderniser et structurer un système d'information en soutien aux processus métiers,
- ◆ poursuivre le développement des coopérations entre les différentes directions.

Toutes ces actions concourent à mieux piloter les opérations pour assurer nos missions de service public dans un environnement de flux très intenses et de forte exposition.

A titre d'exemple (chiffres issus du rapport d'activité), en 2017 l'Agence a traité 538 ruptures d'approvisionnement, 955 AMM, plus de 16 000 patients ont été inclus dans le dispositif d'ATU nominatives et plus de 8 000 dans le dispositif d'ATU de cohorte. La France est au premier rang en termes de libération des lots de vaccins en Europe et a diligenté 667 inspections. Elle a lancé 19 études de pharmaco-épidémiologie, produit 116 points d'information...

Pour faire face à une diminution d'emplois (-13 dans la loi de finance 2016 et -20 dans celle de 2017) tout en veillant au développement professionnel de son personnel et à l'amélioration continue de ses conditions de travail, l'Agence a poursuivi en 2017 son programme de transformation

en complément des actions engagées avec les projets prioritaires sur les processus de travail.

A cet égard, elle a engagé en 2017 des travaux visant notamment à disposer, via la détermination d'unités d'œuvre, d'une objectivation de l'allocation des ressources sur les activités de l'Agence afin d'alimenter la réflexion stratégique sur les évolutions de gestion, d'activité et de moyens nécessaires à l'Agence pour réaliser ses missions, mais également pour engager sur du long terme un enrichissement du dialogue de gestion.

Les travaux ont d'ores et déjà été exploités pour le plan de recrutement 2018 (mise en miroir du prévisionnel des besoins de 2018 exprimés en 2017 après arbitrage DG et la projection d'éléments d'évolution des ETP (ex : départ en retraite, non remplacement, fin de contrat, réorganisation, etc.).

Le niveau d'emplois exécuté sous plafond traduit l'effort d'efficience de l'Agence (notamment des mesures organisationnelles ont permis de résorber le stock de variations d'AMM, ce qui a réduit le recours à des CDD surcroît d'activité – 14 en 2017 contre 16 en 2016 et 32 en 2015), ainsi que l'anticipation de son plafond d'emploi 2018 même si une sous-consommation résiduelle résulte naturellement des délais de recrutement ou d'agents basculés en congé grave maladie ou congé longue maladie avec effet rétro-actif dans le cadre des comités médicaux réalisés en fin d'année.

Les emplois hors plafond ont permis à l'Agence d'accueillir des apprentis pour la seconde année consécutive (à hauteur

de 12,2 ETPT soit 18 apprentis sous contrat à fin 2017 dont une partie recrutée en 2016 en formation de 2 ans). La sous exécution de ce plafond s'explique par les mesures de gel des emplois aidés en CAE.

La masse salariale a été exécutée à 98% en 2017, à rapprocher d'une consommation de 936,1 ETPT sous plafond (pour une autorisation de 956,75 ETPT incluant le renforcement des 3 emplois affectés aux activités européennes votés au budget rectificatif n°2 par le Conseil d'administration du 21 avril 2017) et de 17,0 ETPT hors plafond (pour une autorisation de 19,3 ETPT).

Toutefois, cette concordance apparente masque un décrochage plus rapide de la masse salariale par rapport au plafond d'emploi qui se traduit hors enveloppes spécifiques (chômage, expertise) par une sous capacité de financement du plafond d'ETPT de 500 K€ (équivalente à 6 ou 7 emplois).

A noter que, dans le cadre prévu du schéma directeur des ressources humaines et du dialogue social, des travaux ont été menés pour rénover le référentiel métier et de classification des emplois de l'Agence. Une nouvelle liste d'emplois repères a été votée par le Conseil d'administration du 22 juin 2017 permettant de recruter en catégorie d'emploi 2 sur des postes de la famille professionnelle scientifique et technique (démarche déployée depuis octobre 2017). Cela facilitera un rééquilibrage progressif sur plusieurs années de la pyramide des catégories d'emploi, en cohérence notamment avec les besoins émergents de la formalisation des processus métiers, avec pour contrepartie la nécessité de proposer des parcours professionnels tout au long de la carrière des agents.

EFFECTIFS

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 calculés au 31 décembre et les effectifs en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) qui s'apprécient en moyenne annuelle et qui constituent la référence de gestion budgétaire des effectifs de l'Agence.

Evolution du plafond ETPT/ETP	2015	2016	2017
Plafond ETPT	993	969,5 ⁽²⁾	956,75⁽³⁾
ETPT réels	991,2	955,8	936,1
Plafond ETP	983 ⁽¹⁾	969,5	958
ETP réels	983	948,9	947,1

[1] Réduction de 20 emplois du plafond d'ETP pour 2015.

[2] Transfert de l'activité de biovigilance de 0,5 ETPT à l'Agence de la biomédecine en 2016.

[3] Un relèvement du plafond d'emplois de 3 ETP en 2017 pour le renforcement des moyens affectés à l'activité européenne.

Evolution du plafond hors ETPT/ETP	2015	2016	2017
Hors plafond ETPT	6	9,3 ⁽¹⁾	19,3⁽²⁾
Plafond ETP	4,5	8,1	17,0
ETP réels	5	16	22

[1] Autorisation de création de 10 postes d'apprentis en 2016 (3,3 ETPT) et 6 contrats d'accompagnement dans l'emploi.

[2] Autorisation de 13,3 ETPT en contrats d'apprentissage et 6 ETPT en contrat d'accompagnement dans l'emploi en 2017.

Effectifs physiques	2015	2016	2017
Effectifs physiques sous plafond	1 028	992	994
Effectifs permanents	1 003	969	968
Effectifs non permanents	25	23	26
Effectifs physiques hors plafond	5	16	22
Effectifs permanents	-	-	-
Effectifs non permanents	5	16	22
Total effectifs sous plafond et hors plafond	1 033	1 008	1 016

Effectifs en ETPT	2015	2016	2017
Effectifs permanents	951,8	938,9	919,6
Effectifs non permanents	39,4	16,9	16,5
Effectifs sous plafond en ETPT	991,2	955,8	936,1
Effectifs hors plafond en ETPT	4,5	8,1	17,0
Total effectifs sous plafond et hors plafond en ETPT	995,7	963,9	953,1

La répartition de l'exécution des emplois sous plafond répartis par destinations du contrat d'objectifs et de performance (COP 2015-2018) est la suivante en 2017 :

- ◆ OS 10 : garantir un haut niveau de sécurité sanitaire : 382,4 ETPT
- ◆ OS 20 : favoriser un accès rapide, large et encadré aux produits de santé : 320,1 ETPT
- ◆ OS 30 : consolider les liens des parties prenantes et améliorer leurs implications : 81,8 ETPT
- ◆ OS 40 : renforcer l'efficacité et la modernisation : 150,8 ETPT.

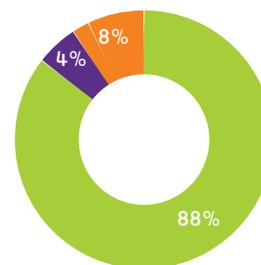
◆ ÂGE MOYEN DU PERSONNEL

Âge	2015	2016	2017
Âge moyen	44,7 ans	45,2 ans	45,2 ans
Effectifs permanents	45 ans	45,8 ans	46,0 ans
Effectifs non permanents	34,3 ans	30,8 ans	28,3 ans
Âge médian	44 ans	45 ans	45 ans

◆ **1 016** agents dont l'âge moyen est de 45,2 ans

◆ **22 ans** Âge moyen des apprentis

◆ LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DU PERSONNEL



- ANSM Saint-Denis
- ANSM Lyon
- ANSM Montpellier



ABSENTÉISME DU PERSONNEL

- ◆ L'absentéisme augmente en 2017 sous l'effet de l'absentéisme pour raison de santé pour la 3^{ème} année consécutive (5,0% au lieu de 4,4% en 2016 et 3,1% en 2015).
- ◆ La progression du poids des motifs de longue maladie (42% en 2017 répartis sur 22 agents au lieu de 34% en 2016) explique l'essentiel de l'augmentation de l'absentéisme maladie, même si les petits arrêts ont également été plus nombreux.
- ◆ 45% des agents ont eu au moins 1 arrêt maladie (plus d'un sur deux n'a pas été arrêté en 2017).

Absentéisme	2015	2016	2017
Nombre de jours d'absence	13 094	14 860	15 583
Nombre de jours moyen par arrêt	12,0	12,7	12,5
Nombre de jours moyen par arrêt (hors maternité)	8,3	10,4	11,2

Taux d'absentéisme	5,1%	6,0%	6,3%
Taux d'arrêts <4 jours	41%	43%	43%
Taux d'arrêts >21 jours	8%	10%	10%
Taux d'arrêts <4 jours sur arrêts initiaux + renouvellement	41%	33%	34%
Taux d'arrêts >21 jours sur arrêts initiaux + renouvellement	8%	9%	9%

PERSONNEL PERMANENT

Le personnel permanent constitue l'essentiel des effectifs de l'ANSM.

Le nombre d'agents sur postes permanents présents au 31 décembre 2017 est quasi identique à celui observé à fin 2016.

L'évolution entre 2016 et 2017 des agents contractuels permanents est caractérisée par une relative remise à niveau sur les cœurs de métiers (325 évaluateurs en 2017 contre 313 en 2016 et 328 en 2015). Les profils de coordonnateurs de projets ont été renforcés ainsi que, dans une moindre mesure, ceux d'évaluateurs conformité qualité pharmaceutique, qualité pharmaceutique, non clinique. Deux postes de pharmaco-vigilants n'ont pas été remplacés. Le corps des inspecteurs reste stable.

Les profils métiers en baisse sont les agents administratifs et techniques et de manière plus générale, les effectifs de la CTROL (au total -18 personnes pour ces deux catégories).

L'effectif d'agents fonctionnaires continue de diminuer. Cette baisse continue est liée à la réforme statutaire des personnels scientifiques de laboratoire (extinction du corps), effective depuis 2007, qui se concrétise par le non remplacement des **agents sortants du corps de catégorie A** (4 retraites, 1 disponibilité et 1 passage en congé longue durée en 2017) mais également par les départs des techniciens (2 disponibilités, 2 retraites et 1 passage en congé longue maladie) et des PHISP (2 mutations) dans d'autres structures en 2017.

Personnels permanents, personnes physiques au 31 décembre	2015	2016	2017	ETPT 2017
Personnels contractuels	884	855	867	819,0
Personnels fonctionnaires	119	114	101	100,6
Total personnels permanents	1 003	969	968	919,6
% de l'effectif permanent par rapport à l'effectif total	97%	96%	96%	96%

♦ **90%** de l'effectif permanent est constitué de personnel contractuel

Sexe	2015	2016	2017	ETPT 2017
Hommes	28%	28%	28%	259,2
Femmes	72%	72%	72%	660,4

♦ **72%** Taux de féminisation

A noter que ne sont pas comptabilisés dans le personnel permanent physique 4 agents mis à disposition par des administrations publiques. En revanche, sont comptabilisés les contractuels et fonctionnaires détachés recrutés sur des CDD et occupant des postes permanents.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail	2015	2016	2017
Agents à temps partiel	229	229	218
Dont femmes	93%	92%	92%
Dont hommes	7%	8%	8%

♦ **23%** de l'effectif permanent est à temps partiel, dont

92% de femmes

PERSONNELS FONCTIONNAIRES

Comme en 2016, 2017 a été consacrée aux travaux préparatoires d'adhésion au RIFSEEP.

Textes de référence :

- ♦ **Décret n°2014-513 du 20 mai 2014** portant création d'un régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.
- ♦ **Circulaire du 5 décembre 2014** relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
- ♦ **Arrêté du 27 août 2015** pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Sont concernés par ce nouveau dispositif, tous les agents fonctionnaires relevant de la Loi 84-16 du 11 janvier 2004 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État par système d'adhésion par corps. Le RIFSEEP devait s'appliquer au 1^{er} janvier 2017, cependant, en raison de l'importance de la réforme, l'application a été reportée au 1^{er} juillet 2017 au plus tard pour les ministères sociaux.

La réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires vise plusieurs objectifs :

- ♦ renforcer la cohérence interministérielle,
- ♦ favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions,
- ♦ assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes,
- ♦ reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience.

Pour le corps des T3S, l'arrêté d'adhésion du 6 novembre 2017 a permis une mise en œuvre du RIFSEEP fin 2017 à effet du 01/01/2017 et le versement d'un complément indemnitaire annuel pour un total de 11 100 euros bruts, soit un montant moyen de 264,3 euros bruts versé au titre de 2017.

Les corps des PHISP, des scientifiques de laboratoire et des adjoints de laboratoires sont dans l'attente d'adhésion au RIFSEEP.



LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL PERMANENT

En 2017 la mobilité interne a été de nouveau privilégiée pour pourvoir les postes vacants et ainsi concourir à la maîtrise des effectifs tout en offrant des perspectives de carrière aux collaborateurs. Lorsque la ressource n'est pas disponible en interne, les recrutements ont été principalement réalisés sur des CDD de 2 ou 3 ans (sachant qu'une réflexion est à mener sur les effets de bord de cette politique, notamment dans un cadre d'application renforcé des règles de déontologie qui font évoluer les conditions d'arrivées et de départs des agents).

Mouvements du personnel	2015	2016	2017
Taux d'entrées de personnel permanent dont réintégrations	5,78% 1,20%	4,33% 0,62%	7,23% 1,65%
Taux de sorties de personnel permanent dont sorties provisoires	5,38% 1,99%	8,05% 3,61%	7,33% 2,38%
Taux de recouvrement	107%	54%	99%
Turn-over	4,8%	3,9%	6,2%

- ◆ Le turn-over augmente à 6,2%, sous l'impulsion des départs définitifs (retraite et démissions).
- ◆ En 2017, 10 agents en CDD de longue durée recrutés sur des besoins pérennes ont bénéficié d'un CDI (12 en 2016).
- ◆ La moyenne d'âge des agents recrutés en CDI est de 35,9 ans.
- ◆ A noter également que l'âge moyen des agents recrutés sur un poste permanent (CDI/CDD/fonctionnaire) est de 37,6 ans en 2017 (37,0 ans en 2016).
- ◆ Le nombre des départs dits "définitifs" sur poste permanent augmente de 11,6% entre 2016 et 2017.
- ◆ Les principales typologies de départs sont les démissions et les retraites qui représentent respectivement 48% (42% en 2016) et 35% (20% en 2016) des départs.
- ◆ En 2017, l'âge moyen des départs en retraite est de 63,1 ans (63,6 ans en 2016) et celui des démissionnaires est de 38,3 ans (43,8 ans en 2016).



LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL PERMANENT

La rémunération moyenne annuelle brute versée aux agents présents au 31 décembre augmente très légèrement entre 2016 et 2017. Elle évolue de 1,4% pour les femmes et diminue de 2,38% pour les hommes.

L'indice moyen de rémunération passe de 847 points à 857 points, pour l'ensemble du personnel permanent, ce qui correspond à un salaire moyen mensuel brut de 4 015 euros⁽¹⁾.

L'évolution de la rémunération moyenne annuelle est la conjugaison de plusieurs facteurs, notamment :

- ◆ l'effet de glissement vieillissement technicité (GVT),
- ◆ l'augmentation de la valeur du point indiciaire de la fonction publique (février 2017),
- ◆ l'effet noria positif.

A noter que le coût des sortants en 2017 s'élève à 2 726 K€ (31,2 ETPT) alors que celui des entrants est de 1 087 K€ (31 ETPT).

Rémunération moyenne*	2015	2016	2017
Femmes	46 052 €	47 221 €	47 883 €
Hommes	52 888 €	55 817 €	54 486 €
Moyenne Agence	47 988 €	49 616 €	49 684 €

*rémunération réelle intégrant le temps de travail

Budget masse salariale en K€	2015	2016	2017
Budget relatif aux dépenses de personnel	78 983 K€	79 140 K€	79 775 K€
Exécution des dépenses de personnel (compte 64-63)*	78 625 K€	78 403 K€	78 333 K€
Ratio exécution / budget	98%	99%	98%

*hors action sociale

◆ **1,65%** Un GVT (glissement vieillesse technicité) de 1,65% de la masse salariale

[1] Salaire moyen mensuel moyen brut (indice moyen de rémunération X valeur du point indiciaire FP décembre 2017 /12).

PERSONNEL NON PERMANENT

Le personnel non permanent est constitué par les agents recrutés sur des contrats occasionnels (motif de contrat lié aux remplacements d'agents absents pour congé maternité ou congé formation, à des surcroûts d'activité ou à des missions particulières), des contrats de vacances, d'accompagnement dans l'emploi ou d'apprentissage.

La part des personnels non permanents au 31 décembre augmente de 23% entre 2016 et 2017.

Cette augmentation est liée en majeure partie par la mobilisation de l'ANSM en faveur de l'apprentissage. En 2017, 26 apprentis ont intégré l'Agence pour une durée de contrat allant de 1 à 2 ans. La moyenne d'âge des apprentis est de 22 ans.

Evolution des personnels non permanents	2015	2016	2017	ETPT 2017
Personnels non permanents, personnes physiques au 31 décembre	30	39	48	33,5
Personnels sous plafond	25	23	26	16,5
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	25	23	25	16,1
Personnels sous contrat de vacation	-	-	1	0,4
% de l'effectif non permanent par rapport à l'effectif total	3%	4%	5%	4%
Personnels hors plafond	5	16	22	17,0
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	5	5	4	4,7
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	-	1	-	0,1
Personnels sous contrat d'apprentissage	-	10	18	12,2

Sexe	2015	2016	2017
Hommes	27%	31%	29%
Femmes	73%	69%	71%

◆ **73%** du personnel permanent a moins de 30 ans

◆ Le personnel non permanent représente **5%** de l'effectif total de l'Agence



LA FORMATION PROFESSIONNELLE



LA FORMATION ET LA CONCEPTION DE PARCOURS PROFESSIONNELS PAR MÉTIER

Le plan de formation 2017 s'inscrit dans la trajectoire du COP⁽²⁾ et du SDRH⁽³⁾. A ce titre, il accompagne en particulier le renforcement du pilotage des activités, la modernisation de l'Agence, le développement des capacités managériales et participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Parmi les actions de développement des compétences, la DRH s'est engagée dans la conception de 11 parcours de professionnalisation organisés par métier et 5 sont en cours de réalisation. A l'appui de ces parcours, 23 agents ont été accompagnés dans leur prise de poste.

Au sein de l'Agence, sont finalisés les parcours : évaluateur pharmaco-vigilant, gestionnaire administratif et financier, évaluateur non-clinique, évaluateur clinique, auditeur interne, chef de projet MOA, contrôleur de gestion, auditeur interne, juriste Ressources Humaines, responsable d'équipe.

Par ailleurs, l'Agence continue de s'appuyer sur un parcours de professionnalisation du métier de l'inspection et des métiers du secrétariat. Sont en cours de construction les parcours de chef de projet MOE, ECP, ECQP, EQP et gestionnaire aux opérations.

Ils décrivent le socle de formations et d'accompagnement en situation de travail lors de la phase d'intégration, puis de la phase de renforcement du professionnalisme. Chaque agent pourra ainsi bénéficier d'un parcours de formation adapté à ses besoins, au regard des attendus de l'ANSM.

	2015	2016	2017
Exécution des dépenses de formation	1 219 873 €	1 178 832 €	1 057 001 €
% de la masse salariale réalisée	1,5%	1,5%	1,44%
Taux de consommation du budget	92%	85%	89%
Niveau d'engagement*	1 320 803 €	1 448 902 €	1 124 192 €

♦ **3 411** jours de formation réalisés (4 067 jours en 2016)

♦ **3 068** stagiaires formés (2 937 stagiaires en 2016)

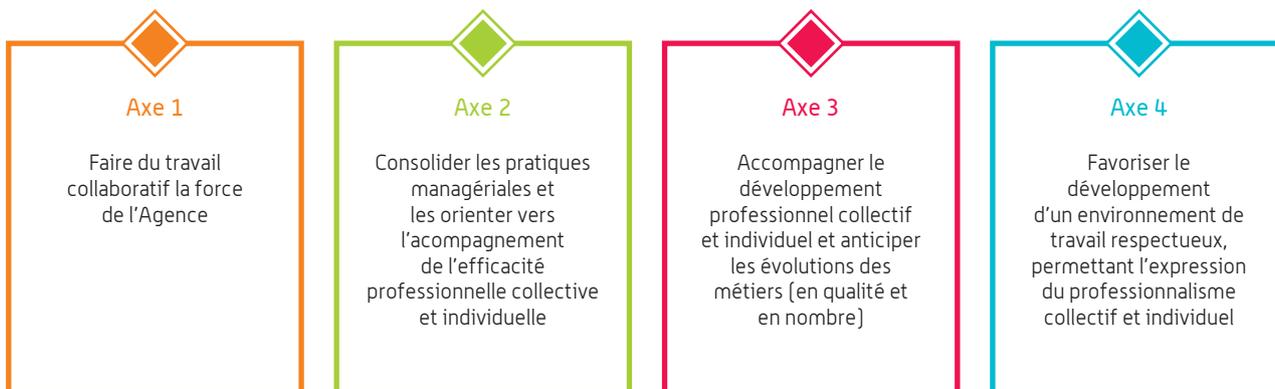
(2) Contrat d'objectifs et de performance

(3) Schéma directeur des ressources humaines

LE SCHÉMA DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES ENGAGÉ DEPUIS 2015

L'ANSM a engagé en 2015 l'élaboration d'un schéma directeur des ressources humaines (SDRH) qui fait le lien entre les grandes orientations stratégiques, notamment celles inscrites dans le Contrat d'objectifs et de performance (COP), et la politique des ressources humaines. Il a pour ambition de permettre à chaque agent de se projeter dans l'environnement collectif de l'Agence pour répondre aux enjeux de service public de qualité pour les usagers de la santé et de la sécurité sanitaire.

Présenté au Conseil d'administration le 12 mai 2016, il comprend 4 axes stratégiques. Depuis son entrée en vigueur en 2016, les actions réalisées ou en cours en 2017 sont les suivantes :



Parmi les chantiers marquants ayant abouti en 2017 :

- ◆ Evolution de l'entretien annuel d'évaluation avec connexion aux dispositifs de reconnaissance.
- ◆ Mise en place d'un référentiel métier et d'une classification.
- ◆ Entrée en vigueur du télétravail (après une phase pilote en 2016).
- ◆ Diagnostic Risques psycho-sociaux (RPS) n°2.
- ◆ Evolution du règlement intérieur.
- ◆ Contribution au programme de transformation (analyse de l'impact des moyens sur l'activité).
- ◆ Contribution au site unique DPI santé et déploiement des arbitrages sur le projet d'optimisation de l'expertise.

Et poursuite de :

- ◆ Accompagnement au changement, individuel et collectif, du point de vue RH
- ◆ Elaboration et déploiement de parcours de professionnalisation
- ◆ Mise en place de l'apprentissage pour la 2nde année
- ◆ Accompagnement managérial
- ◆ Dialogue social : 32 réunions de travail thématiques avec les partenaires sociaux en dehors des 38 réunions d'instances
- ◆ Etc.



Le schéma directeur des ressources humaines porte un certain nombre d'outils permettant de structurer l'évolution des emplois. Le Conseil d'administration a approuvé le 22 juin 2017 une nouvelle classification des emplois repères de l'ANSM. Elle se substitue à **la classification de l'AFSSAPS en vigueur depuis 2003**.

Les évolutions de la liste des emplois repères regroupés dans onze domaines métier (l'évaluation, l'inspection, l'assistanat et gestion administrative, la gestion des flux et des référentiels, le management...) portent principalement sur :

- ◆ La création d'emplois plus en phase avec le contexte de transformation et de modernisation de l'Agence :
 - *Audit, conseil et appui au pilotage* : auditeur interne, responsable de contrôle de gestion et d'analyse budgétaire, responsable de mission sécurité/défense, chargé d'études et de projets, etc.
 - *Gestion des flux, référentiels et sécurisation* : administrateur flux, qualité et process, chargé de supervision flux, qualité et process, gestionnaire de base de données, etc.

- ◆ La simplification des emplois des fonctions supports et système d'information et des métiers d'assistanat et gestion administrative.
- ◆ La suppression de 2 emplois d'évaluation : expert scientifique interne et gestionnaire administratif et réglementaire, au profit d'un emploi de référent méthode/scientifique).
- ◆ La création de l'emploi de responsable d'équipe (manager).
- ◆ La majeure partie des emplois est déclinée sur deux catégories d'emploi. Ce principe impliquera de prévoir des parcours professionnels.

Ainsi, regroupés dans **onze domaines métier** (l'évaluation, l'inspection, l'assistanat et gestion administrative, la gestion des flux et des référentiels, le management...), les **emplois repères** constituent une catégorie juridique qui permet de rattacher l'emploi occupé à une **catégorie d'emploi** prévue par le statut (de la CE1 à la CE4) et qui détermine la grille de rémunération applicable.

Ces emplois repères regroupés constituent un **référentiel métier** qui dessine le contour des métiers de l'Agence dans les grandes lignes. Ils regroupent plusieurs **emplois types** présentant des finalités, des activités principales et mobilisent des compétences proches ou similaires.

56 emplois type ont été définis en 2017. Les fiches emploi type qui les décrivent ont été diffusées pour la campagne d'entretiens annuels 2017 afin de faciliter la rédaction des

fiches de poste. Ces fiches emplois sont des outils souples qui ont vocation à évoluer en fonction de l'évolution des processus métiers, des attendus, etc.

Un emploi type reflète une identité professionnelle, les exigences qui s'y rattachent, les situations professionnelles significatives. Il positionne le métier, sa spécificité et ses relations aux autres métiers.

C'est à partir de la description de l'emploi type que sont conçus les référentiels de recrutement, les parcours d'intégration lors des recrutements et des mobilités, les parcours de professionnalisation, les dispositifs de formation et les **fiches de poste**.

La **fiche de poste**, c'est la description fine des activités réellement exercées dans le contexte de travail. Sans valeur contractuelle, elle n'est jamais exhaustive et est amenée à évoluer régulièrement au gré de l'évolution du périmètre d'activités et des missions confiées.

Un travail de concertation a été engagé autour du référentiel métier avec des représentants des métiers de l'Agence et avec les représentants de plusieurs organisations syndicales. Ce travail se poursuivra en 2018 pour finaliser la rédaction des fiches emplois repères.

A noter également le caractère nécessairement évolutif des outils, en fonction par exemple des impacts métiers des projets d'optimisation des process de production, des facteurs d'évolutions technologiques, réglementaires, etc.

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

70 réunions se sont tenues en 2017 (contre 56 en 2016) dont :

- ◆ 35 réunions d'instances
- ◆ 32 réunions de travail, d'échanges et/ou de concertation avec les partenaires sociaux

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



LE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS)

Une nouvelle enquête RPS a été réalisée au cours du mois d'octobre 2017, 65 % des agents se sont exprimés.

Les résultats ainsi obtenus permettent à la Direction générale, en collaboration avec les représentants du personnel, de trouver des solutions afin de prévenir, lutter et éviter les situations et les éléments présents dans l'environnement professionnel pouvant être sources de mal-être ou de souffrance au travail.



DÉPLOIEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

L'ANSM a déployé en 2017 le télétravail au sein de l'Agence suite aux résultats convaincants de l'expérimentation menée en 2016.

Au 31/12/2017, 129 agents ont bénéficié de ce dispositif.

LES EXPERTS EXTERNES

Les instances consultatives de l'ANSM ont été créées par décision du 1^{er} février 2013 (publication au JO le 9 février).

En 2017, l'agence s'appuie sur 3 commissions, 24 groupes de travail, 11 comités techniques de vigilances ou de pharmacopée, 5 comités d'interface.

Les comités scientifiques spécialisés temporaires (CSST) sont des groupes de travail *ad hoc* créés pour une période limitée (durée moyenne de 6 mois) pour traiter un sujet spécifique et ponctuel. Le nombre global d'experts externes au sein des instances a augmenté d'environ 23%.

Expertise collégiale : évolution	2015	2016	2017
Nombre global d'experts externes au sein des instances	264	324	399

Instances	2015	2016	2017
Conseil scientifique	1	1	1
Commissions	4	3	3
Comités	9	9	11
Groupes de travail	32	23	24
Comités scientifiques spécialisés temporaires	13	18	14
Total	59	54	53

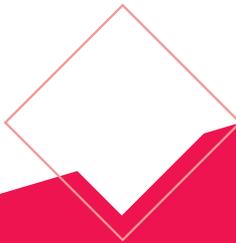
Rétribution moyenne annuelle	2015	2016	2017
Rétribution des experts exerçant une activité libérale (345 €/vacation)	766 €	581 €	1 380 €
Rétribution des rapporteurs externes (75 €/vacation depuis 2013)	685 €	738 €	716 €
Rétribution des études préparatoires (37,5 € la demi-vacation, montant unique attribué aux experts membres, tous statuts confondus)	ND	99 €	118 €


FOCUS

DPI santé est désormais accessible aux agents de l'ANSM et à ses experts.

Ce site unique de télédéclaration des liens d'intérêts, partagé par les 12 agences sanitaires, les 26 ARS, les cabinets des ministères sociaux et les administrations centrales de la santé, a pour objectif de rassembler dans une même base l'ensemble des déclarations publiques d'intérêts des acteurs de la santé impliqués dans la prise de décisions publiques. Il est destiné à être le garant de l'indépendance et doit renforcer la sécurité juridique de nos décisions.





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

 @ansm

ansm.sante.fr