

ansm

Agence nationale de sécurité du médicament
et des produits de santé

2014

Bilan social



LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL

Les ressources humaines représentent un enjeu majeur dans la gestion d'une organisation publique comme l'ANSM.

Après la refondation de l'Agence par la loi de 2011, puis sa profonde réforme en 2012, l'ANSM est aujourd'hui installée sur des bases organisationnelles qui permettent d'assurer un fonctionnement plus transversal et une coopération des professionnels qui suivent le cycle de vie des produits de santé. Il faut désormais s'attacher à faire évoluer notre manière de travailler collectivement pour renforcer l'édifice en se donnant les moyens de simplifier, d'harmoniser et de sécuriser nos processus de travail.

L'Agence doit impérativement rentrer dans une phase de stabilisation, et mobiliser ses compétences internes, en tenant compte des conclusions en 2014 du contrôle de la Cour de compte et de la mission IGAS. 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.

Au-delà des métiers scientifiques et techniques de l'Agence qui contribuent directement à garantir la sécurité des produits de santé destinés à l'homme, d'autres métiers concourent à la sécurisation des actions de l'Agence et apportent un soutien essentiel à la mise en œuvre de ses missions.

En 2014, l'action de ces professionnels a de nouveau été mise au service du public et des patients, au rythme intense qu'exigent les missions de santé publique de l'ANSM.

Les données chiffrées du bilan social 2014 permettent d'apprécier la situation de l'Agence dans le domaine social, et de mesurer les changements intervenus au cours des trois dernières années. On relèvera, à la lecture du document, que les principaux indicateurs montrent une relative continuité sur cette période.

L'absentéisme pour raison de santé a légèrement progressé en 2014 pour s'établir à 3,7% (3,3% en 2013 et 3,9% en 2012). Le turn-over annuel est à son niveau habituel de 5%.

Le développement des compétences représente un enjeu fort pour l'Agence qui doit s'appuyer sur un socle de compétences solide et diversifié. Toute la communauté de travail est concernée. En 2014, 95% des collaborateurs de l'Agence ont bénéficié de formation, soit en moyenne 3,9 jours par agent formé (3,7 jours par agent présent).

Le budget consacré à la formation des agents qui avait doublé entre 2011 et 2013 (1,6% de la masse salariale), a été reconduit en 2014 au niveau du volume dépensé en 2013 et exécuté à 98%. Une attention particulière continue d'être portée à l'évolution des pratiques managériales.

L'année 2014 a été consacrée aux travaux d'élaboration d'un nouveau référentiel métiers qui permettra de stabiliser les identités professionnelles, et qui sera finalisé en 2015. L'an prochain, 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 cette évolution. Le travail d'élaboration de parcours professionnalisant pour accompagner la prise de fonction des agents sur leur poste et leur professionnalisation se poursuivra.

L'Agence accorde depuis 2013 une priorité à la mobilité interne dès qu'un poste est à pourvoir. Cette politique marque aussi une volonté d'offrir des perspectives de carrière motivantes aux collaborateurs. Le niveau de ressources ne va pas sans poser de difficulté à l'Agence pour s'investir dans l'ensemble des activités stratégiques, et notamment au niveau européen, dans les travaux du Comité européen pour l'évaluation des risques en matière de pharmacovigilance.

L'ANSM dispose en 2014 d'une autorisation totale de 1 009 emplois – niveau identique à celui de 2013 et en baisse par rapport à 2012 - qui a été utilisé à hauteur de 99,4%.

Le taux d'exécution de la masse salariale à hauteur de 98% reste satisfaisant. 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 44 % des personnels contractuels (42,7% en 2013) et 44,6 % des personnels fonctionnaires (39,9% en 2013). 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).

Le dialogue social s'est organisé au travers de 51 réunions avec les représentants du personnel et les organisations syndicales (contre 69 en 2013) principalement dans le cadre des instances, ou à travers des réunions d'échanges. Des temps importants ont été consacrés notamment aux ajustements d'organisation ou de développement de la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail dont les travaux des groupes d'actions sur les risques psycho-sociaux. 65% du personnel a en effet participé à l'enquête d'évaluation des risques psycho-sociaux engagée au printemps sous l'égide de la direction générale et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Une restitution approfondie des résultats a été communiquée au personnel lors d'une séance d'information le 8 septembre puis de manière plus ciblée par direction.

J'attache beaucoup d'importance au dialogue social, à la modernisation de l'Agence et à l'amélioration de sa performance, mission que m'a confiée la Ministre des affaires sociales, de la santé et des droits de la femme dans sa lettre de mission du 3 mars 2015.

Les enjeux de l'Agence - favoriser une équité d'accès à l'innovation ; garantir la sécurité des produits de santé ; assurer la transparence de ses actions et son ouverture aux autres ; renforcer son engagement au niveau européen et international - constituent un levier puissant pour s'investir dans les travaux de modernisation de l'établissement et travailler de façon plus intégrée.

Dans ce contexte, je souhaite que l'année 2015 soit placée sous le signe d'un dialogue et d'une action collective permettant à chacun de s'épanouir dans son travail.

Dominique MARTIN

TABLE DES MATIERES

LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL	1
LES DONNEES CLES DU BILAN SOCIAL 2014	5
CHAPITRE 1 : LES PERSONNELS DE L'AGENCE	16
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	33
18- LES ALLOCATAIRES DE L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	38
19- LES PERSONNELS HANDICAPES	38
CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES	39
21- LES INSTANCES SCIENTIFIQUES CONSULTATIVES	39
22- LES EXPERTS EXTERNES	39
23- LES DECLARATIONS PUBLIQUES D'INTERETS	40
24- LA RETRIBUTION DES EXPERTS EXTERNES	40
CHAPITRE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL	41
31- LE TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL	41
32- EFFECTIF AYANT DES HORAIRES PARTICULIERS	43
33- LE FONCTIONNEMENT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	43
CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES	45
41- EVOLUTION GENERALE DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE	45
42- LA REMUNERATION DU PERSONNEL PERMANENT	45
43- LES PRIMES ET INDEMNITES VERSEES EN 2014	48
44- LA REMUNERATION DES EFFECTIFS NON PERMANENTS	52
CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE	53
51- LE BILAN QUANTITATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	53
52- LE BILAN QUALITATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	54
54- BILAN FINANCIER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	64
55- L'ACCUEIL DES STAGIAIRES ECOLE	65

<u>CHAPITRE 6 : LES CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE</u>	66
61- L'HYGIENE ET LA SECURITE	66
62- LA MEDECINE DE PREVENTION	68
<u>CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL</u>	70
71- LES FAITS MARQUANTS DU DIALOGUE SOCIAL	70
72- FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION A L'ANSM	71
73- LES MOUVEMENTS DE GREVE	75
<u>CHAPITRE 8 : LA POLITIQUE SOCIALE ET LA VIE AU TRAVAIL</u>	76
81- LES AIDES AUX PERSONNELS EN DIFFICULTE	77
82- LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE	77
83- ORGANISATION DE LA RESTAURATION COLLECTIVE	80

LES DONNEES CLES DU BILAN SOCIAL 2014

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 (devenue direction de la maîtrise des flux et des référentiels en avril 2015) 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 ses programmes de travail 2013 et 2014.
- 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. Une population d'experts externes apporte ponctuellement sa contribution aux travaux scientifiques auprès des instances scientifiques consultatives, en qualité de membres ou 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 2014, à noter la nomination au 1^{er} septembre 2014 d'**un nouveau directeur général** à l'ANSM, Dominique Martin, qui succède au Professeur Dominique Maraninchi.

Le personnel de l'Agence

Pour permettre de répondre aux enjeux fixés par la loi du 29 décembre 2011, l'Agence a bénéficié de la création de 40 emplois par la loi de finances 2012 (en réalité 25), celle-ci prévoyant la possibilité d'un nouvel abondement de 40 emplois en 2013. En 2013, les moyens ont été ramenés à 1009.

L'ANSM dispose en 2014 de **1 003 emplois sous plafond** et de 6 emplois hors plafond. Le plafond d'emploi a été maintenu au même niveau que celui de l'année 2013.

L'évolution du schéma d'emploi de l'ANSM montre une saturation de l'ETP en fin d'année pour les emplois sous plafond.

En ETPT, les emplois sous plafond ont été consommés à hauteur de **994,7 ETPT** et les emplois hors plafond à hauteur de 3,5 ETPT. Au global, le niveau d'exécution 2014 est de 998,2 ETPT. Cette légère sous consommation de l'ETPT résulte pour l'essentiel d'une absence de visibilité à moyen terme sur les moyens budgétaires de l'Agence qui a conduit à :

- procéder à un gel temporaire des recrutements le temps d'un dialogue de gestion approfondi avec l'ensemble des directions, mené par la direction générale et la DRH entre décembre 2013 et février 2014. Il visait à recueillir des éléments de réflexion permettant de répondre à l'hypothèse de réduction des emplois de l'ANSM en 2015 et en 2016, à identifier également les zones de fragilité sectorielles qui nécessitent d'être renforcées en compétences prioritairement.

- anticiper la baisse des ressources en proposant des contrats de courte durée ou de 2 à 3 ans destinés à entrer dans le cadre budgétaire, ce type de contrat ne permettant toutefois pas de stabiliser les compétences en engendrant un turn-over des agents en CDD.

Les CDD ne sont pas attractifs pour les profils séniors de médecins, pharmaciens, ou ingénieurs ce qui souligne la difficulté de stabiliser les compétences attendues par l'Agence avec une absence de vision sur la contrainte de baisse des effectifs.

A noter une difficulté particulière pour le recrutement de nouveaux inspecteurs. L'attractivité des métiers d'inspection à l'Agence pour ces deux catégories de professionnels est relative du fait :

- des conditions de travail et des exigences du métier,
- de l'exigence sur les profils recherchés.

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 2014 et les effectifs en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT). L'ETPT s'apprécie en moyenne annuelle et qui constitue la référence de gestion budgétaire des effectifs de l'Agence.

	2012	2013	2014
Plafond ETPT	1 003	1 003	1 003
ETPT réels	976,7	1 007,2**	994,7
Plafond ETP	998*	1 009**	1 003
ETP réels	996	1 008	1 002,6

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

** 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

	2012	2013	2014
Hors plafond ETPT	16	16	6
ETPT réels	13,1	10,4	3,5
ETP réels	12,7	16	2

	2012	2013	2014
Effectifs physiques sous plafond	1042	1056	1051
Effectifs permanents	980	1003	999
Effectifs non permanents	62	53	52
Effectifs physiques hors plafond	13	16	2
Effectifs permanents	9	-	-
Effectifs non permanents	4	16	2
Total effectifs sous plafond et hors plafond	1055	1072	1053

	2012	2013	2014
Effectifs en ETPT			
Effectifs permanents	906,6	958,7	964,5
Effectifs non permanents	70,1	48,5	30,2
Effectifs sous plafond en ETPT	976,7	1007,2	994,7
Effectif hors plafond en ETPT	13,1	10,4	3,5
Total effectifs sous plafond et hors plafond en ETPT	989,8	1017,6	998,2

Âge	2012	2013	2014
Âge moyen	43,1 ans	43,5 ans	43,9 ans
Permanent	43,8 ans	44,2 ans	44,4 ans
Non permanent	33,2 ans	33,0 ans	33,9 ans
Age médian	43 ans	43 ans	44 ans

Le vieillissement de la population des agents continue de progresser. L'âge moyen des agents passe de 43,5 ans à 43,9 ans en 2014. A contrario, l'âge moyen du départ à la retraite est moins tardif : 62,1 ans pour les agents contractuels (63, 7 ans en 2013) et 61,7 pour les fonctionnaires (65,3 ans en 2013).

Le personnel permanent

Personnels permanents personnes physiques au 31 décembre	2012	2013	2014	ETPT 2014
Personnels contractuels	847	865	869	839,6
Personnels fonctionnaires	142	138	130	124,9
Total personnels permanents	989	1 003	999	964,5
% de l'effectif permanent par rapport à l'effectif total	94%	94%	95%	97%

A noter que 2 agents mis à disposition par des administrations publiques ne sont comptabilisés dans le personnel permanent physique. Le personnel permanent physique comprend 11 fonctionnaires détachés, recrutés sur des CDD et occupant des postes permanents.

La part du personnel permanent a diminué de 0,4% entre 2013 et 2014. La quasi-stabilité du personnel permanent s'explique par le niveau d'emploi 2014 identique à celui de 2013.

La part des contractuels reste prépondérante et représente 87% de l'effectif permanent en 2014.

Le nombre d'agents contractuels affiche une progression de 0,5% au 31 décembre alors que l'effectif d'agents fonctionnaires diminue de 5,8%. Cette décroissance du personnel fonctionnaire s'explique en partie par des départs en retraite mais également par des départs par mutation de plusieurs pharmaciens inspecteurs de santé publique (ces personnels sont affectés en position normale d'activité à l'Agence).

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	2012	2013	2014	ETPT 2014
Hommes	29%	28%	28%	281,9
Femmes	71%	72%	72%	682,6

Le temps de travail du personnel permanent

Temps de travail	2012	2013	2014
Agents à temps partiel	216	219	228
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 sanitaires non présent actuellement dans les effectifs de l'Agence. 51 agents avaient été concernés.

En 2014, le régime indemnitaire des personnels fonctionnaires de laboratoire a été réévalué. Cela s'est traduit par une revalorisation de l'indemnité spéciale technique allant de 2% à 6% selon les grades.

Le taux de féminisation à l'Agence est quasi-identique depuis plusieurs années et reste aux alentours de 72%.

Le nombre d'agents à temps partiel augmente de 4% par rapport à 2013. Ils représentent 22,8% de l'effectif permanent au 31 décembre 2014.

Le personnel non permanent

Au 31 décembre 2014, le personnel non permanent représente 5% de l'effectif total de l'Agence, en personnes physiques et en ETPT (6% en 2013).

La part des personnels non permanent au 31 décembre diminue de 20% entre 2013 et 2014.

L'Agence n'a pas bénéficié comme en 2013 de mesures de gestion pour l'allocation de moyens temporaires destinées à résorber l'ensemble des stocks.

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

La majeure partie du personnel non permanent est constituée d'agents sous contrat occasionnel (91% au 31 décembre 2014).

La part des contrats occasionnels dont le motif de contrat est lié à un surcroît temporaire d'activité représente 86% 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 50% 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.

	2012	2013	2014
Personnels non permanents personnes physiques au 31 décembre	66	69	54
Personnel sous plafond	64	65	52
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	61	61	49
Personnels sous contrat de vacation	3	4	3
% de l'effectif non permanent par rapport à l'effectif total			5%
Personnel hors plafond	2	4	2
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	2	4	2

	ETPT 2014
Personnels non permanent	33,7
Personnel sous plafond	30,2
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	29,5
Personnels sous contrat de vacation	0,7
% de l'effectif non permanent par rapport à l'effectif total	3%
Personnel hors plafond	3,5
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	3,5

Sexe	2012	2013	2014
Hommes	18%	26%	26%
Femmes	82%	74%	74%

Les flux de personnels

Mouvements du personnel	2012	2013	2014
Taux d'entrées de personnel permanent	9,40%	7,48%	6,51%
dont réintégrations	1,42%	1,49%	0,90%
Taux de sorties de personnel permanent	9,61%	7,18%	6,91%
dont sorties provisoires	3,24%	3,09%	2,80%
Taux de recouvrement	98%	104%	94%
Turn-over	7,4%	4,9%	4,9%

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.

Par ailleurs, compte tenu de l'absence de visibilité pluri-annuelle sur les effectifs, des agents en CDI ont été majoritairement remplacés à leur départ par des agents en contrat CDD de longue durée (2 à 3 ans). L'attractivité relative de ce type de contrat pour des profils scientifiques expérimentés explique en partie la baisse du taux de recouvrement. Le niveau de recouvrement traduit également la suppression de quelques postes, pourvus de manière transitoire par des CDD de courte durée.

Malgré l'absence de dispositifs incitatifs d'accompagnement juridique, l'Agence a continué d'accompagner des agents dans le cadre d'un processus de mobilité (prestation externalisée) qui a conduit en 2014 à enregistrer 3 démissions (dont 2 pour création d'entreprise) à ce titre.

Le **turn-over des CDD** induit une augmentation des opérations de recrutement (+68% en 2014 pour les postes cœur de métier).

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

En 2014, 15 agents ont pu bénéficier d'un CDI dès leur engagement sur les 56 recrutements, soit un niveau de pérennisation de 23% d'agents (25% en 2013).

L'âge moyen des recrutements en CDI est de 36 ans (37 ans en 2013) en notant que celui des agents recrutés dans des directions scientifiques est un peu plus jeune, 30 ans (33 ans en 2013) en raison de la progression de l'entrée des profils juniors.

S'agissant des départs définitifs, 44% sont le résultat de départs à la retraite et 37% de démissions en 2014. L'âge moyen des agents partis à la retraite est de 62 ans et celui des démissionnaires est de 40 ans.

Le **recours à l'intérim** (dans le cadre d'un marché public) a doublé en 2014 (de 18 à 36 contrats). L'intérim intervient majoritairement pour des fonctions d'appui administratif temporaire. Le remplacement d'agents en congé maladie par des intérimaires se développe également pour permettre une continuité de service dans un contexte de forte charge.

La durée moyenne des contrats de travail temporaires varie entre 1 et 2 mois en 2014.

L'absentéisme

En 2014, 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 3,7% alors qu'il était auparavant à 3,3% (3,9% en 2012). Un peu plus d'un tiers des agents a eu un arrêt de travail (38% contre 31% l'an dernier). Notons que 80% des agents n'ont pas eu d'arrêt ou 1 seul dans l'année. En volume de jours, l'absentéisme maladie a reculé de 5,6%. 8% des jours maladie sont constitués par des arrêts précédant un congé pathologique avant congé maternité.

Les catégories d'agents qui se démarquent au regard de leur poids habituel dans les effectifs sont les non cadres et en termes d'âge les 40 à 49 ans (voire les 50 – 59 ans), tandis l'absentéisme des plus de 60 ans a reculé du fait de départs dans l'année d'agents présentant un fort absentéisme pour raison de santé.

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

Le fait marquant réside dans l'augmentation de l'absentéisme de courte durée. Elle concerne plus particulièrement les 30 – 39 ans et dans une moindre mesure les 50 – 59 ans.

Absentéisme	2012	2013	2014
Nombre de jours d'absence	15 170j	12 726j	13 192j
Nombre moyen de jours par arrêt	17j	16,2j	13,1j
Nombre moyen de jours par arrêt (hors maternité)	12,9j	12,6j	10,3j

Taux d'absentéisme	5,9%	4,9%	5,1%
Taux d'arrêts <4 jours	27%	29%	41%
Taux d'arrêts >21 jours	13%	10%	9%

Taux d'arrêts <4 jours sur arrêts initiaux + renouvellement	30%	42%
Taux d'arrêts >21 jours sur arrêts initiaux+ renouvellement	12%	10%

Les arrêts de longue durée reculent très légèrement sauf chez les non cadres / les 40 à 49 ans - comme c'était déjà le cas en 2013.

Enfin la grave maladie et la longue maladie concernent une dizaine de personnes au cours de l'année et représente 30% de l'absentéisme maladie, un peu moins qu'en 2013.

Une évaluation du niveau d'exposition des agents aux risques psychosociaux a été réalisée en 2014 dans le cadre du plan de prévention des risques psychosociaux, et fera en 2015 l'objet d'un suivi.

Le nombre de maternités enregistrées en 2014 est de 38.

Les promotions et avancements du personnel

	Nombre d'avancements d'échelons 2014	Nombre de promotions / avancements de grade 2014
Personnels contractuels	378	23
Personnels fonctionnaires	58	12
Total	436	35

A ce total s'ajoutent 4 promotions d'agents à la catégorie d'emploi supérieure (article 39 du décret du 7 mars 2003).

- Les avancements d'échelons ont concerné 43,6% des personnels permanents (contractuels et fonctionnaires).

- Le taux de promotion et d'avancement (échelon, grade, hors classe, art 39) est de 46% depuis 2012.

La rémunération du personnel permanent

La rémunération moyenne annuelle versée aux agents présents au 31 décembre augmente de 0,7% entre 2013 et 2014 (dont 0,2 % pour les femmes et 2,1 % pour les hommes).

Pour l'ensemble du personnel permanent sous contrat (sur grille indiciaire), l'indice moyen de rémunération est de 820 points (815 points au 31 décembre 2013), ce qui correspond à un salaire moyen mensuel brut de 3 797 euros sans prime, ni indemnité.

L'évolution de l'indice moyen de rémunération est générée par l'effet de glissement vieillissement technicité. Cet effet est atténué par l'effet de noria (variation liées aux entrées, sorties et changements de catégorie). A noter que l'indice moyen de rémunération des agents sortants en 2014 est de 933 alors que celui des entrants est de 732.

L'enveloppe des dépenses de personnel (79 500 K€) hors dépenses d'action sociale a été exécutée à 98%.

La légère sous exécution du budget s'explique par plusieurs facteurs. Les plus significatifs sont les suivants :

- la sous-exécution des emplois en ETPT liée au gel temporaire des recrutements le temps d'un dialogue de gestion approfondi avec l'ensemble des directions.
- la légère sous consommation du plafond d'emploi conjuguée à un niveau de coût moyen inférieur aux prévisions, notamment dû aux postes vacants en catégorie d'emploi de niveau 1 pourvus par des agents en CDD ayant des profils parfois moins qualifiés et donc moins coûteux.

Par ailleurs, le montant des primes et indemnités versées en 2014 est de 1 769 640€ brut (1 799 864€ brut en 2013), soit une diminution de 1,7% qui porte essentiellement sur le versement de l'indemnité spéciale technique versée aux personnels de laboratoire et aux PHISP (par diminution des effectifs et dans une moindre mesure par diminution du reliquat de gestion versés aux personnels de laboratoire en 2014 par rapport à 2013).

Indemnisation du chômage

Les dépenses relatives à l'indemnisation du chômage diminuent de 15% entre 2013 et 2014 alors que le montant moyen ne suit pas la même tendance et augmente de 18,8%.

Rémunération moyenne (*)	2012	2013	2014
Femmes	44 229€	45 099€	45 190€
Hommes	50 412€	52 449€	53 575€
Moyenne Agence	46 004€	47 187€	47 523€

(*) 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€	2012	2013	2014
Budget relatif aux dépenses de personnel	78 550€	79 000€	79 500€
Exécution des dépenses de personnel (compte 64-63)*	74 260€	78 224€	77 656€
Ratio exécution / prévision	95%	99%	98%

* hors action sociale

Le GVT (glissement vieillissement 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	68%
CE2	9%
CE3	14%
CE4	1%
PHISP	1%
Adjoint de labo	1%
Technicien de labo	1%
Scientifique de labo	5%

	2012	2013	2014
Nombre de versements	174	243	174
Montant total dépensé	308 625€	497 396€	423 028€
Montant moyen	1 774€	2 047€	2 431€

La formation professionnelle

Dépenses de formation	2012	2013	2014
Exécution	1 107 093€	1 513 715€	1 402 294€
- dont charges à payer	93 280€	256 946€	124 347€
% de la masse salariale réalisée	1,5%	1,6%	1,65%
Taux de consommation du budget	76%	89%	98%
Niveau d'engagement	76%	-%	-%

Domaines de spécialités	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	% Jour formation
L'Agence et son environnement	15	12	1%
Le scientifique et technique	688	859	22%
Le droit et la réglementation	72	138	3%
Le management	144	161	4%
La qualité	137	191	5%
La gestion des ressources	35	54	1%
L'expression et la communication	95	176	5%
La sécurité et le génie technique	195	136	3%
Les langues étrangères	878	729	19%
L'informatique et les statistiques	1 526	838	22%
Formations de développement de carrière	42	576	15%
Total	3 827	3 870	100%

Après le renforcement du plan de développement des compétences, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle agence durant les années 2012/2013, l'année 2014 s'est traduite par une stabilisation de l'effort de formation et une amplification du conseil auprès des directions pour concevoir des formations adaptées aux besoins de compétences des métiers de l'Agence et ainsi initier une démarche de parcours professionnels individualisés.

Pour la mise en œuvre de ce plan, le budget 2014 a été reconduit sur le volume de dépenses consommées en 2013, le portant ainsi à 1 300 000 €.

Le plan de formation 2014 est marqué notamment par la conception et la mise en œuvre de formations dans le champ scientifique, l'accompagnement de nouvelles procédures et la continuité du dispositif de formation managériale. L'accent s'est porté sur des parcours de formation alternant des exposés sur des thématiques spécifiques, animées par des personnes de renommée et/ou experts, et des ateliers pratiques animés en interne. Les parcours peuvent être complétés par des stages pratiques et un accompagnement individualisé.

Du plan de formation 2014, on peut retenir en particulier :

- La conception de parcours de formation à destination des évaluateurs alternant : ateliers, exposés thématiques ;
- La conception et réalisation du cercle des managers : une approche très concrète, opérationnelle, qui recherche des solutions collectives à des problèmes rencontrés individuellement dans la pratique managériale ;
- La mise en œuvre de 29 projets de formation dont 17 sur le champ scientifique pour répondre spécifiquement aux besoins des directions ;
- La conception et la mise en œuvre par le pôle formation de 6 formations animées en interne ;
- Le recours à 8 formateurs vacataires permettant de bénéficier d'une expertise pointue pour animer des formations dans le domaine scientifique ;
- La conception et la mise œuvre du dispositif d'accompagnement à la migration Windows 7 & Office 2013 en collaboration avec la direction des systèmes d'information (DSI) qui a drainé 1 323 stagiaires, 22 conférences, 117 ateliers de formation, 51 accompagnements individuels au centre de ressources.

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

A travers la réalisation d'un projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initié fin 2013, l'ANSM engage une réflexion de fond avec les différents acteurs de l'Agence sur l'évolution stratégique des métiers, missions, postes et compétences clés individuelles et collectives. Il doit également fournir des orientations pour déterminer les mouvements d'effectifs à organiser à moyen terme pour répondre aux besoins de la nouvelle organisation. Ces besoins sont définis par les objectifs stratégiques de l'Agence et par son environnement (évolutions législatives, innovation médicale, technologique...). Par ailleurs le projet doit répondre aux attentes professionnelles plus affirmées du personnel vis-à-vis de l'Agence, qui appellent à plus de visibilité sur les perspectives offertes en interne.

L'un des principaux livrables de cette démarche globale de gestion prévisionnelle des compétences consistera à élaborer un schéma des emplois et des compétences de l'Agence.

Il vise à :

- partager une vision des métiers et compétences actuels de l'ANSM (*)
- anticiper les impacts RH liés à l'évolution de l'ANSM
- impulser une dynamique et donner une trajectoire pour les personnels de l'ANSM
- développer des outils RH souples efficaces et évolutifs
- piloter au plus juste les moyens humains pour favoriser la qualité du service et au travail

Le projet s'est concrétisé au cours de l'année 2014 par l'élaboration d'une cartographie des métiers et emplois de l'Agence, à partir de laquelle ont été formalisées une soixantaine de projets de fiches-emploi. Ces fiches constituent un socle indispensable avant tout déploiement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il s'agit de partager une vision commune des métiers entre professionnels, de préciser les attendus pour chaque emploi en termes d'activités clés et de compétences, enfin, de consolider les identités professionnelles qui ont évolué sensiblement ces dernières années. La rédaction des fiches-emplois a nécessité de nombreuses rencontres avec les opérationnels et les managers, de toutes les directions et de tous les métiers.

A l'occasion des travaux de construction de la cartographie des emplois, un benchmark a été réalisé auprès d'autres agences sanitaires, mais également auprès de l'industrie des produits de santé. Il en ressort une hétérogénéité de pratiques, mais des préoccupations et des facteurs clés de réussite de la GPEC similaires. Ce benchmark a permis de consolider la cartographie initiée à l'ANSM ainsi que la méthodologie de construction du schéma directeur.

En parallèle, une étude a été conduite sur les facteurs internes et externes qui impactent ou impacteront à moyen terme les différents métiers de l'Agence. Le schéma directeur des emplois, des compétences et de la formation intégrera des plans d'actions permettant d'accompagner l'évolution des métiers au regard notamment de ces facteurs.

Dans le prolongement du projet expérimental sur les métiers de la Vigilance (2013/2014), la construction d'un référentiel de formation a été initiée, afin de proposer courant 2015 un parcours de professionnalisation aux agents concernés.

Un dispositif de communication sur l'ensemble de ces travaux est prévu en 2015 après une phase de consultation auprès des instances représentatives du personnel.

(*) 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 afin 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 2014 sur 4 commissions, 4 comités techniques de vigilances, 5 comités français de la pharmacopée et 5 comités d'interface pour asseoir son expertise interne. Le mode de consultation a évolué pour agir avec plus de réactivité.

Instances	2012	2013	2014
Conseils	1	1	1
Commissions	8	4	4
Comités	3	9	9
Groupes d'experts	8	-	-
Groupes de travail	64	33	32
Comités scientifiques spécialisés temporaires*	-	4	13
Total	84	51	59

*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.

	2012	2013	2014
Nombre global d'experts ponctuels des instances	1 072	222	245

En raison de l'accroissement du nombre de dossiers nécessitant un avis externe, on note une légère hausse de l'ordre de 10% du nombre d'experts ponctuels nommés auprès de l'ANSM.

Rétribution moyenne annuelle	2012	2013	2014
Rétribution des experts exerçant une activité libérale (345 €/vacation)	1 311€	441€	424€
Rétribution des rapporteurs externes (67€ jusqu'en 2012 et 75€/vacation en 2013)	704€	454€	641€
Rétribution des études préparatoires (37,5€ soit ½ vacation)	-€	37,5€	37,5€

Les relations professionnelles et le dialogue social

Avec 51 réunions tenues en 2014 (contre 69 en 2013) dont 36 réunions d'instances et 15 réunions de travail, d'échanges et/ou de concertation avec les partenaires sociaux, le temps consacré aux échanges a été important.

L'année 2014 a ainsi été marquée sur le champ du dialogue social par les sujets suivant :

- les projets d'ajustement de l'organisation de la direction de l'inspection ;
- la création d'une mission de pilotage et de contrôle interne auprès du directeur général ;
- la conduite de la démarche d'enquête sur les risques psychosociaux et le travail d'élaboration d'un plan d'action qui a mobilisé les représentants du personnel et certains représentants d'organisations syndicales ;
- la revalorisation du régime indemnitaire (permanent) de certains personnels fonctionnaires de laboratoire ;
- l'organisation des élections professionnelles du 4 décembre 2014 en vue du renouvellement du mandat des représentants du personnel au sein des différentes instances de concertation (CTE, CCP, CAP) ;
- l'organisation de l'élection partielle visant à élire un représentant du personnel au Conseil d'administration de l'ANSM.

La politique sociale et la vie au travail

■ Enquête RPS et préparation du plan d'actions

En 2014, la direction générale de l'ANSM, en lien avec la direction des ressources humaines et le CHSCT, a engagé un chantier global d'amélioration de la qualité de vie au travail au bénéfice de l'ensemble des agents. Un diagnostic des risques psychosociaux a été réalisé en 2014 par un prestataire extérieur.

Ce travail a fait l'objet de plusieurs phases :

- mise en ligne d'un questionnaire en mars 2014 ;
- entretiens collectifs exploratoires complémentaires au cours des mois de mai et juin 2014 menés par le prestataire auprès d'agents volontaires (80 agents sur les 3 sites dont 14 à Lyon, 15 à Montpellier et 51 à Saint-Denis) ;
- présentation par le prestataire du diagnostic à l'ensemble du personnel le 8 septembre 2014 ;
- livraison du rapport définitif le 24 novembre 2014 ;
- restitution dans l'ensemble des directions à compter du mois de novembre 2014.

A cette première étape a succédé une démarche de construction d'un plan d'actions qui vise à prévenir les risques identifiés. Initiée en novembre 2014, les travaux de construction du plan d'actions se poursuivront en 2015.

Les groupes d'actions thématiques qui se sont mis en place pour traiter des pistes d'amélioration et donc de la construction d'un plan d'actions portent sur les domaines suivants :

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

■ Forum sur la vie au travail

Dans la poursuite des forums « vie au travail » mis en place en 2013 sur les différents sites pour permettre aux personnels d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions sociales, un forum sur la vie au travail a été organisé en 2014 afin d'informer l'ensemble des personnels sur les prestations d'actions sociales et d'accompagnement mises en place à l'ANSM. Des intervenants internes et externes étaient présents pour répondre aux questions des agents et des tables rondes thématiques ont été organisées sur les conditions de travail et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Le contrôle URSSAF

L'ANSM a fait l'objet d'un contrôle URSSAF en 2014 sur le thème de la mise en place de l'Agence, portant sur les années 2005-2013.

Les trois principaux chefs de redressement concernaient :

- le mode de rémunération des experts externes
- le reste à charge des agents et des stagiaires qui fréquentent les restaurants administratifs
- les modalités de calcul des cotisations à l'URSSAF et à l'IRCANTEC relatives aux agents contractuels à temps partiel.

Des mesures correctrices ont été engagées en 2014 et en janvier 2015 pour le calcul des cotisations relatives aux agents contractuels à temps partiel.

CHAPITRE 1 : LES PERSONNELS DE L'AGENCE

Quelques données de synthèse :

- plafond d'emplois de 1 003 ETP exécuté à 99,9%
- 1 053 agents présents au 31 décembre 2014
- 999 agents sur des emplois permanents au 31 décembre 2014 dont 87% de contractuels et 13% de fonctionnaires
- une moyenne d'âge de 43,9 ans
- un taux de féminisation de 72% (54% des encadrants sont des femmes)
- un taux de turn-over de 5% (identique à celui de 2013)
- 43,6% 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 ($0,8 \times 6/12$)

Données budgétaires clés

Rappel de l'évolution des emplois autorisés

ETP	2011 Loi finances		2012		2013 Loi finances	2013 réajustement	2014 Loi finances
Sous plafond	978	+ 25 ⁽¹⁾	1 003		1 003	1 003	1 003
Mesures de gestion			-5 sur le programme 204			+ 6 sur le programme 204	
Hors plafond	16		16	- 10 ⁽²⁾	6	6	6
Total	994	+ 25	1 019 Ramenés à 1014	- 10	1 009	1 015	1 009
Mesures exceptionnelles						+ 7 ETPT task force ⁽³⁾ pour résorption retard d'AMM (3 + 4)	

- (1) Plan de renforcement réel, en précisant que la création de 40 emplois en 2012 était inscrit dans la LF 2012 dont 15 par redéploiement interne à l'Agence. La LF 2012 identifiait également 40 emplois pour 2013.
- (2) Réintégration dans le plafond de 10 emplois consacrés à des missions pérennes occupés par personnels en CDI ou fonctionnaires, et précédemment hors plafond.
- (3) 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

Evolution de l'exécution des emplois autorisés en ETP

	2012			2013			2014		
	ETP autorisés	ETP exécutés	% exécution	ETP autorisés	ETP exécutés	% exécution	ETP autorisés	ETP exécutés	% exécution
Plafond	1003 ramenés à 998	996,0	99,8	1 003 ramenés à 1009	1 008,2*	99,9	1003	1 002,6	99,9
Hors plafond	16,0	12,7	79,4	16,0	16,0	100	6	2	33,3
Total	1 014	1 008,7	99,5	1 025	1 024,2	99,9	1 009	1 004,6	99,6

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

Evolution de l'exécution des emplois autorisés en ETPT

	2012			2013			2014		
	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution
Plafond	1 003	976,7	97,4	1 003	1 007,2*	99,7	1003	994,7	99,1
Hors plafond	16,0	13,1	82,0	16,0	10,4	65,0	6	3,5	58,3
Total	1 019	989,8	97,1	1 019	1 017,6	99,1	1 009	998,2	98,9

* 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	2012	2013	2014	En % 2014
Personnels contractuels*	847	865	869	87,0%
Personnels fonctionnaires de laboratoire	123	121	115	11,5%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	19	17	15	1,5%
Total	989	1 003	999	

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

112- Effectif permanent en ETPT annuel

Statut	2012	2013	2014	En % 2014
Personnels contractuels	781,7	827,4	839,6	87,0%
Personnels fonctionnaires de laboratoire	107,0	113,7	109,4	11,0%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	17,9	17,6	15,5	2,0%
Total	906,6	958,7	964,5	

113- Effectif permanent en ETP

Statut	2012	2013	2014	En % 2014
Personnels contractuels	808,3	828,5	830,0	87,0%
Personnels fonctionnaires de laboratoire	110,2	113,5	109,0	11,0%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	18,2	16,4	14,6	2,0%
Total	936,7	958,4	953,6	

Les personnels contractuels

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

Catégorie d'emploi	2012	2013	2014	En % 2014
Catégorie d'emploi niveau 1	530	547	549	63,0%
Catégorie d'emploi niveau 2	68	70	69	8,0%
Catégorie d'emploi niveau 3	204	206	218	25,0%
Catégorie d'emploi niveau 4	45	42	33	4,0%
Total	847	865	869	100,0%

* 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	2012	2013	2014	ETP 2014
Catégorie d'emploi niveau 1	478,33	518,63	523,6	521,3
Catégorie d'emploi niveau 2	64,40	67,87	67,0	66,1
Catégorie d'emploi niveau 3	194,33	198,99	215,0	209,7
Catégorie d'emploi niveau 4	44,62	41,90	34,0	32,9
Total	781,68	827,39	839,6	830,0

Les personnels fonctionnaires de laboratoire

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

Corps et grade	2012	2013	2014
Corps des personnels scientifiques de laboratoire	55	57	52
Directeur de laboratoire	4	4	4
Chef de laboratoire de 1 ^{ère} classe	16	18	18
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	26	24	19
Assistant	9	11	11
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	50	50	49
Technicien en chef (<i>anciennement exceptionnelle</i>)	7	9	10
Technicien principal (<i>anciennement de classe supérieure</i>)	9	7	9
Technicien (<i>anciennement de classe normale</i>)	34	34	30
Corps des adjoints techniques de laboratoire	18	14	14
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	-	-	1
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	10	9	9
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	4	4	3
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	4	1	1
Total	123	121	115

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

Corps et Grade	2012	2013	2014	ETP 2014
Corps des personnels scientifiques de laboratoire	53,34	53,81	50,7	50,3
Directeur de laboratoire	4,11	3,47	4,4	3,9
Chef de laboratoire de 1 ^{ère} classe	16,43	17,54	17,5	17,8
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	24,30	22,30	18,3	18,0
Assistant	8,50	10,50	10,5	10,6
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	37,99	45,48	45,9	45,6
Technicien en chef	7,63	8,20	9,2	9,2
Technicien principal	8,00	6,60	8,4	8,5
Technicien	22,36	30,68	28,3	27,9
Corps des adjoints techniques de laboratoire	15,65	14,38	12,8	13,1
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	-	-	1,0	1,0
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	8,94	9,58	8,2	8,5
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	2,71	3,80	2,6	2,6
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	4,00	1,00	1,0	1,0
Total	106,98	113,67	109,4	109,0

Les pharmaciens inspecteurs de santé publique

118- Répartition des PHISP par grade (personnes physiques)

Grade	2012	2013	2014	En % 2014
Pharmacien général de santé publique	8	7	7	46,6%
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	6	6	4	26,7%
Pharmacien inspecteur de santé publique	5	4	4	26,7%
Total	19	17	15	100%

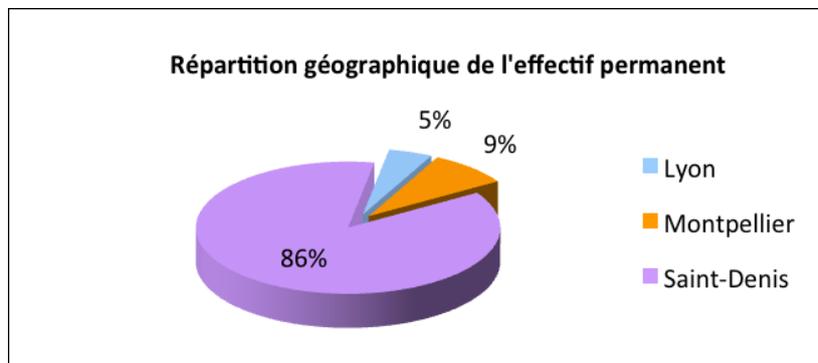
119- Répartition en ETPT annuel des PHISP par grade

Grade	2012	2013	2014	ETP 2014
Pharmacien général de santé publique	8,00	8,16	7,0	6,8
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	5,78	5,87	4,9	4,0
Pharmacien inspecteur de santé publique	4,14	3,60	3,6	3,8
Total	17,92	17,63	15,5	14,6

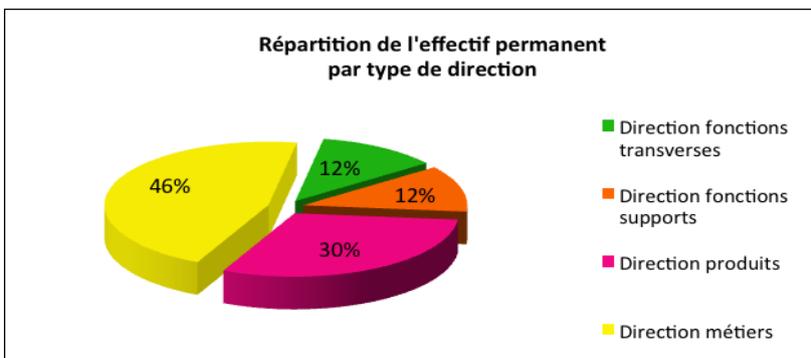
L'affectation des personnels permanents

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.

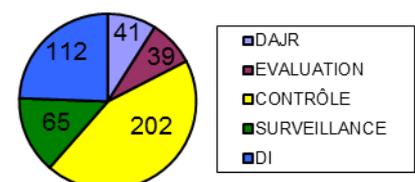
Répartition de l'effectif permanent par site au 31 décembre 2014



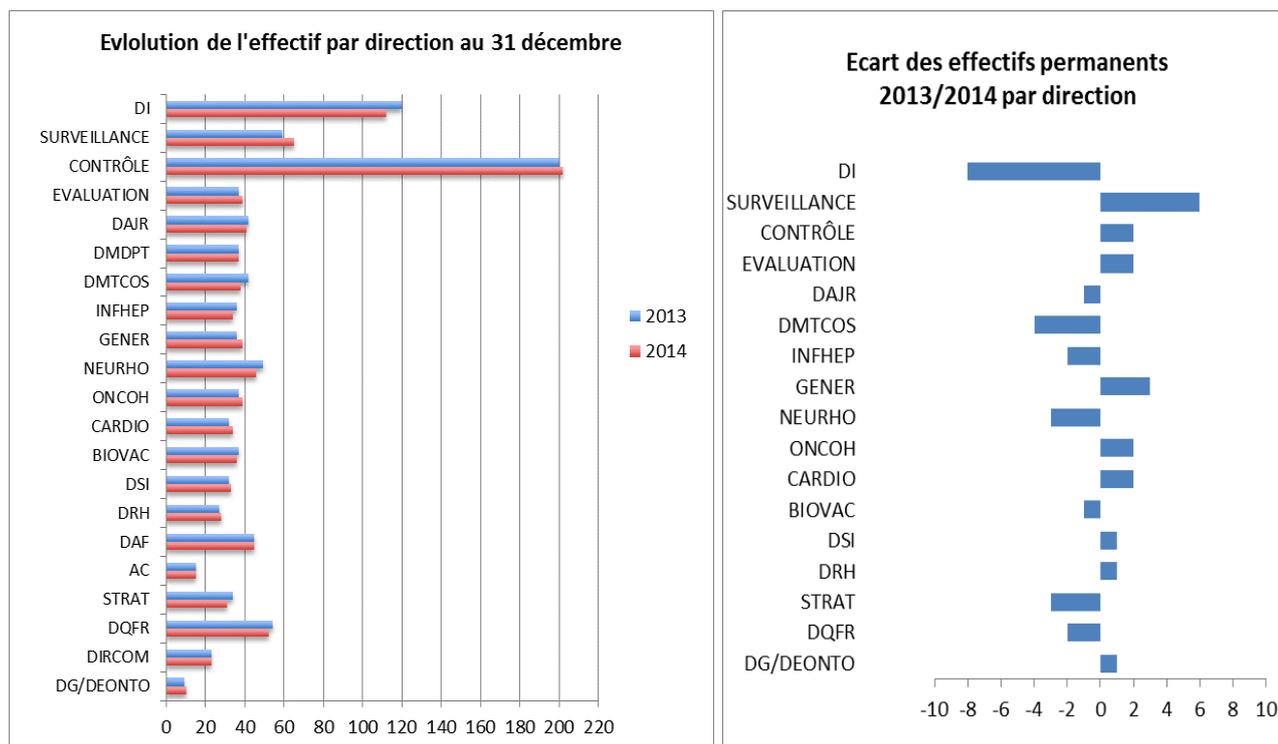
Répartition de l'effectif par direction au 31 décembre 2014



Focus sur les effectifs (physiques) des directions métiers



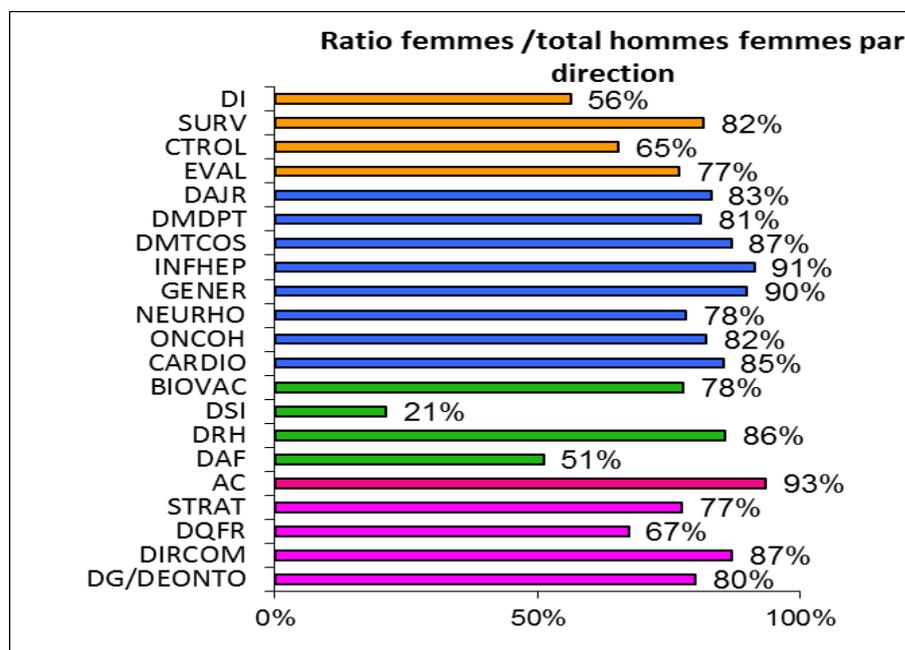
Evolution de l'effectif permanent par direction au 31 décembre 2014



Evolution des principales caractéristiques des personnels permanents

Répartition des personnels permanents par sexe

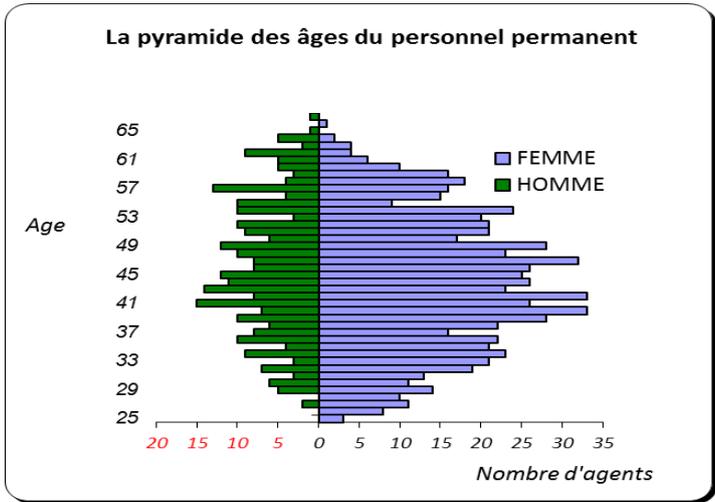
Année	2012		2013		2014	
	H	F	H	F	H	F
Personnels contractuels	231	616	231	616	228	641
Personnels fonctionnaires de laboratoire	45	78	45	78	44	71
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	8	11	8	11	6	9
Total	284	705	284	705	278	721



Les pyramides des âges des personnels permanents

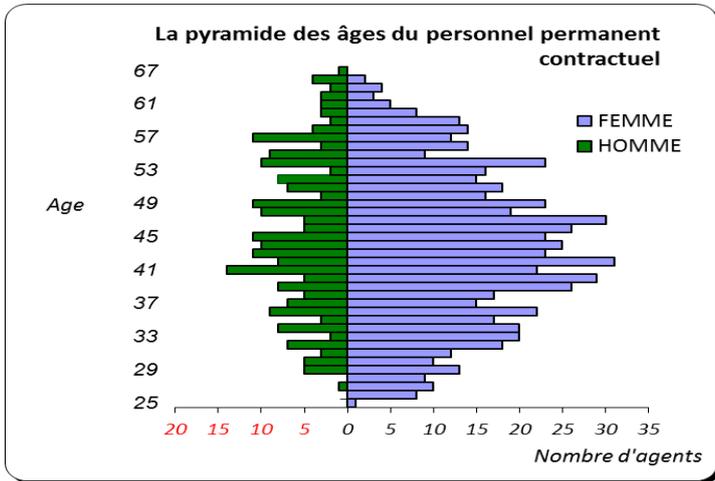
72% des personnels permanents, tous statuts confondus sont des femmes. L'âge moyen des femmes est de 43,8 ans alors que celui des hommes est de 46,1 ans. L'effectif le plus important se trouve sur la tranche d'âge de 40 à 49 ans, à savoir 38% (dont 72% de femmes). 6% de l'effectif se situent dans la tranche d'âge des 60 ans et plus (dont 51% sont des hommes). Elle concerne 69% des personnels contractuels, 27% des personnels fonctionnaires de laboratoire et 4% des PHISP.

L'âge médian est de 44 ans (identique à 2013).



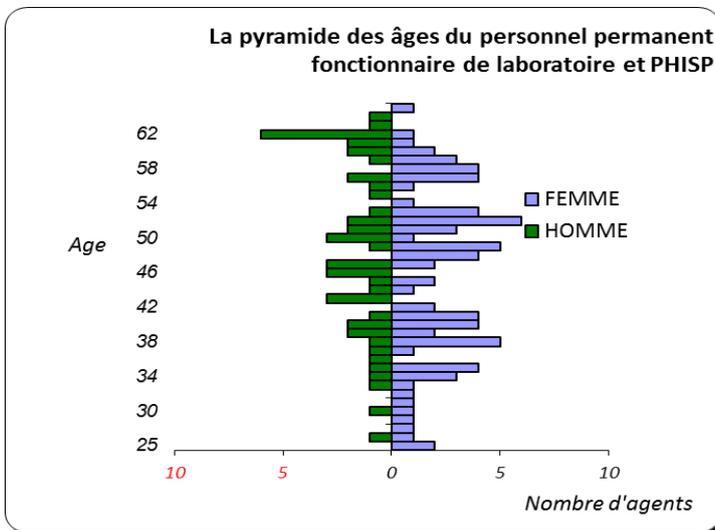
La pyramide des âges des personnels contractuels reprend en partie les mêmes caractéristiques que celle de l'ensemble du personnel permanent. 73% sont des femmes. L'âge moyen des femmes est de 43,6 ans et celui des hommes est de 45,5 ans. Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes de 2 à 3 ans. 39% de l'effectif se situent dans la tranche d'âge de 40 à 49 ans, 4,3% dans celle de 60 ans et plus (dont 58% sont des femmes)

L'âge médian est de 44 ans (43 ans en 2013).



61% des personnels fonctionnaires sont des femmes. L'âge moyen des femmes est de 45,8 ans et celui des hommes est de 49 ans (54 ans pour les PHISP). L'effectif le plus important, à hauteur de 30%, se situe dans la tranche de 40 à 49 ans mais également dans celle de 50 à 59 ans. **13% des effectifs fonctionnaires (13,2% en 2013) se situent dans la tranche d'âge des 60 ans et plus** (dont 71% sont des hommes). Elle concerne 64% des personnels scientifiques de laboratoire et 12% pour chacun des grades de techniciens, d'adjoints et de PHISP.

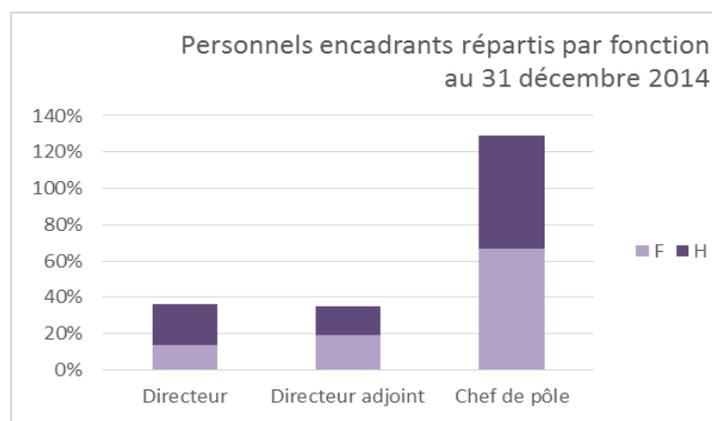
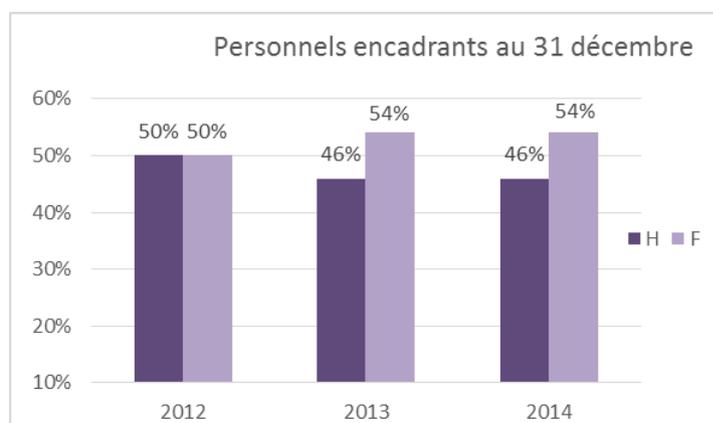
L'âge médian est de 47 ans (identique à 2013).



Répartition des personnels permanents par tranche d'âge

Tranche d'âge	Personnels contractuels			Personnels fonctionnaires de laboratoire			Pharmaciens inspecteurs de santé publique		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
entre 20 ans et 29 ans	40	42	47	9	8	6	-	-	-
entre 30 ans et 39 ans	265	252	234	35	31	26	2	2	2
entre 40 ans et 49 ans	313	327	341	31	32	34	11	8	5
entre 50 ans et 59 ans	190	203	209	32	34	34	5	6	6
60 ans et +	39	41	38	16	16	15	1	1	2
Total	847	865	869	123	121	115	19	17	15

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^{er} 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	2012	2013	2014	ETPT 2014	ETP 2014
Effectifs non permanents sous plafond	62	53	52	30,2	49,0
Effectifs non permanents hors plafond	4	16	2	3,5	2,0
Total effectifs sous plafond et hors plafond	66	69	54	33,5	51,0

En personnes physiques, au 31 décembre

122- Répartition des personnels non permanents par type de contrat

Personnels non permanents par type de contrat	2012	2013	2014	En % 2014
Effectifs non permanents sous plafond	62	53	52	96,3%
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	59	49	49	90,7%
Personnels sous contrat de vacation	3	4	3	5,6%
Effectifs non permanents hors plafond	4	16	2	3,7%
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	2	12	-	-%
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	2	4	2	3,7%
Total	66	69	54	

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

Personnels non permanents par type de contrat	2012	2013	2014	ETP 2014
Effectifs non permanents sous plafond	70,1	48,5	30,2	49,0
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	69,6	47,8	29,5	48,4
Personnels sous contrat de vacation	0,5	0,7	0,7	0,6
Effectifs non permanents hors plafond	5,2	10,4	3,5	2,0
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	3,4	8,0*	-	-
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	1,8	2,4	3,5	2,0
Total	75,3	58,9	33,7	51,0

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

124- Répartition des personnels non permanents par sexe

Sexe	2012	2013	2014	En % 2014
Femme	54	51	40	74%
Homme	12	18	14	26%
Total	66	69	54	

En personnes physiques, au 31 décembre

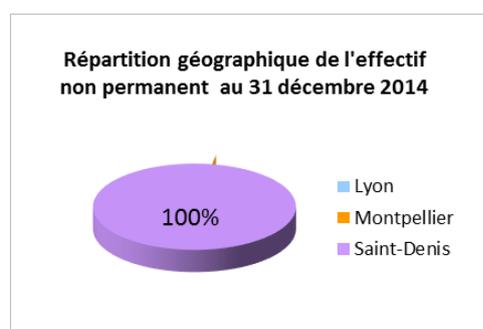
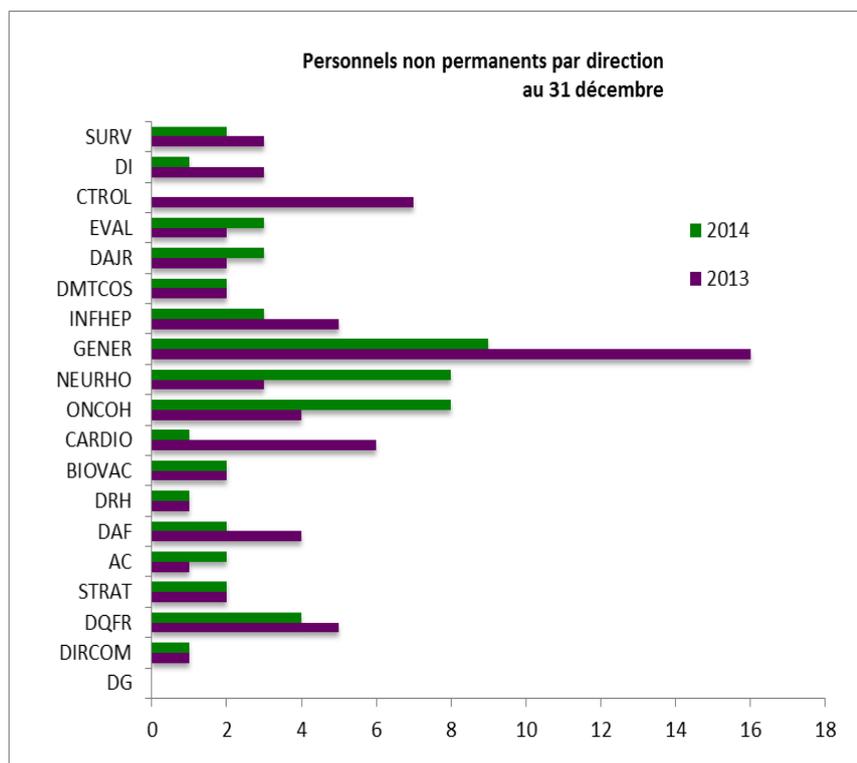
125- Répartition des personnels non permanents par tranche d'âge

Type de contrat	2014 âge moyen
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	32,2 ans
Personnels sous contrat de vacation	61,3 ans
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	30,0 ans

Tranche d'âge	2012	2013	2014	En % 2014
entre 20 ans et 29 ans	38	37	27	50,0%
entre 30 ans et 39 ans	12	17	18	33,3%
entre 40 ans et 49 ans	10	8	2	3,7%
entre 50 ans et 59 ans	5	5	4	7,4%
+ de 60 ans	1	2	3	5,6%
Total	66	69	54	100,0%

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	2012	2013	2014
Remplacement de congés (*)	33	33	7
CDD surcroît d'activité	19	27	42
CDD missions particulières	9	1	-
Total	61	61	49

(*) hors congés annuels ou vacances de postes temporaires

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

Nature du contrat	2012	2013	2014	ETP 2014
Remplacement de congés	28,0	34,9	5,5	7,0
CDD surcroît d'activité	24,5	13,0	24,0	41,4
CDD missions particulières	17,0	8,0	-	-
Total	69,5	55,9	29,5	48,4

129- Personnels vacataires par sexe au 31 décembre

Année	Personnels vacataires		Total
	Dont Hommes	Dont Femmes	
2012	1	2	3
2013	2	2	4
2014	2	1	3

Les personnels vacataires par direction

Direction	2013	2014
ONCOH	2	3
DMTCOS	1	-
STRAT	1	-
Total	4	3

130- Les contrats d'accompagnement dans l'emploi

	2012	2013	2014
Nombre de CAE au 31 décembre	2	4	2
Total dans l'année	3	6	5

Direction d'affectation des CAE en décembre 2014 : 1 Di, 1 DAF

131- Les internes (en médecine et en pharmacie)

	2012	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾
Nombre d'internes et internes CHU	20 Dont : 15 femmes 5 hommes	21 Dont : 16 femmes 5 hommes	27 Dont : 16 femmes 11 hommes

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

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

14- Le recrutement

Précision

Les informations présentées portent sur l'ensemble des recrutements ouverts au cours de l'année 2014 à l'ANSM.

Ces chiffres ne tiennent pas compte des recrutements qui se seraient terminés en 2014 mais dont les recherches auraient débuté en 2013. Ils prennent par contre en considération les recherches lancées avant le 31 décembre 2014 et qui ne sont pas terminées à cette date.

141- Le recrutement du personnel

Nombre de recrutements ouverts depuis le 1^{er} janvier 2014	117	%2014
Origine de la vacance de poste		
Contrats à durée déterminée (CDD)	74	63%
Contrats à durée indéterminée (CDI)	43	37%

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

Nature des postes	2012	2013	2014	% 2014
Postes sur fonctions supports (CDD + CDI)	48	47	26	22%
Postes sur fonctions scientifiques (CDD + CDI)	175 (campagne de recrutement dans le cadre de la création de l'ANSM et CDD surcroît d'activité pour soutenir les directions opérationnelles durant la montée en charge organisationnelle)	57	91	78%
Total	223	104	117	100%

143- La répartition des recrutements par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Nombre de postes		
	2012	2013	2014
CE1	185 dont 112 concernent la création de l'ANSM : - la campagne de recrutement des directeurs et des managers - la suite de la réorganisation	71	97
CE2	10	5	6
CE3	17	24	12
CE4	11	4	2
Total	223	104	117

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

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...)	5	13	7	1	4
Scientifique	-	2	1	-	-
Autres (base de données, attaché administratif...)	-	-	-	2	1
Total : 36	5	15	8	3	5

145- La mobilité interne

	2014
mobilité avec changement d'emploi	22
mobilité sans changement d'emploi	2
Taux de mobilité des effectifs permanents	2,4%

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

	2012	2013	2014		
			H	F	Total
suite à un recrutement	73	60	15	40	55
suite à une mutation (PHISP)	-	-	-	1	1
suite à un concours	6	1	-	-	-
Total	79	61	15	41	56

152- Les départs définitifs de personnels permanents

	2012	2013	2014		
			H	F	Total
fin de contrat	19	4	1	-	1
démission	26	20	6	9	15
fin de période d'essai	-	3	1	-	1
mutation (PHISP)	-	1	2	1	3
réintégration établissement d'origine	1	-	-	-	-
fin de détachement	-	1	-	-	-
licenciement	1	1	2	1	3
retraite	13	10	5	13	18
décès	3	1	-	-	-
Total	63	41	17	24	41

153- Turn-over

2012	2013	2014
7,4%	4,9%	4,9%

Le **turn-over** se calcule comme suit : $(\text{entrées} + \text{sorties}) / 2 / \text{effectifs au } 01/01/2014$.

Les mouvements temporaires

154- Les départs(*) temporaires sur emploi permanent

	2012	2013	2014		
			H	F	total
départ congé formation	2	2	-	1	1
départ congé parental	6	7	-	4	4
départ congé longue maladie	9	3	-	3	3
départ congé de mobilité dans la fonction publique	4	2	4	3	7
départ disponibilité	11	17	1	12	13
Total	32	31	5	23	28

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

155- Les réintégrations sur emploi permanent

	2012	2013	2014		
			H	F	total
réintégration suite à un congé formation	-	2	1	-	1
réintégration suite à congé parental	5	4	-	4	4
réintégration suite congé longue maladie	5	4	-	2	4
réintégration suite disponibilité	4	4	-	2	4
Total	14	14	1	8	9

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

	2012	2013	2014
Nombre de dossiers transmis à la commission	13	15	17
Dossiers traités en ordonnance simple par la commission (avis favorable avec réserves ou sans réserve)	4	2	8
Dossiers présentés en séance : avis favorable avec réserves	9	13	9

Dont 7 évaluateurs, 4 inspecteurs. Sur les 17 départs, 3 sont managers.

16- L'absentéisme

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

Motifs d'absence	2012		2013		2014	
Absence Maternité	4 702	31%	3549	28%	3 464	26%
Accident Travail/Trajet	346	2%	451	4%	171	1%
Congé Paternité	117	1%	101	1%	110	1%
Congé Maladie	10 005	66%	8625	68%	9 447	72%
Total	15 170	100%	12 726	100%	13 192	100%

162- La durée des absences

Motifs d'absence	Nombre moyen de jours d'absence		
	2012	2013	2014
Absence Maternité	58,0	63,4	58,7
Accident Travail/Trajet	11,5	12,2	8,6
Congé Paternité	10,5	10,1	11,0
Congé Maladie	13,0	12,7	10,3
Moyenne	17,0	16,2	13,1

L'absentéisme maladie

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

Tranche d'âge	Répartition des effectifs de l'Agence		
	2012	2013	2014
entre 20 ans et 29 ans	8,2%	7,6%	7,5%
entre 30 ans et 39 ans	29,8%	28,2%	26,6%
entre 40 ans et 49 ans	34,6%	35,2%	36,4%
entre 50 ans et 59 ans	22,0%	23,4%	24,0%
60 ans et +	5,4%	5,7%	5,5%
Total	100%	100%	100%

Catégories	Répartition des effectifs de l'Agence		
	2012	2013	2014
CE1 / PHISP / scientifiques de laboratoire	60,2%	60,8%	60,1%
CE2 / scientifiques de laboratoire	7,8%	8,1%	8,0%
CE3 / techniciens de laboratoire	25,7%	25,5%	26,7%
CE4 / adjoints de laboratoire	6,4%	5,6%	5,2%
Total	100%	100%	100%

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

Tranche d'âge	Répartition des jours d'absence maladie		
	2012	2013	2014
entre 20 ans et 29 ans	2,5%	2,5%	3,8%
entre 30 ans et 39 ans	26,4%	23,2%	25,1%
entre 40 ans et 49 ans	24,2%	32,6%	40,0%
entre 50 ans et 59 ans	40,2%	33,3%	28,5%
60 ans et +	6,7%	8,5%	2,6%
Total	100%	100%	100%

Catégorie d'emploi	Répartition des jours d'absence maladie		
	2012	2013	2014
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	31,1%	37,2%	39,4%
CE2 / scientifiques de laboratoire	11,4%	7,9%	3,6%
CE3 / techniciens de laboratoire	34,9%	24,8%	40,1%
CE4 / adjoints de laboratoire	22,6%	30,1%	16,9%
Total	100%	100%	100%

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

Tranche d'âge	Répartition des arrêts de courte durée		
	2012	2013	2014
entre 20 ans et 29 ans	7,1%	9,3%	5,7%
entre 30 ans et 39 ans	39,8%	27,8%	36,0%
entre 40 ans et 49 ans	31,5%	35,8%	31,0%
entre 50 ans et 59 ans	19,1%	20,5%	23,2%
60 ans et +	2,5%	6,6%	4%
Total	100%	100%	100%

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

Catégorie d'emploi	Répartition des arrêts de courte durée		
	2012	2013	2014
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	46%	46%	40%
CE2 / scientifiques de laboratoire	7%	5%	9%
CE3 / techniciens de laboratoire	34%	36%	40%
CE4 / adjoints de laboratoire	13%	13%	11%
Total	100%	100%	100%

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

Tranche d'âge	Répartition des arrêts de longue durée		
	2012	2013	2014
entre 20 ans et 29 ans	2,7%	4,3%	2,9%
entre 30 ans et 39 ans	35,7%	27,7%	29,4%
entre 40 ans et 49 ans	18,8%	33,0%	41,2%
entre 50 ans et 59 ans	32,1%	26,6%	23,5%
60 ans et +	10,7%	8,5%	2,9%
Total	100%	100%	100%

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

Catégorie d'emploi	Répartition des arrêts de longue durée		
	2012	2013	2014
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	46%	43%	35%
CE2 / scientifiques de laboratoire	7%	9%	3%
CE3 / techniciens de laboratoire	34%	28%	35%
CE4 / adjoints de laboratoire	13%	20%	27%
Total	100%	100%	100%

Fréquence des arrêts maladie par agent	2014	%
pas d'arrêt maladie	653	62%
1 fois	187	18%
2 fois	86	8%
3 fois	45	4%
4 fois	41	4%
5 fois	18	2%
6 fois	12	1%
7 fois ou plus	11	1%

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

Catégorie d'emploi	2012	2013	2014
Nombre d'agents en grave maladie ou en maladie de longue durée au cours de l'année	11	10	14
Dont cadres	3	4	3
Nombre d'agents en arrêt maladie ordinaire de plus de 20 jours au cours de l'année	ND	66	57 <i>Dont 10 précédent un congé patho-maternité</i>
Dont cadres	ND	36	31
Nombre d'agents ayant été en mi temps thérapeutique au cours de l'année	5	4	6
Dont cadres	1	1	1

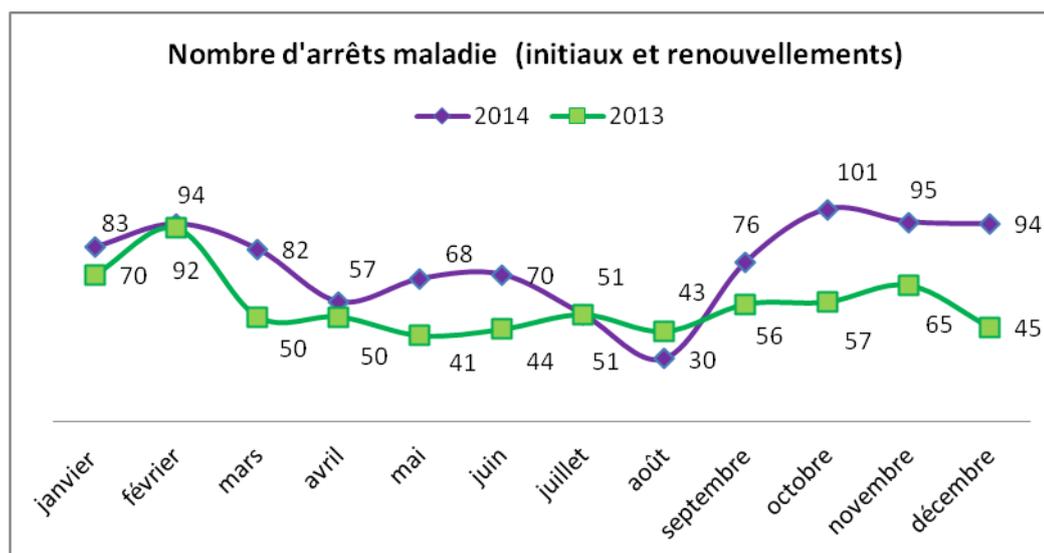
Synthèse

Absentéisme maladie	2012	2013	2014
Taux d'absentéisme maladie	3,9%	3,3%	3,7%
Nombre de jours maladie	10 005	8 625	9 447
Grave maladie et longue maladie (nombre de jours)	3 300	3 035	2 775
% Grave maladie et longue maladie	33,0%	35,2%	29,4%
Nombre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie	360	325	400
% sur l'effectif	34,1%	30,6%	38,0%

164- Répartition absentéisme par sexe

	2012		2013		2014	
	H	F	H	F	H	F
Répartition absentéisme maladie par sexe	20%	80%	15%	85%	9%	91%
Répartition de l'effectif Agence par sexe	29%	71%	29%	71%	28%	72%

165- Répartition absentéisme dans l'année



L'absentéisme maternité et paternité

	2012	2013	2014
Nombre de jours de congé patho-maternité et paternité	4 819	3650	3 574
Taux d'absentéisme patho-maternité	1,9%	1,4%	1,4%
Nombre d'agents en congé maternité	47	39	38
% congés pathologiques préalables	62%	49%	71%
% Congés maladie préalables	ND	ND	68%
Nombre d'agents ayant pris un congé paternité	11	10	10

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		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Catégorie d'emploi niveau 1	249	245	244	-	-	-
Catégorie d'emploi niveau 2	37	25	36	-	1	-
Catégorie d'emploi niveau 3	81	82	87	-	1	2
Catégorie d'emploi niveau 4	13	17	11	-	1	2
Total	380	369	378	-	3	4

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 primitif 2014		
	Effectif promouvable de classe normale	Quotas de promotions 2014	% de l'effectif promouvable
Accès hors classe de la CE1	183	11	6,01%
Accès hors classe de la CE2	30	2	6,67%
Accès hors classe de la CE3	126	7	5,56%
Accès hors classe de la CE4	20	1	5,00%
Accès aux échelons exceptionnels de la CE1	28	2	71,43%
Total	387	23	5,49%

173- Les promotions du personnel contractuel en 2014 art 39 (du décret 2003-224 du 7 mars 2003)

Catégorie d'emploi	2012	2013	2014
CE1	3	1	2
CE2	1	-	-
CE3	1	5	2
CE4	-	-	-
Total	5	6	4

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^{er} 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 ^{ère} classe	75 %	19	15	79 %
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	70 %	22	12	68 %
Assistant	50 %	18	13	72 %

174- Les avancements de grade des scientifiques de laboratoire

Corps des scientifiques			
Grades	2012	2013	2014
Directeur	1	-	1
Chef de laboratoire de 1 ^{ère} classe	1	2	3
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	1	-	-
Assistant	2	3	-
Total	5	5	4

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 2014, les ratios de promotions à l'effectif ont permis d'ouvrir à la promotion 6 postes. La règle de gestion retenue pour la répartition des promotions entre l'examen professionnel et le tableau d'avancement est de 50% / 50%.

Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire						
Grades	2012	2013	2014		Répartition 2014	
			Ratio	Nb poste	Avt choix	Ex pro
Technicien en chef	2	5	20%	1	1	-
Technicien principal	2	2	20%	5	3	2
Technicien	3	2	-	-	-	-
Total	7	7		6	4	2

Avancement de grade des adjoints techniques de laboratoire

Corps des adjoints techniques de laboratoire			
Grades	2012	2013	2014
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	-	-	1
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	1	-	-
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	-	1	-
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	-	-	-
Total	1	1	1

Examen professionnel pour l'accès au grade de technicien principal

L'ANSM a organisé un examen professionnel pour l'accès au grade de technicien principal du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire. 2 postes ont été ouverts dans le cadre de cet examen. L'épreuve s'est déroulée le 17 novembre 2014 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.

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	2012	2013	2014
Pharmacien inspecteur en chef	1	1	1
Pharmacien inspecteur général	2	1	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-
Total	3	2	1

177- Les avancements d'échelon des personnels fonctionnaires

Corps	Grades	2011	2012	2014
Personnel de laboratoire	Scientifiques de laboratoire	13	20	27
	Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	11	17	14
	Adjoints techniques de laboratoire	4	6	10
PHISP	Pharmaciens inspecteurs de santé publique	7	12	7
Total		35	55	58
Pourcentage de l'effectif fonctionnaire		25%	40%	45%

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^{ère} 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^{ème} 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^{ème} 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			Adjointes techniques de laboratoire		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Agents notés (2013 évalués)	58	57	57	44	47	51	16	16	17
Agents au plafond ou absent	14	14	12	8	7	4	1	1	4
Effectif éligible	44	43	45	36	40	47	15	15	13
Bénéficiaires de 3 mois	9	2	2	7	3	-	3	2	1
Bénéficiaires de 2 mois		9	6		6	-		3	2
Bénéficiaires de 1 mois	13	15	20	11	15	47	4	2	5
Nombre de mois distribués	40	39	41	32	36	47	13	14	12

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

	2012	2013	2014
Nombre de versements	174	243	174
Montant total dépensé	308 625€	497 396€	423 028€
Montant moyen	1 774	2 047€	2 431€

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

	2012	2013	2014
Nombre de nouveaux allocataires	19	15	21
Montant moyen annuel	31 815€	33 892€	43 195€

19- Les personnels handicapés

La loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées a renforcé les modalités d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés (dans la proportion de 6% de l'effectif total des salariés) pour la sphère de fonction publique.

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

Depuis 2013, dans le cadre du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, l'ANSM poursuit ses efforts et a mené en 2014 plusieurs actions (Cf. page 78 du bilan social).

Année de déclaration*	2012	2013	2014
Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1 ^{er} janvier de l'année N-1	11	10	10
Contribution versée au FIPHFP	280 652€	281 837€	256 996€

* La déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) récapitule les actions menées en année N-1.

(exemple : la DOETH réalisée en 2014 concerne les actions réalisées en 2013)

CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES

Quelques données de synthèse :

- 59 instances scientifiques consultatives
- 551 mandats de membres nommés auprès des instances scientifiques consultatives
- 245 experts ponctuels nommés auprès de l'ANSM
- 466 906 € 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.

En juin 2012, l'Agence a publié un appel à candidature pour composer les 4 commissions consultatives et les 36 groupes de travail, qui trouveront leur articulation avec l'expertise interne développée par les ressources humaines de l'Agence. Ces commissions consultatives ont été créées sur le 1^{er} bimestre 2013 pour une durée de 3 ans.

21- Les instances scientifiques consultatives

Instances scientifiques consultatives	2012	2013	2014
Conseil scientifique	1	1	1
Commissions	8	4	4
Comités	3	9	9
Groupes d'experts	8	-	-
Groupes de travail	64	33	32
Comités scientifiques spécialisés temporaires	-	4	13
Total	84	51	59

22- Les experts externes

En 2014, l'Agence a octroyé 796 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 (56,1%). La proportion de femmes est légèrement en hausse par rapport à 2013 (43,9% en 2014 contre 43,4% en 2013).

221- Nombre de membres

L'année 2014 connaît une augmentation du nombre de membres nommés auprès des instances scientifiques consultatives : 551 membres contre 447 en 2013, soit une augmentation de plus de 20%. Celle-ci s'explique par la hausse du nombre d'instances collégiales temporaires.

222- Evolution du nombre d'experts ponctuels

	2012	2013	2014
Evolution du nombre global d'experts ponctuels	1 072	222	245

23- Les déclarations publiques d'intérêts

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

	2014
Nombre d'experts ayant un mandat en cours (hors membres de droit)	796
Dont experts ayant une DPI de moins d'un an	673
Dont experts ayant une DPI de plus d'un an	123
Dont experts n'ayant fait aucune DPI	-
% experts ayant une DPI de moins d'un an	84,5%
% experts ayant une DPI de plus d'un an	15,5%
% experts n'ayant fait aucune DPI	-

La hausse du nombre de DPI de moins d'un an par rapport à 2013 (passage de 86,5% à 84,5%), s'explique par deux facteurs :

- l'évolution des règles de déclaration publique d'intérêts, qui incluent la déclaration de l'activité principale et de la rémunération, le cas échéant ;
- les relances pour mise à jour des DPI intervenues tardivement.

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	2012	2013	2014
Rétribution des experts exerçant une activité libérale (345 €/vacation)	1 311€	441€	424€
Rétribution des rapporteurs externes (67€ jusqu'en 2012 et 75€/vacation en 2013)	704€	454€	641€
Rétribution des études préparatoires (37,5€ soit ½ vacation)	-€	37,5€	37,5€

Dépenses annuelles réalisées en matière de rétribution des experts externes

Dépenses annuelles	2012	2013	2014
Rétribution des travaux d'expertise	338 216€	256 412€	361 763€
Rétribution des experts libéraux	100 740€	47 265€	66 150€
Rétribution des études préparatoires	-€	30 937€	44 738€
Total	438 956€	334 614€	466 906€

L'écart des dépenses réalisées entre 2013 et 2014 s'explique par l'augmentation du nombre d'experts externes et du nombre de réunions. Par ailleurs, la régularisation des indemnités de 2013 a eu un impact sur les dépenses annuelles de 2014.

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^{er} 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.

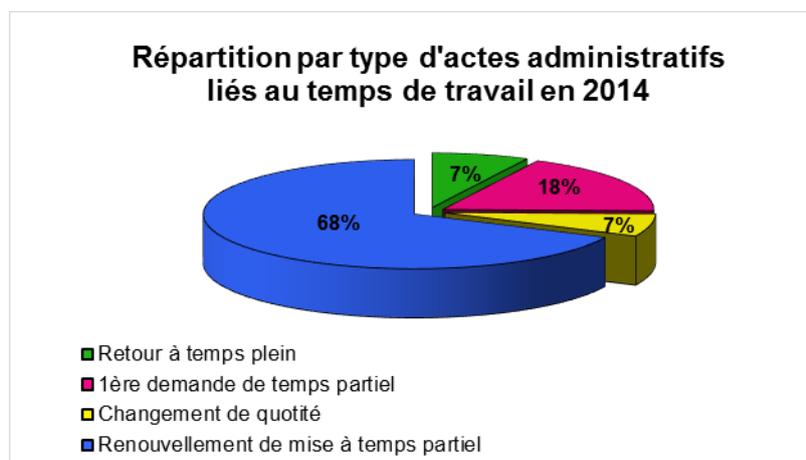
311- Répartition de l'effectif permanent selon la durée du travail au 31 décembre

Temps de travail	2012	2013	2014	%
Agents à temps complet	773	784	771	77%
Agents à temps partiel	216	219	228	23%
Total	989	1 003	999	100%

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

Quotité	2012	2013	2014
50%	8	12	10
60%	2	1	3
70%	6	3	4
80%	171	169	170
90%	29	34	41
Total	216	219	228

313- Nombre d'actes administratifs en lien avec le temps de travail en 2014



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

Quotité	2012		2013		2014	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
50%	7	1	7	1	10	-
60%	2	-	2	-	3	-
70%	5	1	5	1	4	-
80%	160	11	160	11	158	12
90%	27	2	27	2	36	5
Total	201	15	201	15	211	17

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

Quotité	Personnel contractuel permanent			Personnel fonctionnaire de laboratoire			PHISP		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
50%	5	9	9	3	3	1	-	-	-
60%	2	1	3	-	-	-	-	-	-
70%	5	3	4	1	-	-	-	-	-
80%	144	139	146	23	27	22	4	3	2
90%	23	28	30	6	6	11	-	-	-
Total	179	180	192	33	36	34	4	3	2

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

Catégorie d'emploi	2012	2013	2014
Catégorie d'emploi niveau 1	128	139	140
Catégorie d'emploi niveau 2	11	11	16
Catégorie d'emploi niveau 3	37	39	35
Catégorie d'emploi niveau 4	3	1	1
Total	179	180	192

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

Corps	2012	2013	2014
Corps des scientifiques de laboratoire	16	15	18
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	13	20	13
Corps des adjoints techniques de laboratoire	4	1	3
PHISP	4	3	2
Total	37	39	39

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^{er} janvier 2013, deux types d'astreintes 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

	MESURES PERENNES								
	Jours versés sur CET			Jours CET indemnisés			Jours versés sur le compte RAFP*		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
CE1 ou équivalent	1542	1299	1659 H : 560 F : 1099	471	542	441 H : 187 F : 254	22	18	26 H : 10 F : 16
CE2 ou équivalent	247	216	171 H : 109 F : 62	144	128	93 H : 87 F : 6	-	-	-
CE3 ou équivalent	244	332	106 H : 75 F : 31	82	116	108 H : 16 F : 92	7	5	10 H : 10 F : 0
CE4 ou équivalent	81	62	158 H : 88 F : 70	40	40	86 H : 48 F : 38	-	-	-
Total	2114	1909	2365	737	826	728	29	23	36

* RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique

Le nombre total de jours stockés fin 2014 s'élève à 8 143 jours (7 171 jours en 2013).

CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES

Quelques données de synthèse :

- un budget de 79 500 K€ exécuté à 98%
- une rémunération mensuelle moyenne brute (agent permanent) de 3 797€
- 1 769 640€ bruts versés au titre des primes et des indemnités
- 74 primes d'encadrement versées
- 87% 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	2012	2013	2014
Budget relatif aux dépenses de personnel	78 550 216€	79 000 000€	79 500 000€
Dont charges de personnel (compte 64)	71 662 317€	72 182 629€	72 578 888€
Dont Impôts, taxes et versements assimilés (compte 63)	6 887 899€	6 817 371€	6 921 112€
Exécution des dépenses de personnel (compte 64-63)*	74 260 200€	78 224 425€	77 656 649€
Ratio exécution / prévision	95%	99%	98%

* Exécution (hors dépenses œuvres sociales et taxes diverses)

42- La rémunération du personnel permanent

421- Niveau des rémunérations brut

	2012	2013	2014
FEMME	44 229€	45 099€	45 190€
HOMME	50 412€	52 449€	53 575€
Moyenne Agence	46 004€	47 187€	47 523€

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	2012		2013		2014	
	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%	20%	23%	16%	19%
Entre 30 001 et 40 000 €	20%	43%	20%	43%	22%	41%
Entre 40 001 et 50 000 €	16%	59%	16%	59%	16%	57%
Entre 50 001 et 60 000 €	19%	78%	19%	78%	19%	76%
Entre 60 001 et 70 000 €	13%	91%	13%	91%	13%	89%
Entre 70 001 et 80 000 €	6%	97%	6%	97%	6%	95%
> 80 001 €	3%	100%	3%	100%	5%	100%

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

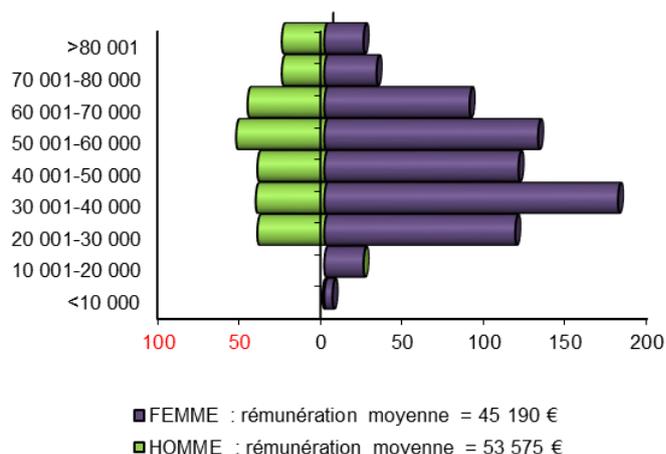
423- Répartition de l'effectif permanent par tranche de rémunération annuelle brut et par sexe

Tranche de rémunération	FEMME			HOMME		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<10 000 €	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Entre 10 001 et 20 000 €	2%	2%	3%	2%	1%	-%
Entre 20 001 et 30 000 €	20%	17%	16%	18%	15%	15%
Entre 30 001 et 40 000 €	23%	26%	25%	13%	15%	15%
Entre 40 001 et 50 000 €	17%	17%	17%	14%	15%	15%
Entre 50 001 et 60 000 €	18%	18%	18%	21%	20%	19%
Entre 60 001 et 70 000 €	11%	11%	12%	17%	18%	17%
Entre 70 001 et 80 000 €	6%	5%	5%	7%	7%	9%
> 80 001 €	2%	3%	3%	7%	8%	9%

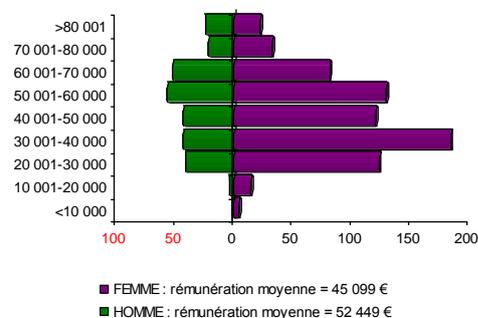
Rémunération au prorata du temps de présence des agents présents et rémunérés au 31 décembre

424- Pyramide des rémunérations annuelles en 2013

Pyramide des rémunérations 2014



Pyramide des rémunérations 2013



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		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
< 10 000 €	0,6%	-	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%	0,1%	0,2%	-	0,2%	-	-	-	-	-
Entre 10 001 € et 20 000 €	0,4%	0,2%	0,5%	1,2%	1,0%	1,1%	0,3%	0,5%	0,4%	0,2%	0,3%	0,4%	0,1%	-	-
Entre 20 001 € et 30 000 €	1,7%	1,6%	1,3%	7,7%	5,7%	6,1%	7,5%	6,1%	5,9%	2,4%	2,8%	2,0%	0,4%	0,4%	0,5%
Entre 30 001 € et 40 000 €	1,2%	1,8%	1,5%	4,7%	5,7%	3,5%	6,9%	8,0%	8,8%	5,8%	6,3%	7,2%	1,3%	1,3%	1,2%
Entre 40 001 € et 50 000 €	1,0%	1,4%	1,8%	9,2%	8,8%	8,1%	3,4%	3,9%	3,7%	1,7%	0,3%	1,8%	0,4%	0,3%	0,6%
Entre 50 001 € et 60 000 €	-	-	-	7,2%	6,9%	6,5%	9,5%	9,5%	10,1%	1,7%	1,8%	1,8%	0,5%	0,4%	0,2%
Entre 60 001 € et 70 000 €	-	-	-	0,3%	0,1%	0,4%	6,2%	6,0%	6,5%	5,6%	6,3%	5,5%	0,9%	1,2%	1,2%
Entre 70 001 € et 80 000 €	-	-	-	-	-	0,2%	1,6%	1,5%	1,5%	3,1%	2,5%	3,0%	1,3%	1,5%	1,1%
> 80 001 €	-	-	-	-	0,1%	-	0,4%	1,3%	1,3%	2,2%	2,7%	3,2%	0,7%	0,7%	0,7%
Total	5%	5%	5%	31%	29%	26%	36%	37%	38%	23%	23%	25%	5%	6%	6%

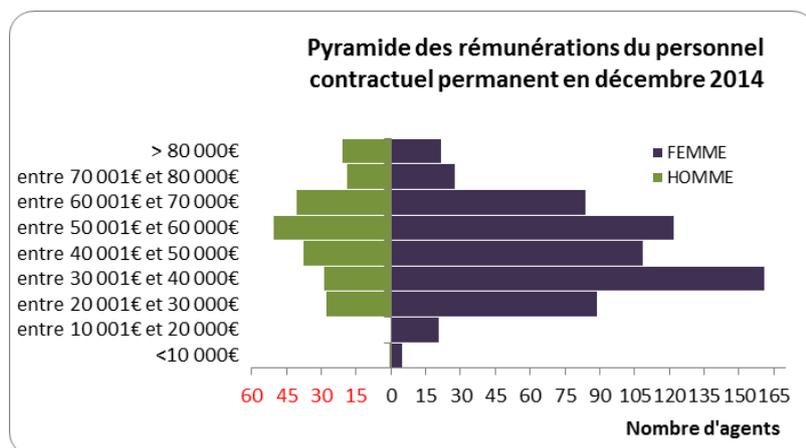
Rémunération au prorata du temps de présence des agents présents et rémunérés au 31 décembre

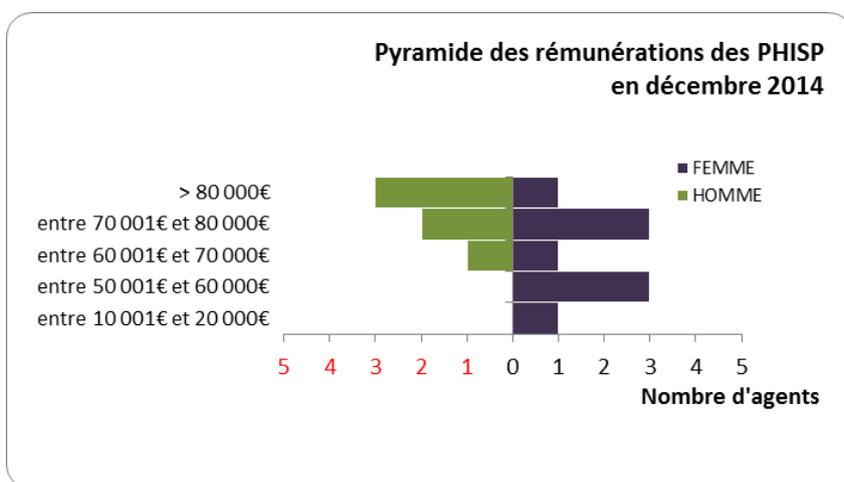
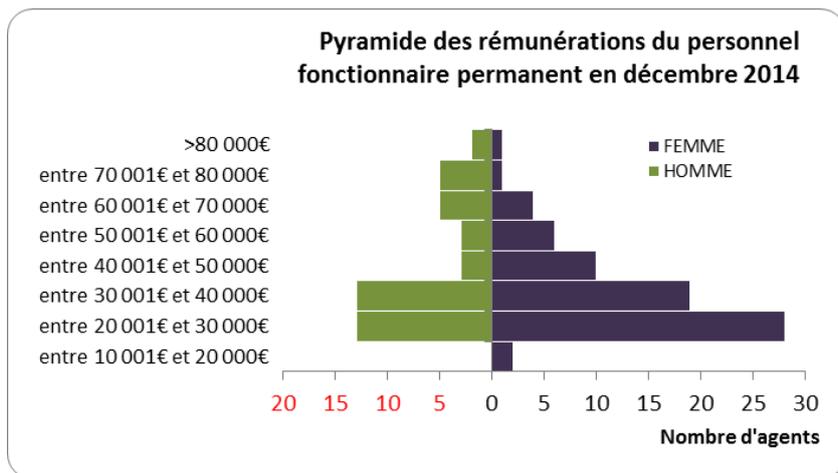
426- Indice de rémunération de l'effectif permanent par statut

	Indice moyen		Indice médian		Indice moyen hommes		Indice moyen femmes		Indice ratio F/H 2014 en %
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	
Personnels permanents sur grille indiciaire au 31 décembre	815	820	821	807	837	845	806	810	95,9%
Personnels contractuels permanents	849	852	848	848	883	891	838	840	94,3%
Catégorie d'emploi niveau 1	1020	1022	1011	1011	1022	1033	1019	1018	98,5%
Catégorie d'emploi niveau 2	722	734	698	734	725	749	721	727	97,1%
Catégorie d'emploi niveau 3	555	559	567	567	552	546	555	561	102,7%
Catégorie d'emploi niveau 4	436	436	435	434	437	446	435	424	95,1%
Personnels fonctionnaires permanents	567	567	496	494	602	610	546	540	88,5%
Scientifique de laboratoire	818	832	760	783	856	885	791	790	89,3%
Assistant de laboratoire	554	557	557	557	533	533	566	571	107,1%
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	406	413	371	390	409	412	404	414	100,5%
Adjoint technique	325	335	314	325	336	345	320	332	96,2%
Pharmacien inspecteur de santé publique	925	969	881	963	988	1036	870	925	89,3%

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 2014





428- Hiérarchie des rémunérations brut

	2012	2013	2014
Moyenne des 10 rémunérations les plus élevées	107 664€	122 782€	123 266€
Moyenne des 10 rémunérations les moins élevées	20 669€	22 323€	22 349€
Rapport	5,21	5,50	5,52

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

43- Les primes et indemnités versées en 2014

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.

	2012 ancien dispositif jusqu'au 01/10/12	2012 Nouveau dispositif à/c du 02/10/12	2013	2014
Niveau				
Niveau supérieur	24	15	7	6
Niveau majoré	27	36	42	45
Niveau normal	65	24	36	23
Total bénéficiaires	148		85	74
Prime moyenne attribuée en montant annuel brut				
Niveau supérieur	-€	2 756€	4 447€	4 215€
Niveau majoré	-€	1 050€	2 143€	2 310€
Niveau normal	-€	911€	9 17€	1 310€
Moyenne	-€	1 598€	1 813€	2 154€

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.

Pour rappel, l'astreinte pour l'alerte et la veille sanitaire, notamment l'astreinte de second niveau est essentiellement assurée par des personnels d'encadrement bénéficiant de la prime d'encadrement. Toutefois, le décret du 26 novembre 2004 ne permet pas le cumul du bénéfice de ces deux dispositifs.

Nature de l'Astreinte	2012	2013	2014
Nombre d'agents bénéficiaires	14	39	38
Astreintes de fonctionnement des systèmes informatiques et d'alertes informatiques	6 257€	6 200€	5 666€
Astreintes de sécurité des locaux et de maintenance des bâtiments	24 611€	25 318€	23 861€
Astreintes d'alerte et de veille sanitaire	- €	6 389€	4 159€
Montant annuel total attribué	30 869€	37 907€	33 686€

Indemnités versées dans l'année

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

En application du décret n°2008-539 du 6 juin 2008 modifié et de l'arrêté du 3 mars 2014, 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 2009 et au 31 décembre 2013 et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période de référence exprimée en pourcentage (6,3%). 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 (31/12/2013).

	2012	2013	2014
Nombre d'agents bénéficiaires	58	50	79
Montant annuel total attribué	28 530€	25 428€	50 548€

Indemnités versées dans l'année

Nombre d'agents bénéficiaires par statut	2014
Personnel contractuel	68
Personnel fonctionnaire	11

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. Conformément au Conseil d'administration du 8 juillet 2005, seuls les agents du secrétariat de la direction générale sont éligibles à cette indemnité.

	2012	2013	2014
Nombre d'agents bénéficiaires	5	3	3
Montant annuel total attribué	1 605€	1 497€	1 532€

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.

	2012	2013	2014
Nombre d'agents bénéficiaires	124	127	123
Montant annuel total attribué	103 260€	104 625€	104 628€

	2012	2013	2014
Grade	Indemnité moyenne attribuée en montant annuel brut		
Personnels scientifiques			
Directeur de laboratoire	929€	719€	887€
Chefs de laboratoire 1 ^{ère} classe	850€	873€	779€
Chefs de laboratoire 2 ^{ème} classe	866€	862€	851€
Assistants	868€	811€	887€
Personnels techniques			
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	765€	785€	881€
Adjointes techniques de laboratoire	859€	878€	812€

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.

	2012	2013	2014
Nombre d'agents bénéficiaires	126	123	119
Montant annuel total attribué	771 526€	877 186€	828 185€

	2012	2013	2014
Grade	Indemnité moyenne attribuée (avec reliquat) en montant annuel brut		
Personnels scientifiques			
Directeur de laboratoire	11 328€	11 084€	11 660€
Chefs de laboratoire 1 ^{ère} classe	10 461€	10 423€	10 603€
Chefs de laboratoire 2 ^{ème} classe	8 119€	8 233€	7 999€
Assistants	6 163€	6 053€	6 167€
Personnels techniques			
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	4 052€	5 984€	5 724€
Adjointes techniques de laboratoire	3 309€	4 907€	4 219€

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.

	2012	2013	2014
Nombre d'agents bénéficiaires	19	19	18
Montant annuel total attribué	323 903€	323 882€	283 544€

	2012	2013	2014
Grade	Indemnité moyenne attribuée		
Pharmacien général de santé publique	19 582€	18 263€	17 684€
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	16 835€	16 932€	16 825€
Pharmacien inspecteur de santé publique	13 248€	14 480€	11 589€

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	2012	2013	2014	2012	2013	2014
	Nombre d'agents bénéficiaires			Prime moyenne attribuée en montant annuel brut		
CE1	394	403	401	392€	383€	406€
CE2	59	62	57	427€	384€	359€
CE3	182	179	183	311€	354€	345€
CE4	35	28	23	267€	326€	270€
Total	670	672	664	367€	373€	380€

Primes versées en fin d'année, 83,5% des agents éligibles en ont bénéficié

44- La rémunération des effectifs non permanents

441- Dépenses annuelles brut des effectifs non permanents

Type de contrat	2012	2013	2014
CAE	23 115€	31 751€	21 584€
Contractuel occasionnel	1 150 489€	1 378 530€	833 391€
Vacataire	16 266€	20 452€	17 191€
Total	1 189 870€	1 430 733€	872 166€

Rémunération des agents présents et rémunérés au 31 décembre

442- Rémunération moyenne annuelle brut des effectifs non permanents

Type de contrat	2012	2013	2014
CAE	11 557€	7 938€	10 792€
Contractuel occasionnel	18 860€	22 599€	17 008€
Vacataire	5 422€	5 113€	5 730€

Rémunération des agents présents et rémunérés au 31 décembre

Le traitement mensuel de base d'un CAE en décembre 2014 est de 1 445,42€ brut soit un traitement brut annuel de 17 345€ 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 vacances 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 :

- 3 827 stagiaires (2 843 en 2013, 1 994 en 2012)
- 3 870 jours de formation ont été réalisés (4 173 en 2013, 3 267 en 2012)
- l'exécution budgétaire (crédits dépensés) s'élève à 1 277 947€ (1 256 769€ en 2013, 1 013 813€ en 2012), soit un niveau d'exécution de 98% et une progression de 2% par rapport à 2013
- 95% de taux d'accès du personnel aux formations (mesure le rapport entre le nombre d'agents physiques formés et l'effectif total) (80% en 2013, 71% en 2012) avec 998 agents formés
- 95% de participation aux formations (nombre de participants / nombre d'inscrits) (94% en 2013, 91% en 2012)
- 302 sessions intra-Agence mises en œuvre tous domaines confondus (214 en 2013, 152 en 2012) soit une augmentation de 41% par rapport à 2013.
- 57% des stagiaires ont réalisé leur formation en intra-entreprise ou en interne (64% en 2013, 89% en 2012)

51- Le bilan quantitatif de la formation professionnelle

511- Exécution du plan de formation

Répartition des actions de formations réalisées par domaine en 2014

Domaine de spécialité	Nombre de Stagiaires	%	Nombre de jours	%
L'agence et son environnement	15	<1%	12	1%
Le scientifique et technique	688	18%	859	22%
Le droit et la réglementation	72	2%	138	3%
Le management	144	4%	161	4%
La qualité	137	4%	191	5%
La gestion des ressources (<i>humaines et budgétaires</i>)	35	1%	54	1%
L'expression et la communication	95	2%	176	5%
La sécurité et le génie technique	195	5%	136	3%
Les langues étrangères	878	23%	729	19%
L'informatique et les statistiques	1 526	40%	838	22%
Formation de développement de carrière	42	1%	576	15%
Total	3 827	100%	3 870	100%

512- Répartition des stagiaires par nature de formation

Nature de formation	Nombre de stagiaires	% stagiaires	Nombre de jours de formation	% jours de formation
Inter	295	7%	672	17%
Développement de carrière	42	1%	576	15%
Intra-agence	3 167	83%	2 357	61%
Intra-agence mixte (*)	64	2%	33	1%
Interne	259	7%	232	6%
Total	3 827	100%	3 870	100%

(*) 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	2012	2013	2014
CFP	3	2	1
Diplômantes	22	26	19
Préparation concours	2	-	2
VAE	9	3	5
Total	36	31	27
Budget prévisionnel (en euros)	72 283€	87 263€	63 605 €

Les agents de catégorie d'emploi 1 s'investissent plutôt dans des cursus diplômants (81% 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	
	Nombre de stagiaires DIF	%	Nombre de stagiaires DIF	%
DIF	386	14 %	416	11 %
Hors DIF	2 457	86%	3411	89 %
%	2 843	100%	3 827	100%

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	614	633	97%
CE2/ scientifiques de laboratoire	83	84	99%
CE3 / techniciens de laboratoire	262	281	93%
CE4 / adjoints de laboratoire	39	55	71%
Total	998	1 054	

12 agents présents entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2014 n'ont pas suivi de formation au cours des 4 dernières années.

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

2012	2013	2014
9%	6%	5%

38 sessions de formation annulées par l'organisme de formation.

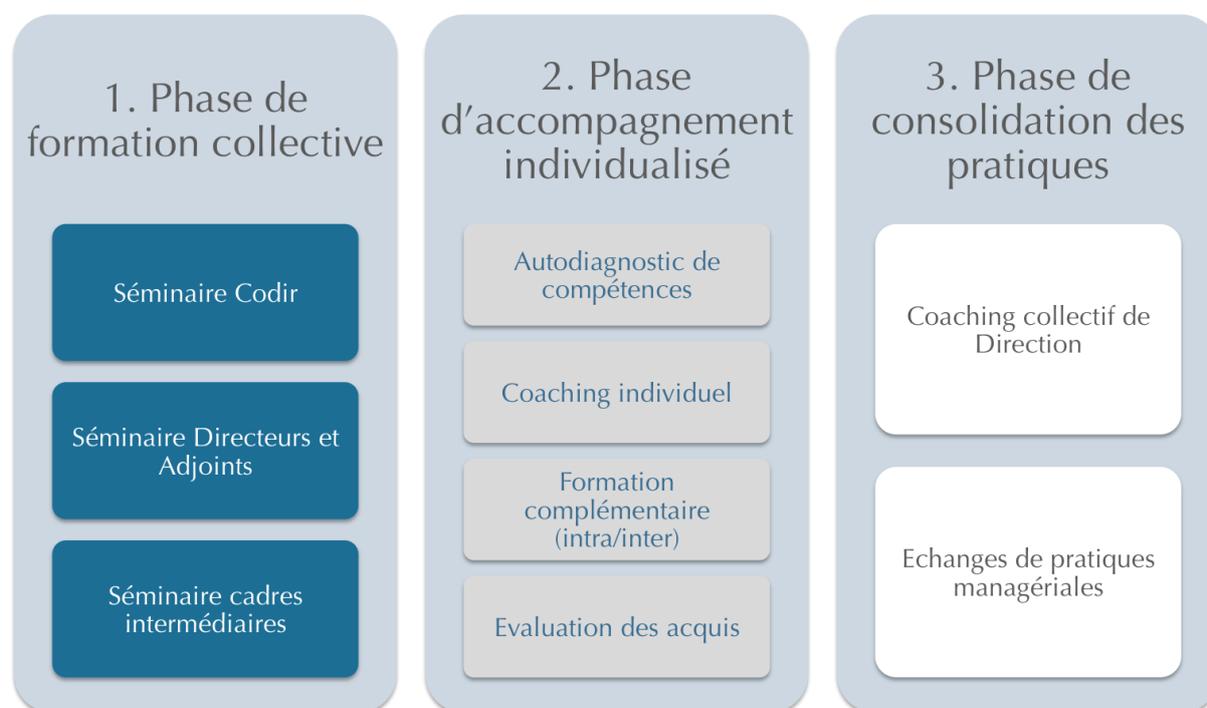
52- Le bilan qualitatif de la formation professionnelle

Le plan de formation 2014 s'articule autour de 6 axes :

1. Développer les capacités managériales et renforcer les modes de travail coopératifs.
2. Renforcer l'évaluation des risques sanitaires de l'ensemble des produits de santé tout au long de leur vie.
3. Renforcer l'information auprès des patients et des professionnels de santé pour une meilleure lisibilité des actions de l'Agence.
4. Accompagner la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail.
5. Tracer et organiser les process de travail par le SMQ.
6. Accompagner les agents aux évolutions du contexte institutionnel et aux évolutions de la science

1 DEVELOPPER LES CAPACITES MANAGERIALES ET RENFORCER LES MODES DE TRAVAIL COOPERATIFS

Il s'agit là d'une dimension structurante à l'ensemble de l'activité de l'Agence dont les enjeux sont majeurs dans un contexte de ressources contraint qui nécessite la prise en compte par les managers de l'accompagnement du changement, du pilotage des activités et des problématiques RH au sein de leur équipe. De plus, l'organisation de l'Agence implique une meilleure maîtrise du fonctionnement transversal et des modalités de travail coopératif.



L'année 2014 a vu la fin du dispositif de formation conçu en 2012 et la mise en œuvre d'un nouveau séminaire. Le dispositif sera remplacé par une nouvelle offre d'accompagnement en 2015, tandis qu'un séminaire des managers sera organisé chaque année.

Les résultats de l'année :

Au total l'axe « Développer les capacités managériales et renforcer les modes de travail coopératifs » représente 4 % du nombre de jours de formation soit 161 jours.

► modules de formation tronc commun

Pour rappel, l'objectif du tronc commun est de développer la culture managériale de l'Agence et de créer une synergie entre les managers pour leur permettre de mener à bien leurs missions : piloter les opérations nécessaires à la mise en place effective de la nouvelle organisation matricielle, améliorer le management interne et mettre en place des pratiques harmonisées en la matière.

En 2014, un tronc commun a été mis en œuvre : les managers nommés lors de la bascule organisationnelle en 2012 ont terminé le tronc commun au premier trimestre 2013, tandis que les managers nommés en 2013, ont suivi ce parcours au deuxième semestre 2013. De la même façon, les managers nommés fin 2013 ont suivi leurs formations début 2014.

Nom du module	Nombre de participants
Management des compétences et des motivations	5
Management des équipes	4
Prise de décision et priorisation	5
Piloter son activité	9

► modules de formation à la carte

Les modules à la carte viennent compléter la formation tronc commun en permettant aux managers qui le souhaitent d'approfondir une thématique spécifique. 9 managers ont suivi un des modules proposés.

Nom du module	Nombre de participants
Dimension comportementale du management	6
Management un agent en situation difficile	3

► Cercle des managers

Cette modalité dite de co-développement a continué son développement en 2014 avec le lancement d'un nouveau cercle. La spécificité de cette modalité de développement des compétences tient dans son approche très opérationnelle des problématiques rencontrées et dans sa recherche de solutions collectives à des problèmes rencontrés individuellement dans la pratique professionnelle.

Cet outil d'accompagnement était uniquement réservé aux chefs de pôle et chefs d'équipes produits afin de permettre un échange libre.

Les objectifs de la démarche sont les suivants :

- Prendre du recul pour perfectionner ses pratiques en échangeant avec ses pairs ;
- Amener un réflexe de questionnement de ses pratiques au quotidien ;
- Identifier collectivement des pistes de solutions à des problématiques partagées.

Nom du cercle	Nombre de participants
Cercle 1 : Définir et accompagner son équipe dans la définition, la gestion et le traitement des dossiers prioritaires	8
Cercle 2 : Articuler le travail de son équipe entre directions « produits » et directions « métiers ».	7
Cercle 3 : Manager une équipe dont les métiers et les compétences sont hétérogènes	5
Cercle 4 : Contribuer au développement d'un esprit d'équipe	6

► Coaching individuel

Cette approche individuelle du développement des compétences permet de favoriser la mise en application des concepts abordés en formation collective et aide à définir le style managérial.

En 2014, **79 coachings individuels** ont été réalisés.

► Le séminaire des managers

Le thème du séminaire était : « Le Manager, vecteur de coopération au cœur du changement ».

La direction générale a souhaité organiser un séminaire des managers en 2014 portant sur la coopération, la santé au travail, le positionnement de la ligne managériale et la conduite du changement.

64 des 68 chefs d'équipe produit et chefs de pôle ont participé à ce séminaire, soit un taux de participation supérieur à 90%. Il ressort de l'évaluation réalisée à l'issue du séminaire que 92% d'entre eux, ont été satisfaits du séminaire. Pour la première fois, le séminaire a intégré un temps avec les directeurs et les directeurs adjoints permettant d'échanger autour du positionnement de la ligne managériale.

2- RENFORCER L'ÉVALUATION DES RISQUES SANITAIRES DE L'ENSEMBLE DES PRODUITS DE SANTE TOUT AU LONG DE LEUR VIE

Cet axe de formation renvoie au cœur de métier de l'Agence et à la nécessité d'une adaptation et d'une consolidation permanente des compétences sur les champs scientifique et technico-réglementaire. L'objectif est de contribuer à l'adaptation et à la consolidation de compétences scientifiques. Il s'agit d'une condition majeure de la crédibilité de l'Agence en matière de santé publique. De plus, une connaissance réglementaire et juridique suffisamment solide est indispensable pour contribuer à l'élaboration de la réglementation des produits de santé au niveau européen et à son application.

En 2014, le pôle Formation a développé le partenariat avec les directions scientifiques et conçu des parcours de formation multimodaux, favorisant le réinvestissement sur le poste de travail par une approche pédagogique adaptée aux besoins des agents. Ces parcours alternent apports théoriques, étude de cas et accompagnement individuel.

Les résultats de l'année :

On relève un volume de 1 008 jours de formation soit 26 % du total des jours de formation. Parmi ces jours de formation, on recense les formations scientifiques, techniques, réglementaires ainsi que les formations diplômantes scientifiques. Soit :

- 16 projets de formation intra-agence animés par des prestataires externes
- 1 projet de formation interne
- 16 stages pratiques en immersion
- 11 exposés animées par des experts scientifiques

Parcours de formation à destination des métiers scientifiques	Nombre de stagiaires
Parcours de formation à destination des évaluateurs non cliniques et/ou PV et cliniques : <ul style="list-style-type: none"> - Exposés sur des thématiques spécifiques animés par des personnes de renommée et/ou experts : l'histopathologie, la cancérogénèse, l'immunotoxicologie non clinique et clinique, les nouveaux biomarqueurs de risques, les omiques) - ateliers pratiques animés en interne - stages pratiques en CHU ou CRPV - accompagnement individualisé 	55
Parcours de formation à destination des évaluateurs DM <ul style="list-style-type: none"> - ateliers sur les dispositifs médicaux - exposés thématiques - stages pratiques en bloc opératoire 	48
Parcours de formation à destination des scientifiques de la CTROL ayant une mission d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> - tronc commun, des modules spécifiques - un accompagnement tutoral 	
Dispositif de formation « Evaluer la pertinence de données » à destination des évaluateurs, inspecteurs et scientifiques de laboratoire	mise en œuvre en 2015
Utilisation et optimisation de méthodes d'analyses : <ul style="list-style-type: none"> - spectrométrie de masse MALDI-TOF - spectrométrie ICP-MS - spectrométrie à fluorescence X - spectrométrie RAMAN - stratégies d'analyse de séquences répétées en Q-PCR ; HPLC 	26
Modules de formations scientifiques hors dispositif de formation	SURV/DP
Maîtrise des procédés de fabrication : formes liquides injectables, formes pâteuses	7
Dimension relationnelle de l'inspection	12
Appréhender la classification MedDRA	10

3 - RENFORCER L'INFORMATION AUPRES DES PATIENTS ET DES PROFESSIONNELS DE SANTE POUR UNE MEILLEURE LISIBILITE DES ACTIONS DE L'AGENCE

Le souci d'informer et de communiquer de façon transparente sur les décisions et leur processus d'élaboration est marqué par un renforcement très significatif des actions de communication vers les patients et les professionnels de santé. Par ailleurs, les groupes de travail et les commissions sont désormais systématiquement enregistrés, les ordres du jour sont mis en ligne à l'avance et les comptes rendus publiés sur le site de l'Agence. En outre, les commissions sont filmées.

Il est donc indispensable de développer les capacités d'expression orale et rédactionnelles, scientifiques et administratives, en donnant aux agents les outils méthodologiques pour améliorer leurs capacités sur ces champs.

L'objectif était de concevoir une offre de formation qui permette de répondre aux besoins spécifiques de formation, à l'écrit comme à l'oral, des différents publics autour de 3 grandes thématiques : « la communication scientifique/technique », « l'expression et communication » et le « media training dédié spécifiquement aux relations avec les journalistes. »

Cet axe de formation se décline également pour les langues étrangères et précisément la maîtrise de la langue anglaise qui revêt un aspect stratégique pour le développement des activités de l'Agence qui, dans un contexte de mondialisation de la production des produits de santé et des essais cliniques, doit renforcer ses relations avec les pays et les institutions partenaires au niveau européen, voire international dans les domaines scientifiques, techniques et réglementaires.

L'offre de formation ambitionne donc de consolider l'articulation des formations du domaine des langues étrangères avec les activités, les missions des agents et les enjeux stratégiques de l'Agence.

Les résultats de l'année :

On relève un volume de 906 jours de formation soit 23 % du total des jours de formation. Parmi ces jours de formation, on recense :

- 10 formations intra-agence au catalogue formation animés par des prestataires externes
- 3 projets de formation intra-agence animées par des prestataires externes dont un séminaire de direction
- 26 séances de formations individuelles

• Dispositif de formation expression et communication

Intitulés des formations	Nombre de stagiaires formés
Rédiger une note de synthèse scientifique ou technico-règlementaire d'aide à la décision	3
Diffuser les informations scientifiques	4
Prendre la parole en public face à des experts	8
Prendre la parole en public	9
Argumenter, débattre et improviser sa prise de parole en public	5
Prendre des notes et réaliser un compte rendu par ordinateur	7
Prendre des notes et réaliser un compte rendu	8
Lire activement et mémoriser l'essentiel	8
S'exprimer avec aisance à l'oral	6
Prendre la parole en réunion d'équipe et réaliser des présentations à destination des métiers du secrétariat.	6
Total	64

• Le médiatraining

Ce dispositif individualisé de formation a été conçu à destination des porte-paroles de l'ANSM et comporte plusieurs phases :

- une session collective d'une demi-journée dont la thématique porte sur les principes généraux du médiatraining et sur la doctrine en matière de relations avec les médias ;
- une formation individuelle de 2 heures par séance basée sur une évaluation des besoins et sur la proposition d'un parcours adapté ;
- une formation individuelle de rappel ou de préparation en cas d'interview à travailler.

L'objectif est d'acquérir de l'autonomie et de l'aisance face aux médias dans un souci d'efficacité, de clarté et de transparence vis-à-vis des parties prenantes de l'ANSM.

En 2014, les formations média-training ont représenté 220 séances individuelles de 2 heures et ont concerné 36 personnes.

• Dispositif de formation linguistique

Le dispositif de formation des langues étrangères repose sur le principe pédagogique d'individualisation des parcours de formation. Les formations proposées tiennent ainsi compte du niveau d'anglais des agents et de leur poste de travail.

L'architecture du dispositif comporte deux phases :

- La première, incontournable, est une phase dite de positionnement de chaque demandeur de formation d'anglais afin d'évaluer ses compétences linguistiques au moyen d'un test de niveau (test écrit) et d'un entretien d'analyse du besoin de formation ;
- La seconde phase est une phase de préconisation d'un parcours de formation adapté à chaque agent, liée non seulement à son niveau mais également à ses besoins de formation et aux situations professionnelles auxquelles il est confronté. Ce parcours de formation sur 2 ans permet de renforcer l'articulation des formations linguistiques avec les activités développées par les agents en lien avec les enjeux stratégiques sur le plan européen, voire international de l'Agence. De plus, un parcours sur 2 ans permet une optimisation du temps de la formation et un rythme pédagogique bien adapté aux apprentissages d'une langue étrangère.

Le parcours peut comprendre :

- des séances en English Learning Center (structure d'auto-formation assistée par un tuteur) ou des ateliers de conversation pour les agents en région qui permettent une pratique régulière de l'anglais (échanges organisés entre plusieurs agents regroupés par niveaux d'anglais, accompagnés par un formateur, autour de thématiques variées),
- et/ou une offre de 7 modules à visée professionnelle, dédiés aux métiers scientifiques et aux compétences transversales,
- et/ou des cours par téléphone d'une durée de 20h maximum sur 2 ans (40% sur 2014 et 60% sur 2015),
- et/ou des cours particuliers d'une durée de 10h (40% sur 2014 et 60% sur 2015) ; ces derniers sont préconisés à l'encadrement sauf exception.

Les résultats de l'année 2014 :

Les parcours de formation d'anglais démarrés en 2012 se sont terminés le 31 mars 2014. A l'issue de ce parcours, il a été proposé aux stagiaires volontaires de passer le test BULATS® afin d'évaluer leur progression.

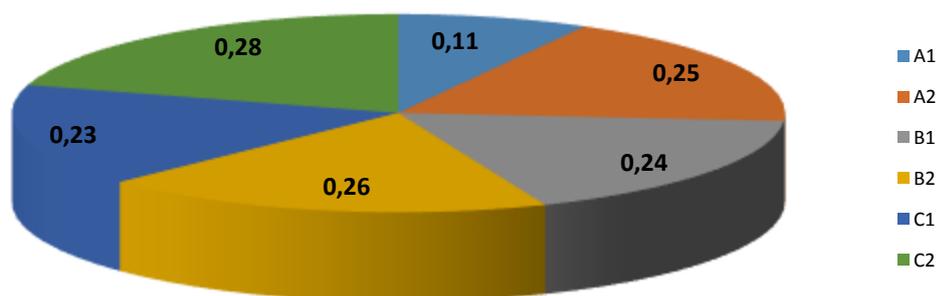
Un nouveau parcours sur deux ans a débuté en 2014, les agents ayant formulé une demande de formation dans le cadre du recueil des besoins de formation 2014 ont passé un audit de positionnement entre le mois d'avril et le mois de septembre. Les parcours de formation ont commencé en juin 2014 pour les cours particuliers et les cours par téléphone. Les modules à visée professionnelle ont démarré à la rentrée de septembre 2014, après la réalisation de la totalité des audits de positionnement. Le démarrage des modules professionnels en septembre a permis de réunir un nombre suffisant de stagiaires de niveau équivalent pour chaque thématique de formation.

Cette année, on recense 303 demandes de formation, qui ont généré autant d'audits de positionnement et de préconisations de parcours.

Evaluation des effets de la formation

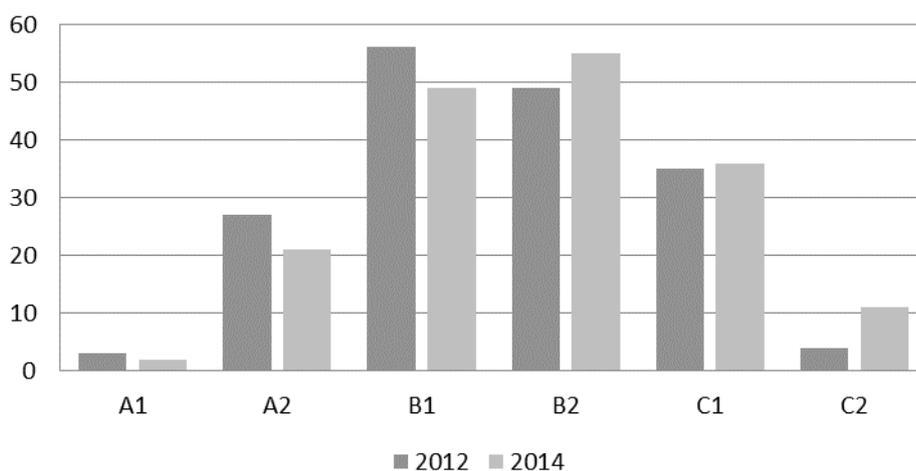
L'évaluation effectuée en amont du parcours permet d'évaluer les effets de la formation en comparant les résultats 2012 par rapport aux résultats 2014 pour chaque agent. La progression a été calculée à partir des informations concernant les agents ayant eu un parcours multimodal en 2012 et en 2014.

Progression par niveau entre l'audit de 2012 et celui de 2014



La comparaison des niveaux d'anglais entre les audits 2012 et 2014 montre une progression moyenne proche de 0,25 points par niveau, à l'exception du niveau A1. Cela s'explique par le fait que les agents ayant un premier niveau d'anglais ont une progression beaucoup plus lente que les autres niveaux.

Progression Bulats 2012-2014



La comparaison de la progression au test Bulats montre que moins d'agents se placent dans les plus petits niveaux en 2014 par rapport à 2012 (niveau A1 à B1). Au contraire, pour les niveaux les plus élevés, le nombre d'agents dans ces niveaux est plus important en 2014. Cela montre les effets positifs des parcours multimodaux proposés aux agents.

► Les modules professionnels

Les modules de formation	Nombre d'inscrits	Nombre de participants
VOLET COLLECTIF		
Taking the Floor in International Meetings	72	41
PowerPoint your Scientific Study	18	6
Scientific Report Writing with Impact	47	19
Professional Communication Tools	46	35
PerfectYour Meetings Skills	51	33
Mastering Face-to-face Communication	73	48
Conversation Hour	62	17
		50
Grammar Survival Toolkit / Business Expression	38	22
Me & My Job / Activate Your English	36	20
VOLET INDIVIDUEL		
Les cours par téléphone	227	220
Les cours particuliers	25	19
ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE		
English Learning Center 2012-2013	217	180

Le nombre de participants à l'English Learning Center a diminué légèrement, passant de 197 participants à 180 en 2014.

4 - ACCOMPAGNER LA DEMARCHE D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Le contexte :

Après la phase de mutation profonde qu'a connue l'Agence, débouchant sur une modification des repères professionnels et des conditions de travail, un chantier d'amélioration de la qualité de vie au travail / Prévention des risques psychosociaux est en cours. Ce dispositif est conçu dans le cadre d'une démarche concertée avec le CHSCT, les organisations syndicales, et implique le médecin de prévention de chacun des sites, l'assistante sociale, la cellule prévention. Il est piloté par la direction des ressources humaines. Ce chantier permettra la construction d'un outil de veille permettant une actualisation en continu du document établi. Le plan d'action sera finalisé en 2015, et les formations qui participeront à la prévention des risques psychosociaux seront mises en œuvre dans son prolongement. Cependant en 2014, quelques actions de formation ont contribué à cet axe.

Les résultats de l'année :

On relève un volume de 155 jours de formation soit 4 % du total des jours de formation. Parmi ces jours de formation, on recense les formations des organisations syndicales, les formations sécurité au travail et quelques formations en inter-entreprise.

Dans la continuité de l'année 2013, en parallèle des réunions d'information auprès des agents et des managers, des formations sur des thématiques liées aux risques psychosociaux ont été mises en œuvre à destination des organisations syndicales, permettant d'accueillir un agent en situation de souffrance dans le cadre de son mandat de représentant du personnel ou de représentant d'organisation syndicale. Ce module de formation a débuté en 2013 et a été prolongé de 2 sessions début 2014. L'objectif était d'accueillir un agent en situation de souffrance dans le cadre de son mandat de représentant du personnel ou de représentant d'organisation syndicale et d'identifier la situation de souffrance.

L'offre de formation à la sécurité au travail

L'offre de formation sécurité a été mise en œuvre en collaboration avec le responsable sécurité de l'Agence et le pôle qualité de vie au travail de la DRH. Le plan de formation tient compte des demandes des agents, des renouvellements d'habilitation et du programme de formation en matière de lutte incendie.

Domaine de formation sécurité	Nombre de stagiaires
Organiser l'évacuation incendie en tant que guides et serre-files	52
Initiation aux gestes de premiers secours avec DEA	15
Habilitation à la conduite d'autoclaves ou recyclage	8
Sauveteur secouriste du travail (formation initiale et MAC)	46
Secouriste du travail (formation initiale)	5
Lutte incendie	47
Divers habilitation électrique	4
Cerner son rôle de CHSCT	1

5 - TRACER ET ORGANISER LES PROCESS DE TRAVAIL PAR LE SMQ

Le contexte :

L'objectif, au cours de ce plan de formation 2014, était de répondre aux besoins de formation relatifs à l'application des normes et l'analyse de risques par les agents, la sensibilisation à la démarche qualité du personnel, et à la montée en compétences des correspondants et référents qualité.

Le Système de Management de la Qualité (SMQ) de l'Agence ambitionne de décliner des objectifs dans les activités, y compris les plus quotidiennes, en systématisant la recherche d'amélioration continue au service de la santé publique.

Les résultats de l'année :

On relève un volume de 191 jours de formation soit 5% du total des jours de formation. Parmi ces jours de formation, on recense :

- 4 projets de formations intra-agence animés par des prestataires externes
- 2 projets de formations internes

Domaine de formation	Nombre de stagiaires
Formation aux normes : <ul style="list-style-type: none"> • à la norme ISO 9001 • à la norme ISO 17025 	36
Appliquer une démarche d'analyse de risque associée aux DM / DMDIV	10
Formation à la mission de correspondant qualité	13
Formation interne à la procédure nationale de traitement des variations d'AMM	34
Formation interne à la procédure de traitement des demandes d'autorisations des essais cliniques	16

6 - ACCOMPAGNER LES AGENTS AUX EVOLUTIONS DU CONTEXTE INSTITUTIONNEL ET AUX EVOLUTIONS DE LA SCIENCE

Dans un environnement en évolution permanente, la formation est un des leviers d'accompagnement des agents pour élargir la base générale des connaissances.

Par ailleurs, le contexte international et communautaire dans lequel l'Agence évolue au quotidien incite fortement à sensibiliser l'ensemble des personnels, quel que soit le niveau de responsabilité, à l'environnement juridique de l'Agence. Il faut donc élargir la base générale des connaissances pour cerner les enjeux de santé publique au niveau national et international auxquels l'Agence est confrontée.

Les résultats de l'année :

On relève un volume de 1 415 jours de formation soit 37 % du total des jours de formation. Parmi ces jours de formation, on recense :

- 2 projets de formations intra-agence animés par des prestataires externes
- Le conseil individuel auprès des agents recouvre une large partie de cet axe du plan de formation, en particulier pour les formations développement de carrière.

Projet W7 et nouveau dispositif bureautique

La migration W7 participe à la modernisation de l'Agence.

Compte-tenu de l'installation de Windows 7, Office 2013, la DRH a eu un rôle déterminant dans le cadre de l'accompagnement « compétences » à la migration des différents outils. En effet, la DSI a organisé en 2014, sous l'égide d'un comité de pilotage, la migration de l'ensemble des postes de travail.

Le dispositif de formation mis en œuvre a permis un accompagnement des agents tout au long de la migration vers Windows 7 et Office 2013. Le parcours de formation proposé a eu pour principal objectif de permettre aux agents de continuer à utiliser les outils bureautiques immédiatement après le changement. Ce dispositif a par ailleurs été mis en œuvre de façon identique sur les 3 sites de l'agence, pour offrir le même niveau d'information et de formation à tous les agents.

Pour cela, le pôle formation de la DRH a proposé un dispositif en plusieurs étapes complémentaires, pendant et après la migration :

- **Une conférence de présentation générale de Windows 7.** Cette conférence, d'une durée de 2h, visait à décrire le nouvel environnement Windows 7 et à identifier les nouveautés de la suite Office 2013. Au total, 454 agents ont assisté aux 22 conférences qui ont été organisées sur les 3 sites.
- **Un atelier de formation pratique à Office 2013.** Cette formation d'une durée de 3h30 a permis aux agents de transférer leurs connaissances d'Office 2003 à Office 2013. Elle avait également vocation à accompagner et rassurer les agents en facilitant leur prise en main du nouvel environnement bureautique. Au total, 117 ateliers de formation ont été mis en œuvre et suivis par 869 agents sur les 3 sites.
- **Un accompagnement individuel au centre de ressources.** Les agents qui en ont fait la demande ont pu bénéficier d'un accompagnement individuel, qui a eu pour objectif principal de les aider sur l'utilisation d'une ou plusieurs fonctions précises d'Office 2013. Au total, 51 accompagnements individuels suite à cette migration ont été réalisés.
- **4 nouveaux modules formations bureautiques.** Les agents ont eu la possibilité, après le changement de leur poste informatique, de demander une ou plusieurs formations bureautiques proposées au catalogue de formation de l'Agence, qui a été complété de nouveaux modules dont l'objectif est d'approfondir les connaissances sur les logiciels de la suite Office 2013. Cette possibilité se prolongera en 2015.



Accompagner le développement de carrière des agents (V.A.E, diplômes...)

Les formations dites de développement de carrière comprennent :

- Les formations diplômantes, qui débouchent sur la délivrance d'un diplôme ou d'un titre. Cette modalité est basée sur un co-investissement agent/Agence.
- Le congé de formation professionnelle (CFP), qui permet de suivre une formation ou de préparer un concours de fonction publique.
- La validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet d'obtenir un diplôme par équivalence, grâce à l'expérience cumulée.
- Le stage de préparation aux concours de la fonction publique.

Ces départs en formation font l'objet d'une décision du directeur général après avis consultatif de la commission de formation.

Les résultats de l'année :

- 33 dossiers de demandes ont été déposés dans le cadre de la commission formation
- 27 formations ont été accordées et engagées à la demande des agents
- 63 605 € ont été consacrés aux formations de développement de carrière
- 73 % des demandes concernent le domaine scientifique

Traitement des demandes de formations développement de carrière 2014

Type formation	Nb de dossiers soumis à validation	Avis défavorable	Report	Annulation par l'agent	Formations mises en œuvre
CFP	2	-	-	1	1
Prépa Concours	2	-	-	-	2
Diplômantes	24	2	1	2	19
VAE	5	-	-	-	5
Total	33	2	1	3	27

53- Bilan financier de la formation professionnelle

531- Exécution du budget de formation

Budget	2012	2013	2014
Budget inscrit	1 452 000€	1 700 000€	1 300 000€
Budget consommé	1 107 093€	1 513 715€	1 402 294€
dont Charges à payer	93 280€	256 946€	124 347€
Taux d'exécution	86%*	76%	98%

Après l'augmentation volontariste du budget de formation de 15% rendu nécessaire pour accompagner l'adaptation et le développement des compétences des agents dans le cadre de la bascule organisationnelle en 2012 et en 2013, le budget 2014 a été reconduit sur le volume de dépenses consommées en 2013, le portant ainsi à 1 300 000 €.

532- Répartition des dépenses par nature de formation *

Nature de formation	Montant des dépenses	%	Coût horaire
Inter-entreprise	444 870 €	35%	95 €
Interne	0 €	-	0
Intra-Agence	763 301€	60%	46 €
Développement de carrière*	69 776€	5%	17 €
Total	1 256 769 €		45€

* hors congé formation professionnelle

54- L'accueil des stagiaires école

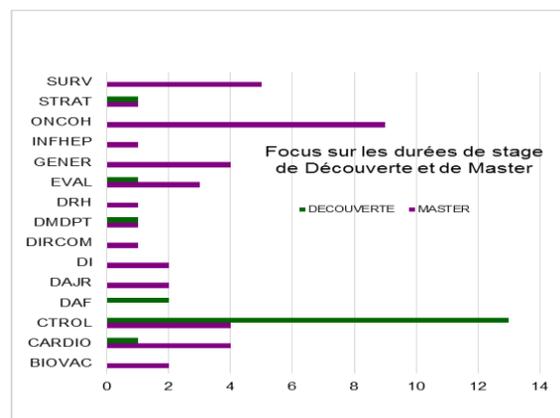
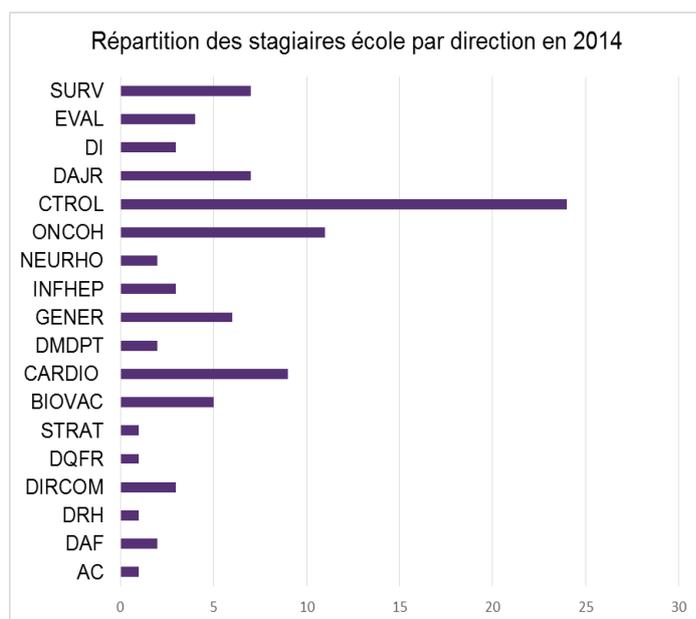
541- Nombre de stagiaires accueillis à l'Agence

Années	2012	2013	2014
Stagiaires	74	106	92

542- Répartition des stagiaires par niveau d'études

Niveau d'études	Collège Lycée	BTS / DUT (bac +2)	Licence	Master 1 et 2	3 ^{ème} à 6 ^{ème} année de pharmacie	Doctorat	Autres	Total
Nombre de stagiaires	24	8	-	36	16	5	3	92

543- Répartition des stagiaires par direction



En 2014, les durées de stage les plus importantes sont les stages de découverte et de Master 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 les directions métiers.

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	2	24	15	4	11	10	8	-	18	92

545- La gratification des stagiaires écoles

	2012	2013	2014
Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une gratification	50	62	61
Dépenses annuelles	108 740€	123 321€	126 684€

CHAPITRE 6 : LES CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

61- L'hygiène et la sécurité

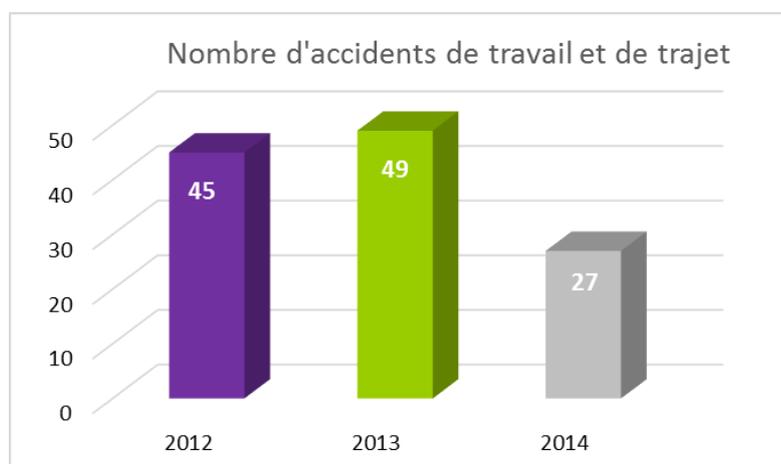
Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Plusieurs points d'information ont été effectués en lien avec des sujets traités durant l'année 2014 lors des réunions du CHSCT :

- Chantier "amélioration de la qualité de vie au travail/ Prévention des risques psychosociaux"
- Travaux au sein de l'ANSM (3 sites) : les projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments
- Méthodologie d'étude de postes de travail
- Modification du décret du 28 mai 1982 relatif au CHSCT
- Méthodologie mise en œuvre pour l'actualisation du document unique
- Marché de médecine de prévention du site de Montpellier
- Conduite à tenir en cas d'accident exposant au sang
- Consignes de sécurité incendie sur le site de Montpellier
- Présentation des bilans des médecins de prévention des trois sites
- Prestation «infirmier»
- Projet de procédure relatif à la mise en œuvre des permanences animalerie sur le site de Montpellier.

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	2012	2013	2014		
			Site de Saint-Denis	Site de Lyon	Site de Montpellier
Nombre d'accident de travail	22	23	9	1	1
Nombre d'accident de trajet	23	26	14	2	-
Nombre total de déclarations d'accidents du travail/trajet	45	49	23	3	1
% des accidents du travail/trajet ayant conduit à un arrêt de travail	60%	32%	35%	33%	-%
Nombre de jours d'arrêts de travail	346	185	161		

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

Accident de travail/trajet	2012	2013	2014
Accidents de travail/trajet déclarés	45	41	27
Accidents de travail/trajet ayant conduit à un arrêt de travail	27	13	9
% des accidents de travail/trajet ayant conduit à un arrêt de travail	60%	32%	33%

614- Nombre d'accidents de travail et de trajet par lésion en 2014

Répartition des accidents de trajet		Répartition des accidents de travail	
Type	Nombre	Type	Nombre
Chute	10	Chute	9
Agression	1	Blessure/choc	2
Circulation	4	Total	11
Blessure/choc	1		
Total	16		

Formation prévention des risques en 2014

195 agents ont bénéficié d'un stage de prévention des risques en 2014 (167 en 2013).

Site	Nombre de jours unitaire	Nombre d'agents formés
Saint-Denis	Initiale SST 1	5
	MAC-Recyclage	31
	Habilitation électrique BO	1
	Habilitation électrique BT	1
	Recyclage habilitation électrique	2
	Les produits CMR	1
	Organiser son travail sur écran	5
	PCR	1
	S'initier aux gestes de 1 ^{er} secours	15
	Lutte incendie	47
	Evacuation guides et serre-files	52
	Cerner son rôle CHSCT	1
Montpellier	MAC-Recyclage	15
Lyon	MAC-Recyclage	10
	Recyclage habilitation autoclave	8

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 2014

Année	Effectifs surveillés			Total
	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	
2012	286	38	34	358
2013	ND*	ND*	54	ND*
2014	300	12	76	388

*Données non disponibles

Sur le site de Saint-Denis, la médecine de prévention a réalisé 300 visites annuelles, dont 28 visites dans le cadre de la surveillance renforcée, 126 visites dans le cadre de la surveillance simple et 25 visites de reprise.

Sur le site de Montpellier, la médecine de prévention a réalisé 76 visites annuelles, dont 47 dans le cadre de la surveillance médicale renforcée, 28 visites dans le cadre de la surveillance simple et 1 visite de reprise.

Sur le site de Lyon la médecine de prévention a réalisé 12 visites annuelles dont 3 visites dans le cadre de la surveillance renforcée, 10 visites dans le cadre de la surveillance simple et 4 visites de reprise.

Visite médicale à l'initiative de l'agent en 2014

	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	Total 2014
Nombre de visites médicales à l'initiative de l'agent	43	-	-	43

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, 235 agents ont pu bénéficier d'une vaccination en 2014 sur l'ensemble des sites, dont 185 à Saint-Denis, 30 à Montpellier et 30 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	2012	2013	2014
Médecine de prévention	108 355€	110 967€	123 585€
Médecine statutaire	8 585€	4 037€	4 901€
Total	116 940€	115 004€	128 486€

CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

71- Les faits marquants du dialogue social

L'année 2014 a été marquée sur le champ du dialogue social par les sujets suivants :

- L'organisation des élections professionnelles du 4 décembre 2014 en vue du renouvellement du mandat des représentants du personnel au sein du comité technique d'établissement (CTE), de la commission consultative paritaire (CCP), au sein des trois commissions administratives paritaires (CAP) et l'élection partielle organisée en vue de la désignation du troisième représentant du personnel au sein du Conseil d'administration de l'ANSM ;
- Une première étape portant sur la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux ;
- La mise en place de permanences animalerie au sein de la direction des contrôles sur le site de Montpellier ;
- La mise en œuvre du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

711- Les échanges avec les partenaires sociaux

A titre indicatif :

	2012	2013	2014
Total réunions	73	69	51
Réunions d'échanges	48	30	15
Réunions pour les instances	25	36	33
Réunions du Conseil d'administration	4	3	3

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

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

Pour mémoire, jusqu'en 2011, la gestion des droits syndicaux était centralisée par le ministère, pour les organisations syndicales affiliées à une centrale (CGT, SNMPSIV-CGC et SUD-TRAVAIL). Elles bénéficiaient de leurs droits au sein du contingent global qui avait été attribué à chaque centrale au niveau ministériel. Les 3 organisations syndicales propres à l'Agence (SPAPS, SA-Afssaps et intersyndicale CFDT-FO) disposaient quant à elle d'autorisations spéciales d'absence (chèques demi-journées) et de décharges de service à titre syndical attribuées directement par l'Agence.

Suite à la modification du décret 82-447 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.

	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	183	6	2 (2 bénéficiaires)
SA-Afssaps	52	1,5	Néant
Intersyndicale CFDT-FO	36	1	Néant
CGT-ANSM	125	3,5	3,5 (4 bénéficiaires)
SUD TRAVAIL	0	0	Néant
SNMPSIV-CGC	53	1,5	Néant

72- Fonctionnement des instances de concertation à l'ANSM et renouvellement des mandats le 4 décembre 2014

La présence syndicale à l'ANSM était assurée en 2014 par six organisations, présentes dans les instances de concertation de l'établissement en fonction de leur représentativité établie à l'occasion des dernières élections CTP organisées le 15 juin 2010.

A compter des élections professionnelles organisées le 4 décembre 2014, le paysage syndical a été modifié.

721 – La répartition des organisations syndicale

➤ Jusqu'au 04/12/14, la répartition des organisations syndicales a été la suivante :

Instances de concertation	Organisations syndicales présentes/nombre de sièges
CTE	SPAPS (5 sièges) CGT-ANSM (3) SA-Afssaps (1) SNMPSIV-CGC (1)
CHSCT	SPAPS (3 sièges) CGT-Afssaps (2) SA-Afssaps (1) SNMPSIV-CGC (1)
CCP	Liste commune (SPAPS, SA-Afssaps, Intersyndicale CFDT-FO, SUD TRAVAIL, SNMPSIV-CGC) : 8 sièges CGT-ANSM (3)
CAP compétente à l'égard des scientifiques de laboratoire	Liste commune (SPAPS, Intersyndicale CFDT-FO) : 2 sièges SA-Afssaps : 2
CAP compétente à l'égard des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire de l'ANSM *	Liste commune (SPAPS, Intersyndicale CFDT-FO) : 2 sièges SA-Afssaps : 2
CAP compétente à l'égard des adjoints techniques de laboratoire	Liste commune (SPAPS, Intersyndicale CFDT-FO) : 2 sièges
Commission formation	1 représentant par organisation syndicale présente à l'Agence
Commission prêts et secours	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.

➤ A compter du 04/12/2014, la composition des organisations syndicales a changé (CTE, CCP, CAP et un des représentants du personnel au Conseil d'administration de l'ANSM) :

En effet, une journée électorale commune à l'ensemble des trois fonctions publiques (fonction publique d'Etat, fonction publique Territoriale, fonction publique Hospitalière) a été organisée le jeudi 4 décembre 2014 au sein de l'Agence.

Elle a eu pour objectif de désigner les organisations syndicales appelées à être représentées au sein du comité technique d'établissement (CTE), de la commission consultative paritaire (CCP) et des commissions administratives paritaires (CAP) placés auprès du directeur général de l'ANSM.

Dans le cadre de ces différentes instances, les représentants du personnel exercent désormais un mandat d'une durée de 4 ans.

Par ailleurs, suite à la vacance depuis mai 2014 de l'un des trois sièges de représentants du personnel siégeant au Conseil d'administration de l'ANSM, une élection partielle visant à le remplacer a également été organisée le 4 décembre 2014.

Le représentant du personnel élu au sein du Conseil d'administration exerce son mandat jusqu'au 15 octobre 2015, date de la fin des mandats en cours des représentants du personnel au sein de cette instance.

➤ Les résultats des élections des représentants du personnel au CTE :

- Nombre d'électeurs : 1036
- Nombre de votants : 680
- Taux de participation : 65,63%

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Sièges obtenus
Liste commune CGT-Ansm/SUD-Ansm Solidaires Fonction publique	109 voix	1
SA-Ansm	84 voix	1
SNPASS FO (FO-Ansm)	88 voix	1
Liste commune SPAPS/UNSA Emploi solidarité	356 voix	5

➤ Les résultats des élections des représentants du personnel à la CCP :

- Nombre d'électeurs : 883
- Nombre de votants : 548
- Taux de participation : 62,06%

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Sièges obtenus
Liste commune CGT-Ansm/SUD-Ansm Solidaires Fonction publique	108 voix	2 sièges (catégorie d'emploi 4)
Liste SPAPS	397 voix	9 sièges (4 sièges en catégorie d'emploi 1, 2 sièges en catégorie d'emploi 2 et 3 sièges en catégorie d'emploi 4)

➤ Les résultats des élections des représentants du personnel au sein des CAP :

a) Scientifiques de laboratoire :

- Nombre d'électeurs inscrits : 54
- Nombre de votants : 49
- Taux de participation : 90,74%

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Sièges obtenus
SA-Ansm	24 voix	2
SNPASS FO	20 voix	2

b) Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire

- Nombre d'électeurs inscrits : 50
- Nombre de votants : 44
- Taux de participation : 88%

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Sièges obtenus
SA-Ansm	13 voix	1
SNPASS FO	29 voix	3

NB : Il convient également de souligner que dans le cadre des élections, organisées par le Ministère en charge de la santé, de la CAP commune compétente à l'égard des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire, le syndicat SNPASS FO a obtenu 1 siège permettant la représentation du personnel de l'ANSM, en qualité de suppléant, au grade de technicien.

c) Adjointes techniques de laboratoire

- Nombre d'électeurs inscrits : 15
- Nombre de votants : 12
- Taux de participation : 80%

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Sièges obtenus
SNPASS FO	8 voix	2

- Election d'un représentant du personnel au Conseil d'administration dont le mandat prendra fin le 15 octobre 2015, date de fin de mandat des autres représentants du personnel siégeant dans cette instance.
- Nombre d'électeurs inscrits : 1060
- Nombre de votants : 670
- Taux de participation : 63%

En application de l'article 18-9 du règlement intérieur de l'Agence adopté par délibération du Conseil d'administration le 18 septembre 2003, le candidat qui a recueilli le plus grand nombre de voix a été déclaré élu.

722- Les instances de l'ANSM

Instances de concertation	2012	2013	2014
Comité technique d'établissement (CTE)	9	12	9*
Commission consultative paritaire (CCP)	2	2	3
Commission administrative paritaire (CAP) (une pour chacun des 3 corps de fonctionnaires + la CAP commune T3S du Ministère)	6	7	7
Commission formation	1	2	1
Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) puis Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	4	6	6
Commission prêt secours (CPS)	3	4	5
Commission restauration	1	2	2
Total	26	36	33

*sur ces 9 CTE, l'un n'a pas pu se tenir faute de quorum et deux autres ont été re-convoqués, conformément à la réglementation, suite à un vote défavorable unanime de la part des représentants du personnel sur certains sujets.

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

Sujets abordés en CTE :

- Bilan social de l'ANSM pour 2013 ;
- Bilan de la formation 2013 et du plan de formation 2014 ;
- Détermination des quotas (HC, fonctionnaires), prime d'encadrement, bonification indiciaire, dispositif d'évaluation des fonctionnaires et abandon de la notation ;
- Activité de l'Agence : présentation du rapport annuel, de la note de l'ordonnateur sur les comptes 2013, le programme de travail de l'agence pour 2015, le budget prévisionnel 2015 et les décisions modificatives au budget prévisionnel 2014 ;
- Processus d'ajustements de l'organisation de l'Agence : création de deux pôles INSBIO au sein de la direction de l'inspection, création d'une mission de pilotage et de contrôle interne rattachée au directeur général de l'ANSM ;
- Evolution du barème de subvention restauration sur les sites de Saint-Denis et de Montpellier ;
- Revalorisation des montants versés de l'indemnité spéciale aux personnels fonctionnaires de laboratoire (catégories A, B et C) ;
- Les projets d'arrêté portant création des différentes instances de concertation (CTE, CHSCT, CAP) en vue des élections professionnelles qui se sont déroulées le 4 décembre 2014.

22 sujets ont été soumis au vote. Les voix se sont réparties de la manière suivante :

55 voix « pour »

44 voix « contre »

26 voix « abstention »

Ansm – bilan social 2014

▪ **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.

Il est à noter :

- la nécessité à nouveau en 2014 de procéder à des tirages au sort parmi les agents d'un grade pour désigner des représentants du personnel pouvant siéger ponctuellement en CAP – il s'agit en effet de remplacer des représentants élus de plus en plus fréquemment concernés par l'avancement du fait de la réduction du nombre de fonctionnaires au sein des corps de l'ANSM.

▪ **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

	2012	2013	2014
Ensemble de la fonction publique	5	6	5
Sphère santé-affaires sociales	0	0	0
Total mouvements	5	6	5
Nombre moyen de grévistes ANSM /mouvement	0,2	0	1

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 2014 :

1. Forum « Vie au travail »

Le 4 novembre sur le site de Saint-Denis, s'est tenu pour sa 2^{ème} édition le forum « Vie au travail » : présentation du « qui fait quoi à la DRH ? » et échanges avec le personnel autour de 2 tables rondes sur les thèmes de l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap et les acteurs de la prévention en matière de qualité de vie au travail.

Un forum « vie au travail » a également été organisé sur le site de Montpellier le 7 novembre 2014.

2. Aides au maintien dans l'emploi des personnels handicapés : 6 bénéficiaires

- Commande de matériel spécifique (prothèses auditives)
- Recours à des prestations d'interprètes en langue des signes : prestation utilisée lors de la tenue des tables rondes du forum du 04/11/2014
- Aménagement de bureaux (intervention d'un ergonome)
- Aide au transport pour le trajet domicile/travail
- Mise en place de convention de télétravail

Dans le cadre des programmes de travaux effectués sur le site de Saint-Denis, l'Agence a porté une attention particulière à l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Bâtiment A

6 toilettes, 2 par niveau (1 homme / 1 femme)

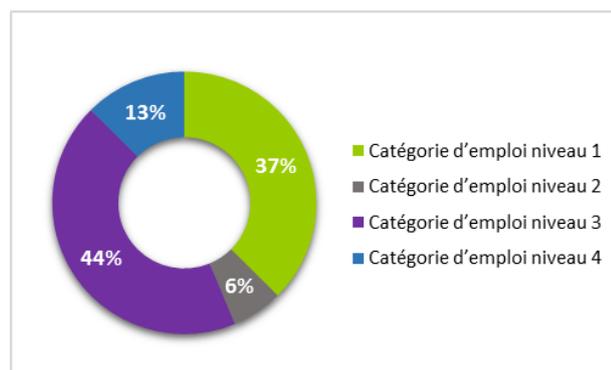
Bâtiment B

2 toilettes (1 homme / 1 femme) au 2^{ème} étage

2 douches

1 toilette mixte du côté des bureaux des services généraux.

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 2014, l'assistante sociale a assuré 28 permanences d'une journée et 3 permanences 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.

	2012	2013	2014
Nombre de réunions	3	4	5
Nombre de dossiers examinés	10	17	15
Total des aides attribuées	12 250 €	16 075 €	26 283 €
Aide attribuée sous forme de prêt	11%	30%	32 %
Aide attribuée sous forme de secours	89%	70%	67 %

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 interministériel concernant certaines prestations d'action sociale.

Les aides à la famille

Aides à la famille	Nombre de bénéficiaires		
	2012	2013	2014
Centre de loisirs	8	13	14
Colonies de vacances	10	5	7
Séjour linguistique	1	0	0
Séjour éducatif	2	5	9
Séjour en famille	-	-	4
Séjour en camping	-	-	1
Allocation aux parents d'enfant handicapé	3	4	4
Aide au nouveau logement	1	13	13
Total bénéficiaires	25	40	52
Coût total	9 898€	19 092€	21 618 €

Le chèque emploi service universel (CESU)

Prestation de chèque emploi service pour garde d'enfants de 0 à 6 ans	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires	35	62	27
Coût total	11 055€	25 670€	15 814€

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 en 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 790€ et 465€).

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	2012	2013	2014
Mariage	12	18	18
PACS	4	7	7
Naissance	37	36	40
Adoption	-	-	-
Départ en retraite	9	9	18
Total bénéficiaires	62	70	83
Coût total	7 316€	8 260€	9 880 €

En 2014, 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	2012	2013	2014
Bénéficiaires bons adultes	1 054	1 050	1 011
Bénéficiaires bons enfants	937	905	874
Total bénéficiaires	1 991	1 955	1 885
Coût total	140 540€	179 659€	181 000€

Depuis 2013, la valeur faciale des bons d'achats a augmenté, passant de 80 euros pour les adultes à 100 € ou 120 € 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^{er} 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.

	2012	2013	2014
Nombre d'adhésions nouvelles	44	23	18

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 2014, il y a 146 adhérents à la mutuelle.

L'Ascaps

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, Qi Gong, voyages, etc.). Il est noté une augmentation de 35,4% du nombre d'adhérents depuis 2012 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

	2012	2013	2014
Lyon	47	47	48
Montpellier	69	74	67
Saint-Denis	291	346	436
Total	407	467	551
Montant adhésion	14€	15€	15€

Evolution des cotisations par rapport à la subvention au 31 décembre

	2012	2013	2014
Montants des cotisations	5 754€	7 032€	8 405€
Subvention(*)	70 000€	80 000€	85 000€
Total	75 754€	87 032€	93 405€

(*) Pour mémoire, la subvention 2011 était de 35 000€

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

Poste principal	Poste secondaire	2012	2013	2014
Individuel	Recettes	51 416€	54 649€	44 246 €
	Charges	86 437€	83 088€	75 601€
	Sous-total	35 021€	28 439€	31 355€
Collectif	Recettes	28 668€	83 000€	59 040€
	Charges	68 290€	140 502€	120 587€
	Sous-total	39 622€	57 502€	61 547€

84- Organisation de la restauration collective

Le restaurant ANSM « Les Portes de Pleyel » et Vendargues

L'année 2014 constitue la première année du renouvellement du marché de la restauration collective pour les sites de Saint-Denis et de Vendargues, les représentants du personnel ayant été largement associés au cahier des charges et à l'analyse.

La commission restauration s'est réunie à deux reprises pour assurer un suivi de cette prestation (bilan qualitatif et quantitatif) et engager une réflexion sur les futurs travaux.

Le restaurant interentreprises de la Tour Pleyel

L'Agence ayant été locataire de plateaux de bureaux sur la Tour Pleyel, le restaurant interentreprises de la « Tour Pleyel » était également accessible mais avec un nombre de places limitées. Il a fermé définitivement ses portes le 31 décembre 2014.

La restauration sur le site de Lyon

Depuis le 1^{er} août 2005, les agents du site de Lyon bénéficient de titres de restauration venant en lieu et place de la subvention. Le titre à une valeur faciale de 8 € (dont 60% sont financés par l'Agence et 40% par le salarié) et un titre est distribué pour chaque jour travaillé.

Le bilan financier (montant annuel TTC)

Année	Saint-Denis restaurant Agence	Saint-Denis restaurant Tour Pleyel	Lyon	Vendargues
2014	461 873€		71 344€	67 569€
2013	515 031€	67 779€	71 248€	59 753€
2012	495 381€	77 479€	72 656€	67 349€

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

Par ailleurs, au 1^{er} juillet 2014, le barème des subventions applicables à la restauration collective sur les sites de Saint-Denis et de Vendargues a été modifié après présentation en CTE du 12 juin 2014. En conformité avec la réglementation URSSAF, la règle d'un minimum à charge par agent par repas a été appliquée. L'impact de la modification sur les plus bas revenus a été limité et une tranche supplémentaire pour les plus hauts revenus a été créée.

Ces subventions sont les suivantes :

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	9,38 €
Tranche 2	17 001 € – 25 000 €	5,72 €	Tranche 2	17 001 € – 25 000 €	8,77 €
Tranche 3	25 001 € – 30 000 €	5,07 €	Tranche 3	25 001 € – 30 000 €	8,12 €
Tranche 4	30 001 € – 40 000 €	4,42 €	Tranche 4	30 001 € – 40 000 €	7,47 €
Tranche 5	40 001 € – 60 000 €	3,67 €	Tranche 5	40 001 € – 60 000 €	6,72 €
Tranche 6	60 001 € – 80 000 €	3,25 €	Tranche 6	60 001 € – 80 000 €	6,30 €
Tranche 7	> 80 001 €	2,50 €	Tranche 7	> 80 001 €	5,55 €

La Fréquentation au restaurant d'entreprise

Moyenne repas par jour	Saint-Denis restaurant Agence	Saint-Denis restaurant Tour Pleyel	Vendargues
2014	414	38	43
2013	437	53	47
2012	421	53	48

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 le prestataire sur le restaurant Agence « Les Portes de Pleyel ». Elle se réunit de façon semestrielle ou annuelle. 2 réunions ont été organisées en 2014.

Les membres de cette commission sont :

- la directrice générale adjointe chargée des ressources
- le directeur de l'administration et des finances
- des représentants de chaque organisation syndicale représentative
- un représentant de la DAF et de la DRH
- 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

ANSM – 143/147 boulevard Anatole France – 93285 Saint-Denis Cedex
www.ansm.sante.fr
twitter.com/ansm