

# ansm

Agence nationale de sécurité du médicament  
et des produits de santé

# 2014

Bilan social  
chiffres clés



Pour  
des produits  
de santé sûrs,  
efficaces, innovants  
et accessibles





## Le mot du directeur général

**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 des comptes 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 utilisée 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).

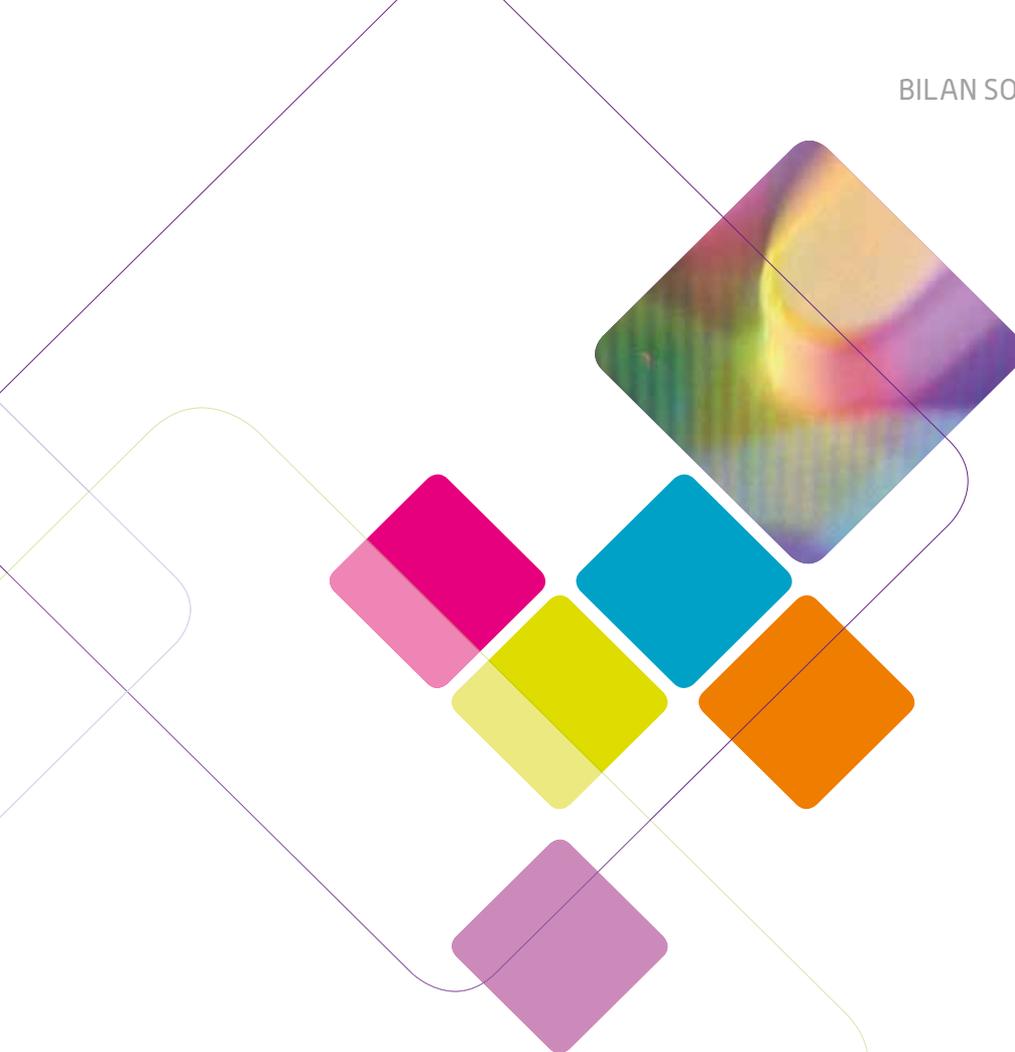
Le dialogue social s'est organisé au travers de 51 réunions avec les représentants du personnel et les organisations syndicales (contre 69 en 2013) principalement dans le cadre des instances, ou à travers des réunions d'échanges. Des temps importants ont été consacrés notamment aux ajustements d'organisation 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  
Directeur général



Carte d'identité de l'ANSM.....	7
Le personnel de l'Agence.....	8
Le personnel permanent.....	10
Le personnel non permanent.....	12
Les flux de personnels.....	13
L'absentéisme.....	14
Les promotions et avancements du personnel.....	15
La rémunération du personnel permanent.....	16
La formation professionnelle.....	18
La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	20
Les experts externes.....	21
Les relations professionnelles et le dialogue social.....	22
La politique sociale et la vie au travail.....	22



# Carte d'identité de l'ANSM

- ◆ **L'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM)**, créée par la loi du 29 décembre 2011 est un établissement public de l'État placé sous la tutelle du ministre chargé de la santé, qui succède à l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (Afssaps) elle-même créée par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1998 relative au renforcement de la veille sanitaire et du contrôle de la sécurité sanitaire des produits destinés à l'Homme.
- ◆ L'ANSM dont la mise en place effective a eu lieu le 1<sup>er</sup> 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 1 000 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<sup>er</sup> 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 1 009.

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.

À 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 Équivalent Temps Plein (ETP) également calculés au 31 décembre 2014 et les effectifs en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT). L'ETPT s'apprécie en moyenne annuelle et constitue la référence de gestion budgétaire des effectifs de l'Agence.*

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

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

\*\*Plafond ETP initialement fixé à 1 003 augmenté à 1 009 par mesure de gestion et accord des tutelles pour un léger dépassement du plafond en ETPT par rapport au 1 003 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
<b>Effectifs physiques sous plafond</b>	<b>1 042</b>	<b>1 056</b>	<b>1 051</b>
Effectifs permanents	980	1 003	999
Effectifs non permanents	62	53	52
<b>Effectifs physiques hors plafond</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>2</b>
Effectifs permanents	9	-	-
Effectifs non permanents	4	16	2
<b>Total effectifs sous plafond et hors plafond</b>	<b>1 055</b>	<b>1 072</b>	<b>1 053</b>

<b>Effectifs en ETPT</b>	2012	2013	2014
Effectifs permanents	906,6	958,7	964,5
Effectifs non permanents	70,1	48,5	30,2
<b>Effectifs sous plafond en ETPT</b>	<b>976,7</b>	<b>1 007,2</b>	<b>994,7</b>
<b>Effectif hors plafond en ETPT</b>	<b>13,1</b>	<b>10,4</b>	<b>3,5</b>
<b>Total effectifs sous plafond et hors plafond en ETPT</b>	<b>989,8</b>	<b>1 017,6</b>	<b>998,2</b>

<b>Âge</b>	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
Âge 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
<b>Total personnels permanents</b>	<b>989</b>	<b>1003</b>	<b>999</b>	<b>964,5</b>
% de l'effectif permanent par rapport à l'effectif total	94 %	94 %	95 %	97 %

À noter que 2 agents mis à disposition par des administrations publiques ne sont pas 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 **taux de féminisation** à l'Agence est quasi-identique depuis plusieurs années et reste aux alentours de 72 %.

## 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 %

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.

### Personnels fonctionnaires

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

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

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

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

Sexe	2012	2013	2014
Hommes	18 %	26 %	<b>26 %</b>
Femmes	82 %	74 %	<b>74 %</b>

# Les flux de personnels

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

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

Par ailleurs, compte tenu de l'absence de visibilité pluriannuelle 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.

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.

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 **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 à 59 ans), tandis que 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. À 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 à 39 ans et dans une moindre mesure les 50 à 59 ans.

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

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

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

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
<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>35</b>

À 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, article 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.

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

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

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 (variations liées aux entrées, sorties et changements de catégorie). À 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 %.**

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

\*Hors action sociale

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).

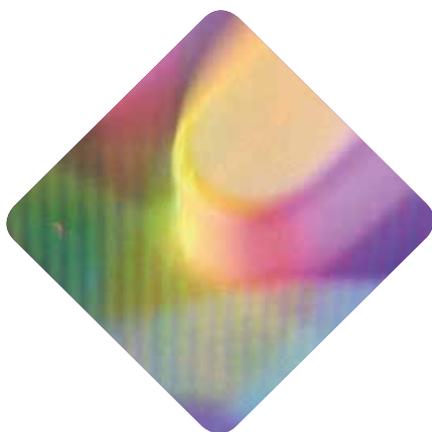
Le GVT (glissement vieillesse technicité) se situe à 1,7 % de la masse salariale. Ce niveau est lié à la structure de la pyramide des âges en forme de poire et à la structure des emplois de l'Agence. Le GVT se répartit de la manière suivante :

Catégorie	%
CE1	68 %
CE2	9 %
CE3	14 %
CE4	1 %
PHISP	1 %
Adjoint de laboratoire	1 %
Technicien de laboratoire	1 %
Scientifique de laboratoire	5 %

## 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 %.

	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 €	<b>1 402 294 €</b>
- dont charges à payer	93 280 €	256 946 €	<b>124 347 €</b>
% de la masse salariale réalisée	1,5 %	1,6 %	<b>1,65 %</b>
Taux de consommation du budget	76 %	89 %	<b>98 %</b>
Niveau d'engagement	76 %	- %	<b>- %</b>

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

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 en œuvre du dispositif d'accompagnement à la migration Windows 7 et Office 2013 en collaboration avec la direction des systèmes d'information (DSI) qui a drainé 1323 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\*

À 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, et 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.

À 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<sup>er</sup> 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
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>51</b>	<b>59</b>

\*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 (37,50 € soit 1/2 vacation)	-	37,50 €	37,50 €

## 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.

À 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.

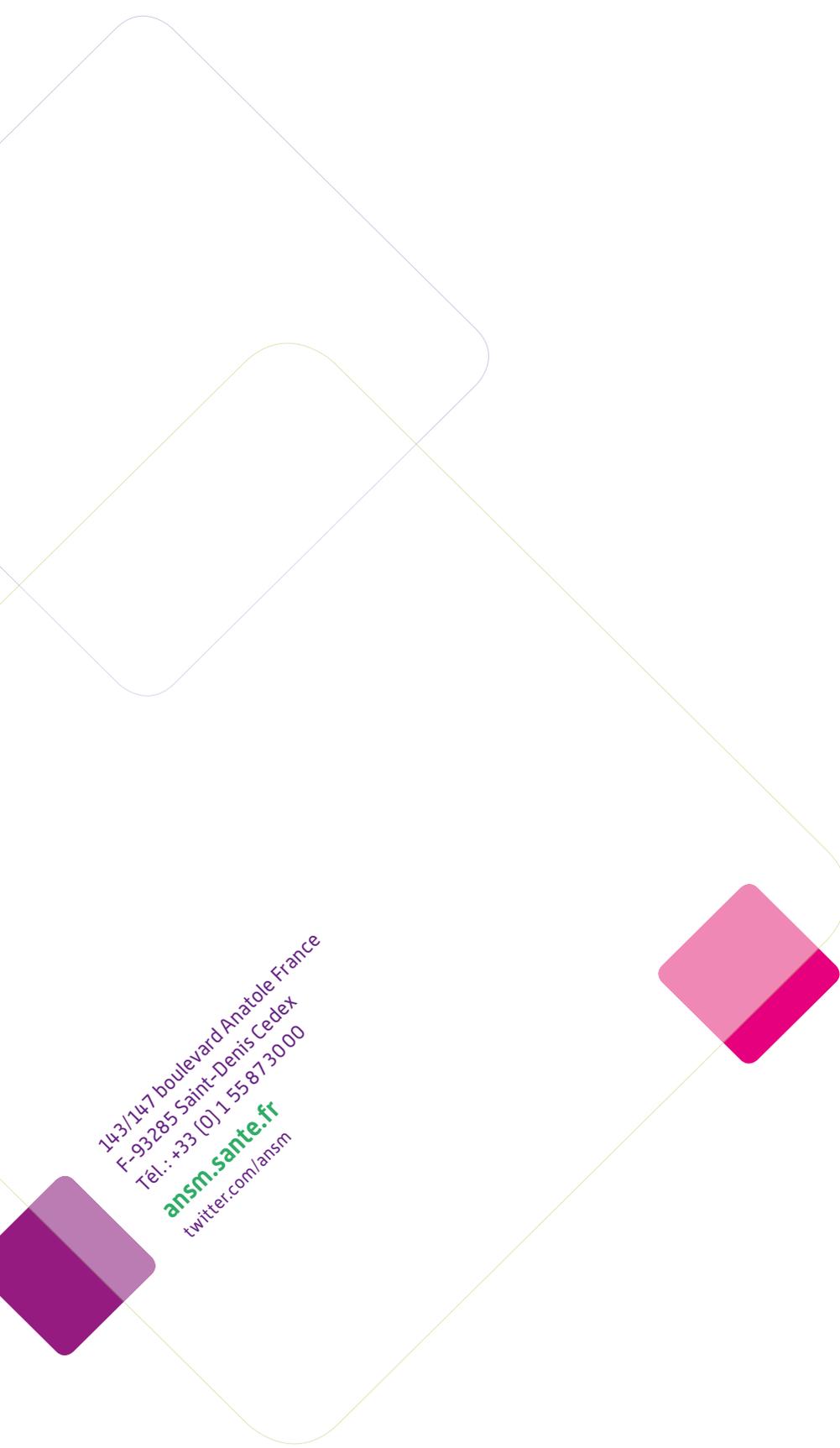
Les trois principaux chefs de redressement concernaient :

- ◆ 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.



Contact:  
**Marie Balland**  
Directrice des ressources humaines  
[marie.balland@ansm.sante.fr](mailto:marie.balland@ansm.sante.fr)



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