

ansm

Agence nationale de sécurité du médicament
et des produits de santé



2013

Bilan social

LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Professeur Dominique MARANINCHI

TABLE DES MATIERES

<u>LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL</u>	<u>2</u>
<u>LES DONNEES CLES DU BILAN SOCIAL 2013</u>	<u>6</u>
<u>CHAPITRE 1 : LES PERSONNELS DE L'AGENCE</u>	<u>16</u>
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	37
19- LES PERSONNELS HANDICAPES	37
<u>CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES</u>	<u>38</u>
21- LES INSTANCES SCIENTIFIQUES CONSULTATIVES	38
22- LES EXPERTS EXTERNES	38
23- LES DECLARATIONS PUBLIQUES D'INTERETS	39
24- LA RETRIBUTION DES EXPERTS EXTERNES	39
<u>CHAPITRE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	<u>40</u>
31- LE TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL	40
32- EFFECTIF AYANT DES HORAIRES PARTICULIERS	42
33- LE FONCTIONNEMENT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	42
<u>CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES</u>	<u>44</u>
41- EVOLUTION GENERALE DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE	44
42- LA REMUNERATION DU PERSONNEL PERMANENT	44
43- LES PRIMES ET INDEMNITES VERSEES EN 2013	47
44- LA REMUNERATION DES EFFECTIFS NON PERMANENTS	51
<u>CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	<u>52</u>
51- LE BILAN QUANTITATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	52
52- LE BILAN QUALITATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	54
54- BILAN FINANCIER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	62
55- L'ACCUEIL DES STAGIAIRES ECOLE	62

<u>CHAPITRE 6 : LES CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE</u>	64
61- L'HYGIENE ET LA SECURITE	64
62- LA MEDECINE DE PREVENTION	66
<u>CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL</u>	68
71- LES FAITS MARQUANTS DU DIALOGUE SOCIAL	68
72- FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION A L'ANSM	69
73- LES MOUVEMENTS DE GREVE	71
<u>CHAPITRE 8 : LA POLITIQUE SOCIALE ET LA VIE AU TRAVAIL</u>	72
81- LES AIDES AUX PERSONNELS EN DIFFICULTE	72
82- LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE	73
83- ORGANISATION DE LA RESTAURATION COLLECTIVE	74

LES DONNEES CLES DU BILAN SOCIAL 2013

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). Une direction de la stratégie et des affaires internationales et 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, la qualité, des flux et des référentiels qui, en tant que point d'entrée unique des dossiers et documents parvenant à l'Agence, les contrôle et les oriente tout en assurant leur traçabilité.

- **L'Agence est entrée dans une phase de consolidation inscrite dans son programme de travail 2013**
- Pour mener à bien ses missions de sécurité sanitaire, l'ANSM s'appuie sur **un effectif total de plus de 1000 agents**. L'effectif de l'ANSM est composé de personnels permanents et non permanents, auxquels s'ajoute une population d'experts externes apportant leur contribution aux travaux d'expertise auprès des instances scientifiques consultatives, soit en qualité de membres, soit en qualité d'experts.

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

Le personnel de l'Agence

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

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

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

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

- par mesure de gestion, 6 ETP supplémentaires aux 1003 ETP ont été accordés par redéploiement sur les agences sanitaires,

- Les emplois hors plafond, qui comprennent les CAE, CDD sous convention, ont été renforcés ponctuellement par 7 ETPT de CDD, pour une mission task force de résorption d'un retard considérable de dossiers relatifs à l'AMM remontant jusqu'avant 2008.

- task force 1 : 3 ETPT pour l'inventaire précis des dossiers
- task force 2 : 4 ETPT pour l'évaluation et notification

Compte tenu de l'engagement de l'Agence à limiter sur 2013 ses recrutements à ceux jugés incompressibles pour ramener le niveau d'ETPT à un niveau plus conforme au plafond d'emploi, conformément à la demande de la direction du budget, le plafond d'emploi a été exécuté à hauteur de **1 008 ETP (à 99,9% des autorisations)**, avec un dépassement de l'ETPT (1007 par rapport à 1003 au budget primitif).

Par convention et pour l'ensemble des données du bilan social, il convient de distinguer les effectifs physiques rémunérés au 31 décembre, les effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) également calculé au 31 décembre 2013 et les effectifs en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) qui s'apprécie en moyenne annuelle et qui constitue la référence de gestion budgétaire des effectifs de l'Agence.

	2011	2012	2013
Plafond ETPT	978,6	1 003	1003
ETPT réels	971,9	976,7	1 007,2*
Plafond ETP	978	998**	1 009*
ETP réels	972	996	1 008

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

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

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

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

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

Âge	2011	2012	2013
Âge moyen	43 ans	43,1 ans	43,5 ans
Permanent	43,7 ans	43,8 ans	44,2 ans
Non permanent	33,7 ans	33,2 ans	33,0 ans
Age médian	42 ans	43 ans	43 ans

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

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

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

Le personnel permanent

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

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

Personnels fonctionnaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le personnel non permanent

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

La majeure partie du personnel non permanent est constituée par les agents sous contrat occasionnel.

Parmi ces agents, le recours à des agents contractuels occasionnels au motif de remplacement de personnels permanents absents (disponibilité, congé parental, maternité, maladie) représente 40% des recrutements d'occasionnels, alors que cette part était de 25% en 2012.

Pendant cette période de réorganisation et post réorganisation, l'Agence devant impérativement assurer la continuité des activités, des mesures provisoires de recrutement d'agents en CDD de courte durée ont été arrêtées (au total 25 ETPT de courte durée dans ce cadre). Il s'agit de profils juniors. Parmi ceux-ci, quelques uns ont été pérennisés sur les postes vacants ouverts au recrutement en 2013.

A noter que 13 agents auparavant en CDI ont été remplacés à leur départ par des agents en contrat CDD, cette gestion sera étendue autant que possible en 2014 sans mettre en péril la qualité des recrutements.

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

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

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

Les flux de personnels

Mouvements du personnel	2011	2012	2013
Taux d'entrées de personnel permanent	7,50%	9,40%	7,48%
dont réintégrations	1,67%	1,42%	1,49%
Taux de sorties de personnel permanent	6,67%	9,61%	7,18%
dont sorties provisoires	3,13%	3,24%	3,09%
Taux de recouvrement	113%	98%	104%
Turnover	4,7%	7,4%	5%

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

Le turn-over a retrouvé un niveau habituel en 2013. Pour information, les départs définitifs (hors retraite) ont concerné à 50% des évaluateurs (ou inspecteurs), des managers et directeurs à 32%, des attachés (cadres de fonctions supports) à 9% et des fonctions d'appui administratifs recrutées au cours de 2013 à 9%.

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

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

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

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

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

L'absentéisme

➤ L'absentéisme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les promotions et avancements du personnel

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

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

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

- Les avancements d'échelons ont concerné 42% des personnels permanents, comme en 2012.

- Le taux de promotion et avancement (échelon, grade, hors classe, art 39) est de 46,5% des agents (46% en 2012).

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

La rémunération du personnel permanent

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

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

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

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

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

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

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

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

* hors action sociale

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

Catégorie	%
CE1	69%
CE2	7%
CE3	10%
CE4	1%
PHISP	3%
Adjoint de labo	1%
Technicien de labo	4%
Scientifique de labo	5%

Indemnisation du chômage

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

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

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

La formation professionnelle

	2011	2012	2013
Exécution des dépenses de formation	812 128€	1 107 093€	1 513 715€
% de la masse salariale réalisée	1,2%	1,5%	1,6%
Taux de consommation du budget	86%	76%	89%
Niveau d'engagement	92%	76%	-%

Domaine de spécialité	Nombre de Stagiaires	Nombre de jours	%
L'agence et son environnement	70	70	2%
Le scientifique et technique	621	1 037	25%
Le droit et la réglementation	78	212	5%
Le management	355	426	10%
La qualité	158	305	7%
La gestion des ressources (<i>humaines et budgétaires</i>)	240	203	5%
L'expression et la communication	117	101	2%
La sécurité et le génie technique	181	217	5%
Les langues étrangères	786	561	13%
L'informatique et les statistiques	199	300	7%
Formation de développement de carrière	38	741	18%
TOTAUX	2 843	4 173	100%

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

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

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

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

- La refonte du dispositif Expression et communication pour une mise en œuvre en 2014 ;
- Le déploiement du dispositif de formation managériale ;
- La mise en place du cercle des managers, une approche très concrète, opérationnelle qui recherche des solutions collectives à des problèmes rencontrés individuellement dans la pratique managériale ;
- La conception et la mise en œuvre du dispositif média training incluant des formations collectives et individuelles ;
- La mise en œuvre de 11 projets de formation sur le champ scientifique et technique pour répondre spécifiquement aux besoins des directions ;
- La conception et la mise en œuvre d'un projet conçu à destination des représentants du personnel pour l'accueil et l'orientation des agents en situation difficile ;
- La conception et la mise en œuvre de formations aux commissions et groupes de travail intégrant la gestion de la déontologie des experts en collaboration avec le pôle

formation, l'agence comptable, la direction de la stratégie et des affaires internationales, la direction de la communication, la direction de l'évaluation et le service déontologique ;

- La conception et l'animation par des membres de la DRH, d'une formation interne sur la gestion des congés à destination des managers et assistantes/gestionnaires en charge de la gestion des congés, de toutes les directions de l'agence ; complétée par des réunions d'information ouverte à tout le personnel ;
- La conception et l'animation d'un nouveau dispositif de formation à la pharmacocinétique, proposé à l'initiative de la Direction de l'évaluation, mis en œuvre en deux sessions, faisant appel à l'expertise interne et externe ;
- Le recours à des formateurs vacataires permettant de bénéficier de l'expertise pointue pour animer des formations dans le domaine scientifique.

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

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

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

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

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

Il vise à :

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

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

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

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

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

Les experts externes

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

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

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

Instances	2011	2012	2013
Conseil	1	1	1
Commissions	12	8	4
Comités	3	3	9
Groupes d'experts	9	8	-
Groupes de travail	78	64	33
Comités scientifiques spécialisés temporaires	-	-	4
Total	103	84	51

Les comités scientifiques spécialisés temporaires (CSST) sont des groupes de travail ad hoc créés pour une période limitée (durée moyenne de 6 mois) et portant sur un sujet spécifique et ponctuel

	2011	2012	2013
Nombre global d'experts ponctuels des instances	1 245	1 072	222

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

Rétribution moyenne	2011	2012	2013
Indemnisation moyenne des experts exerçant une activité libérale (345 €/vacation)	1 863€	1 311€	441€
Rétribution moyenne des présidents de commissions et de groupe de travail (67 €/vacation)	7 102€	6 760€	-€
Rétribution des experts ponctuels (67 € jusqu'en 2012 et 75 €/vacation en 2013)	684€	704€	454€
Rétribution des études préparatoires (37,5€ soit ½ vacation)	-€	-€	75€

Les relations professionnelles et le dialogue social

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

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

- les projets de réorganisation de certaines directions produits, métiers ou supports ;
- l'initiation d'une démarche de prévention des risques psychosociaux permettant la mise en œuvre effective de la démarche en 2014 ;
- la réforme du dispositif d'évaluation des fonctionnaires et l'abandon de la notation ;
- la mise en œuvre de la réforme du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire ;

- la revalorisation du régime indemnitaire des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire de l'ANSM et des adjoints techniques de laboratoire ;
- le prorogation du mandat des membres des instances de concertation (CTE, CHSCT, CCP) en vue du renouvellement général inter-fonctions publiques prévu en fin d'année 2014 ;
- les points d'étape sur l'avancement du schéma directeur des systèmes d'information ;
- l'information tout au long de l'année des partenaires sociaux sur les opérations de déménagement et de travaux ;
- la refonte du système d'attribution de la bonification indiciaire dans le cadre de réunions d'échanges avec les organisations syndicales.

La politique sociale et la vie au travail

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

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

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

CHAPITRE 1 : LES PERSONNELS DE L'AGENCE

Quelques données de synthèse :

- plafond d'emplois de 1 003 ETP (ramené à 1009 ETP) exécuté à 99,9%
- 1 061 agents au 31 décembre 2013
- 1003 agents permanents au 31 décembre 2013 dont 86% de contractuels et 14% de fonctionnaires
- une moyenne d'âge de 43,6 ans
- un taux de féminisation de 72% (54% des encadrants sont des femmes)
- un taux de turn-over de 5%
- 42% des personnels ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- un taux d'absentéisme de 4,9%

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

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

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

A titre d'exemple :

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

Données budgétaires clés

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

	2011			2012			2013		
	ETP autorisés	ETP exécutés	% exécution	ETP autorisés	ETP exécutés	% exécution	ETP autorisés	ETP exécutés	% exécution
Plafond	978,0	972,2	99,4	1003 ramenés à 998	996,0	99,8	1 003 ramenés à 1009	1 008,2*	99,9
Hors plafond	16,0	13,7	85,6	16,0	12,7	79,4	16,0	16,0	100
Total	994,0	985,9	99,2	1 014	1 008,7	99,5	1 025	1 024,2	99,9

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

Evolution de l'exécution des emplois autorisés en ETPT

	2011			2012			2013		
	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution
Plafond	978,6	971,9	99,1	1 003	976,7	97,4	1 003*	1 007,2	99,7
Hors plafond	16,5	13,2	80,0	16,0	13,1	82,0	16,0	10,4	65,0
Total	995,1	985,1	99,0	1 019	989,8	97,1	1 019	1 017,6	99,1

* 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 de laboratoire 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	2011	2012	2013	En % 2013
Personnels contractuels*	821	847	865	86%
Personnels fonctionnaires de laboratoire	120	123	121	12%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	19	19	17	2%
Total	960	989	1 003	

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

112- Effectif permanent en ETPT annuel

Statut	2011	2012	2013	En % 2013
Personnels contractuels	780,9	781,7	827,4	86%
Personnels fonctionnaires de laboratoire	105,4	107,0	113,7	12%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	18,9	17,9	17,6	2%
Total	905,2	906,6	958,7	

113- Effectif permanent en ETP

Statut	2011	2012	2013	En % 2013
Personnels contractuels	781,0	808,3	828,5	86%
Personnels fonctionnaires de laboratoire	108,9	110,2	113,5	12%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	18,2	18,2	16,4	2%
Total	908,1	936,7	958,4	

Les personnels contractuels

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

Catégorie d'emploi	2011	2012	2013	En % 2013
Catégorie d'emploi niveau 1	497	530	547	63,2%
Catégorie d'emploi niveau 2	70	68	70	8,1%
Catégorie d'emploi niveau 3	206	204	206	23,8%
Catégorie d'emploi niveau 4	48	45	42	4,9%
Total	821	847	865	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	2011	2012	2013	ETP 2013
Catégorie d'emploi niveau 1	475,87	478,33	518,63	519,05
Catégorie d'emploi niveau 2	65,85	64,40	67,87	67,90
Catégorie d'emploi niveau 3	203,53	194,33	198,99	199,60
Catégorie d'emploi niveau 4	49,02	44,62	41,90	41,90
Total	794,27	781,68	827,39	828,45

Les personnels fonctionnaires de laboratoire

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

Corps et grade	2011	2012	2013
Corps des personnels scientifiques de laboratoire	56	55	57
Directeur de laboratoire	4	4	4
Chef de laboratoire de 1 ^{ère} classe	18	16	18
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	26	26	24
Assistant	8	9	11
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	43	50	50
Technicien en chef (<i>anciennement exceptionnelle</i>)	8	7	9
Technicien principal (<i>anciennement de classe supérieure</i>)	9	9	7
Technicien (<i>anciennement de classe normale</i>)	26	34	34
Corps des adjoints techniques de laboratoire	21	18	14
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	-	-	-
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	12	10	9
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	5	4	4
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	4	4	1
Total	120	123	121

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

Corps et Grade	2011	2012	2013	ETP 2013
Corps des personnels scientifiques de laboratoire	53,61	53,34	53,81	53,9
Directeur de laboratoire	4,40	4,11	3,47	3,5
Chef de laboratoire de 1 ^{ère} classe	17,51	16,43	17,54	17,6
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	24,0	24,30	22,30	22,3
Assistant	7,70	8,50	10,50	10,5
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	35,60	37,99	45,48	45,8
Technicien en chef	7,60	7,63	8,20	8,2
Technicien principal	8,20	8,00	6,60	6,6
Technicien	19,80	22,36	30,68	31,0
Corps des adjoints techniques de laboratoire	19,22	15,65	14,38	13,8
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	0,01	-	-	-
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	10,88	8,94	9,58	9,0
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	4,43	2,71	3,80	3,8
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	3,89	4,00	1,00	1,0
Total	108,43	106,98	113,67	113,5

Les pharmaciens inspecteurs de santé publique

118- Répartition des PHISP par grade (physique)

Grade	2011	2012	2013	En % 2013
Pharmacien général de santé publique	6	8	7	41,2%
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	7	6	6	35,3%
Pharmacien inspecteur de santé publique	6	5	4	23,5%
Total	19	19	17	100,0%

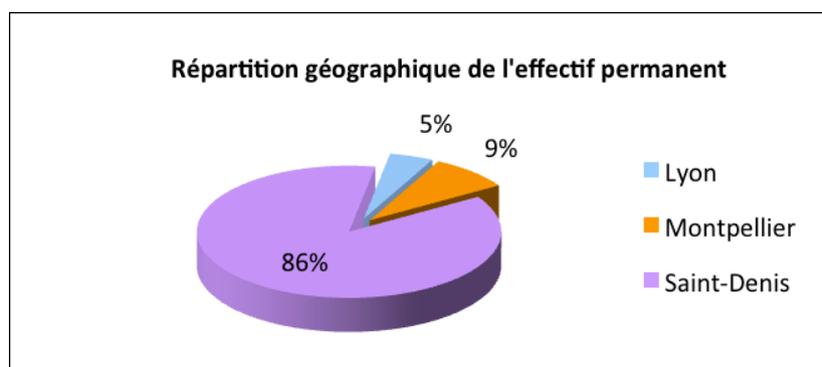
119- Répartition en ETPT annuel des PHISP par grade

Grade	2011	2012	2013	ETP 2013
Pharmacien général de santé publique	6,58	8,00	8,16	6,8
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	6,60	5,78	5,87	6,0
Pharmacien inspecteur de santé publique	5,67	4,14	3,60	3,6
Total	18,85	17,92	17,63	16,4

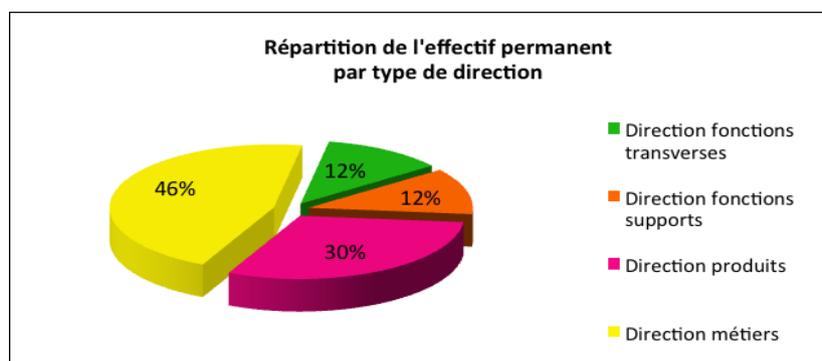
L'affectation des personnels permanents

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.

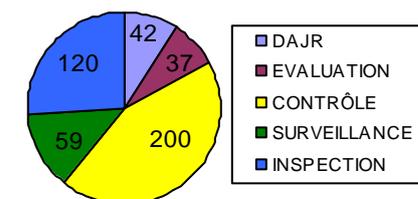
Répartition de l'effectif permanent par site au 31 décembre 2013



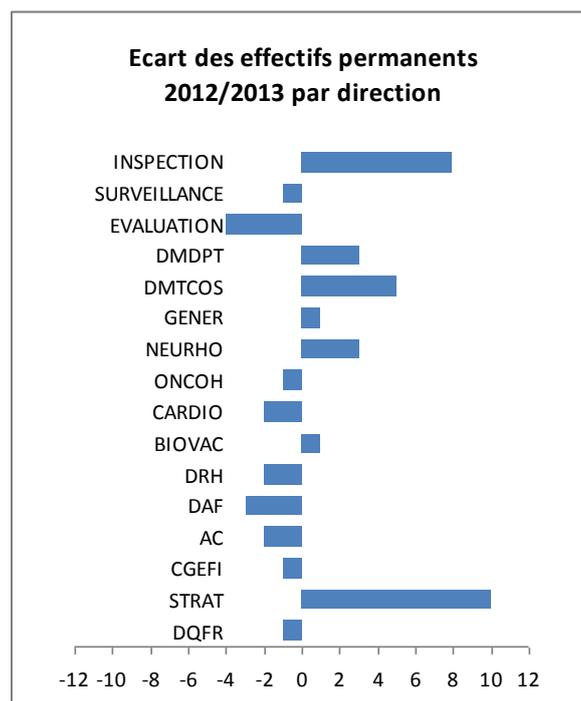
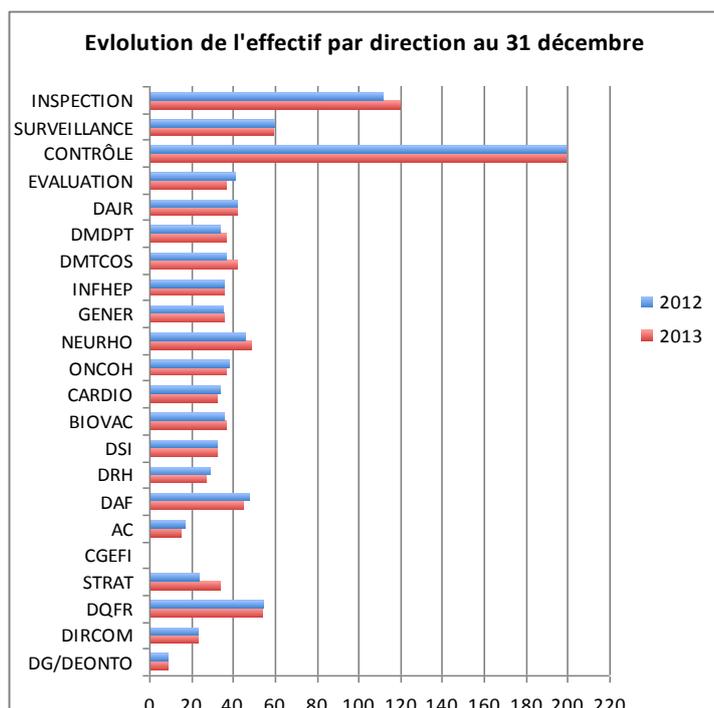
Répartition de l'effectif par direction au 31 décembre 2013



Focus sur les effectifs (physiques) des directions métiers



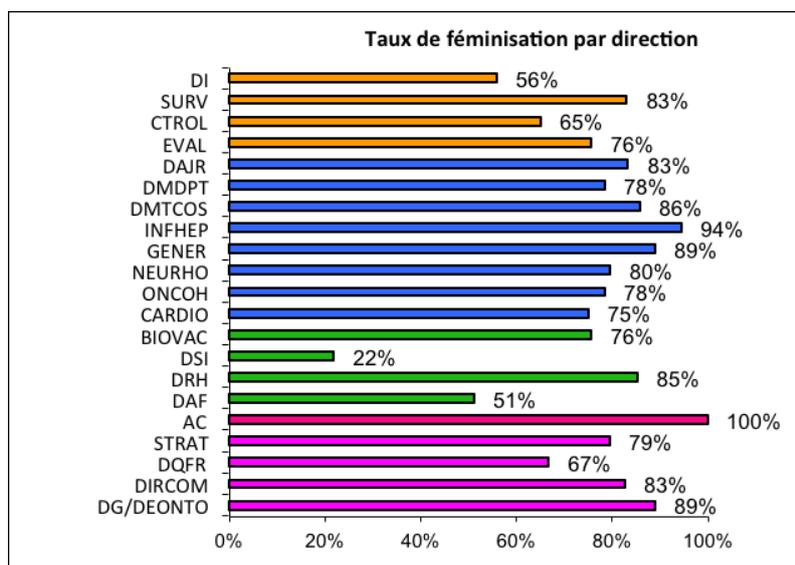
Evolution de l'effectif permanent par direction au 31 décembre 2013



Evolution des principales caractéristiques des personnels permanents

Répartition des personnels permanents par sexe

Année	2011		2012		2013	
	H	F	H	F	H	F
Statut par sexe						
Personnels contractuels	228	591	231	616	232	633
Personnels fonctionnaires de laboratoire	43	76	45	78	45	76
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	8	13	8	11	8	9
Total	279	680	284	705	285	718



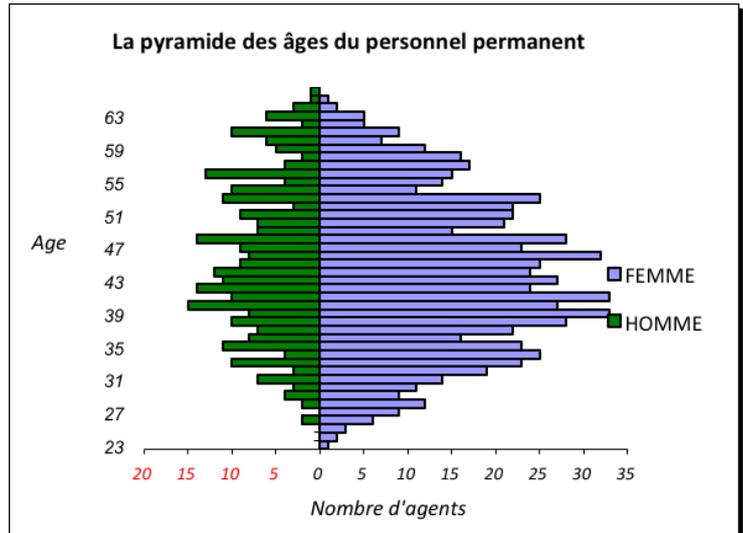
Les pyramides des âges des personnels permanents

La pyramide des âges des personnels permanents, tous statuts confondus, se caractérise par deux formes différentes selon le sexe.

La représentation démographique des femmes a une forme de poire, avec une part importante de cette catégorie de personnel sur les tranches d'âge intermédiaires.

Cernant la population des hommes, le nombre d'agents par tranche d'âge est plus régulier.

L'âge médian est de 44 ans.

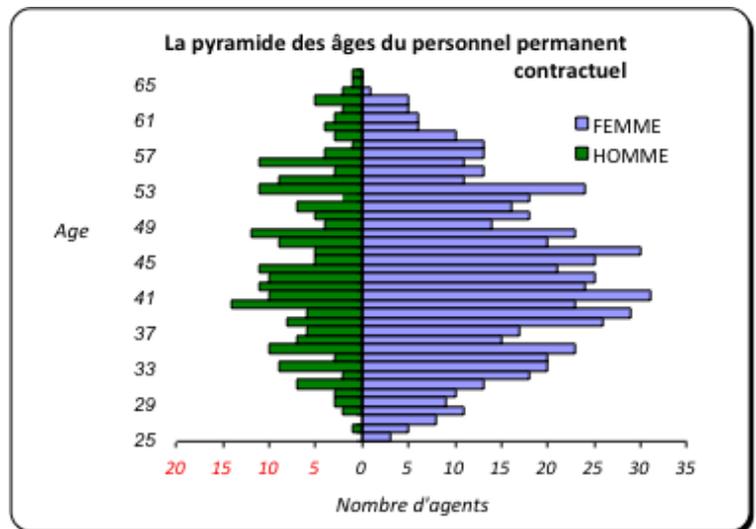


La pyramide des âges pour les personnels contractuels reprend les mêmes caractéristiques que celle de l'ensemble du personnel permanent.

On note cependant des effectifs moins importants, à la fois chez les hommes et chez les femmes, pour les tranches d'âge les plus élevées.

4,7% des effectifs ont 60 ans et plus

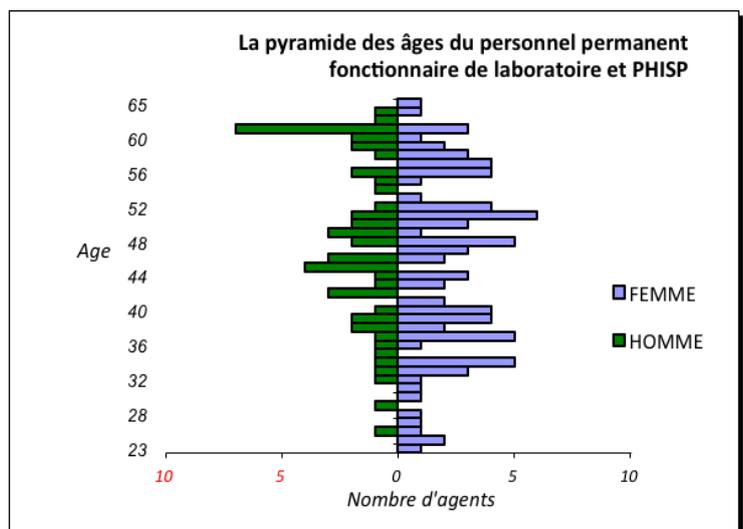
L'âge médian est de 43 ans.



La structure de la pyramide des âges du personnel fonctionnaire est nettement plus irrégulière, quelque soit le sexe considéré.

On compte peu d'agents dans les classes d'âge intermédiaires. **13,2% des effectifs fonctionnaires se situent dans les la tranche d'âge des 60 ans et plus.** Ils se situent plus particulièrement dans le corps des personnels scientifiques.

L'âge médian est de 47 ans.



Répartition des personnels permanents par tranche d'âge

Tranche d'âge	Personnels contractuels			Personnels fonctionnaires de laboratoire			Pharmaciens inspecteurs de santé publique		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Entre 20 ans et 29 ans	39	40	42	5	9	8	-	-	-
entre 30 ans et 39 ans	273	265	252	33	35	31	2	2	2
entre 40 ans et 49 ans	286	313	327	36	31	32	12	11	8
entre 50 ans et 59 ans	183	190	203	35	32	34	5	5	6
60 ans et +	40	39	41	11	16	16	-	1	1
Total	821	847	865	120	123	121	19	19	17

Personnels permanents exerçant des fonctions d'encadrement (ANSM)



A noter également que sur les 22 directeurs, 45% sont des femmes

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'insertion professionnelle
- les contrats saisonniers

Précision

Les contrats occasionnels regroupent les agents recrutés pour une durée déterminée afin de remplacer des personnels permanents absents pour cause de maladie, maternité, ou congé sans rémunération, pour assurer des missions particulières et enfin pour assurer des missions ponctuelles liées à des surcroîts 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).

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	2011	2012	2013	ETPT 2013	ETP 2013
Effectifs non permanents sous plafond	68	62	53	48,57	49,84
Effectifs non permanents hors plafond	6	4	16	10,38	16
Total effectifs sous plafond et hors plafond	74	66	69	58,95	65,84

122- Répartition des personnels non permanents par type de contrat

Type de contrat	2011	2012	2013	En % 2013
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	68	61	61	88%
Personnels sous contrat de vacation	4	3	4	6%
Personnels sous contrat d'insertion professionnelle	2	2	4	6%
Total	74	66	69	

En personnes physiques, au 31 décembre

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

Type de contrat	2011	2012	2013	ETP 2013
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	65,78	69,57	55,9**	61,00
Personnels sous contrat de vacation	0,97	0,53	0,67	0,84
Personnels sous contrat d'insertion professionnelle*	1,51	1,78	2,38	4,00
Total	68,26	71,88	58,95	65,84

*Les personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi sont hors plafond

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

124- Répartition des personnels non permanents par sexe

Sexe	2011	2012	2013
FEMME	59	54	51
HOMME	15	12	18
Total	74	66	69

En % 2013

74%

26%

En personnes physiques, au 31 décembre

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

Type de contrat	2013 âge moyen
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	31,3 ans
Personnels sous contrat de vacation	56,2 ans
Personnels sous contrat d'insertion professionnelle	35,5 ans

Tranche d'âge	2011	2012	2013
entre 20 ans et 29 ans	32	38	37
entre 30 ans et 39 ans	22	12	17
entre 40 ans et 49 ans	15	10	8
entre 50 ans et 59 ans	3	5	5
+ de 60 ans	2	1	2
Total	74	66	69

En % 2013

53,62%

24,64%

11,59%

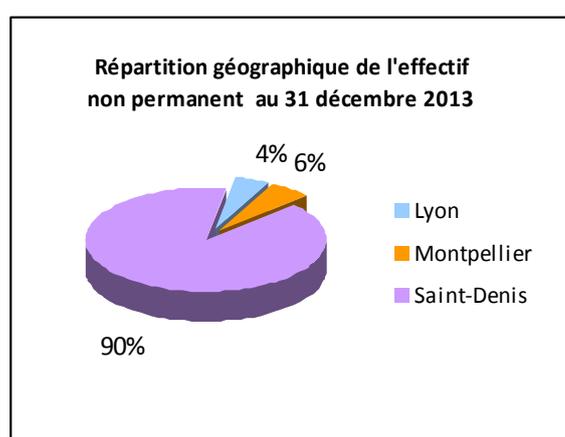
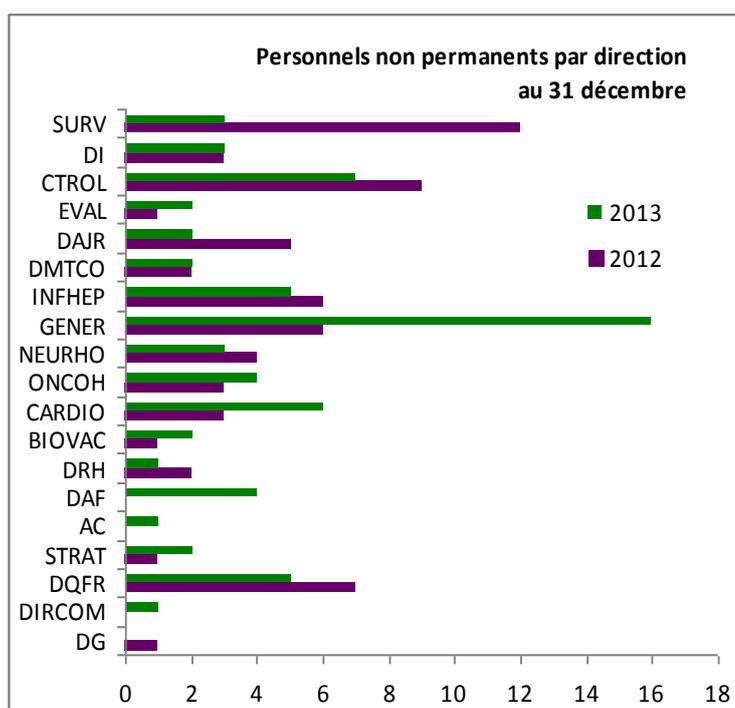
7,25%

2,90%

100,0%

En personnes physiques, au 31 décembre

126- Répartition des personnels non permanents par site et direction



127- Les contrats occasionnels

Nature du contrat	2011	2012	2013
Remplacement de congés	26	33	33
CDD surcroît d'activité	25	19	27
CDD missions particulières	17	9	1
Total	68	61	61

En personnes physiques, au 31 décembre

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

Nature du contrat	2011	2012	2013	ETP 2013
Remplacement de congés	25,19	27,99	34,92	33
CDD surcroît d'activité	25,12	24,55	12,98	27
CDD missions particulières	15,47	17,03	8,00	1
Total	65,78	69,57	55,90	61

129- Personnels vacataires par sexe au 31 décembre

Année	Personnels vacataires		Total
	Dont Hommes	Dont Femmes	
2011	1	3	4
2012	1	2	3
2013	2	2	4

Les personnels vacataires par direction

Direction	2012	2013
ONCOH	2	2
DMTCOS	1	1
STRAT	-	1
Total	3	4

130- Les contrats d'accompagnement dans l'emploi

	2011	2012	2013
Nombre de CAE au 31 décembre	2	2	4
Total dans l'année	4	3	6

Direction d'affectation des CAE en décembre 2013 : 1 Neuroho, 1 Gener, 1 Di, 1 Daf

131- Les internes (en médecine et en pharmacie)

	2011	2012	2013 ⁽¹⁾
Nombre d'internes et internes CHU	26 Dont : 16 femmes 10 hommes	20 Dont : 15 femmes 5 hommes	21 Dont : 16 femmes 5 hommes

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

14- Le recrutement

Précision

Les informations présentées portent sur l'ensemble des recrutements ouverts au cours de l'année 2013 à l'ANSM.

Ces chiffres ne tiennent pas compte des recrutements qui se seraient terminés en 2013 mais dont les recherches auraient débuté en 2012. Ils prennent par contre en considération, les recherches lancées avant le 31 décembre 2013 et qui ne sont pas terminées à cette date.

141- Le recrutement du personnel

Nombre de recrutements ouverts depuis le 1^{er} janvier 2013	104	%
Origine de la vacance de poste		
Contrats à durée déterminée (CDD)	48	46%
Contrats à durée indéterminée (CDI)	56	54%

142- La répartition des postes scientifiques/fonctions support

Nature des postes	2011	2012	2013	% 2013
Postes sur fonctions supports (CDD + CDI)	40	48	47	45%
Postes sur fonctions scientifiques (CDD + CDI)	73	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	55%
Total	113	223	104	100%

143- La répartition des recrutements par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Nombre de postes 2012	Nombre de postes 2013
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
CE2	10	5
CE3	17	24
CE4	11	4
Total	223	104

A titre indicatif, 68% des postes ouverts au recrutement en 2012 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 (métier du secrétariat)	1		2		3
Support (gestion)		4	1	3	3
Support (autres)		1			
Total : 18	1	5	3	3	6

Coût de l'intérim en 2013 : 337 515€ (équivalent de 0,43% des dépenses de masse salariale)

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 hors grilles), le recrutement de personnels fonctionnaires qui ont choisi la position hors cadre ou les affectations de pharmaciens inspecteurs de santé publique.
- Les détachements de fonctionnaires.
- Les nominations de personnels de laboratoire suite à un concours organisé par l'Agence.

151- Les entrées de personnels permanents

	2011	2012	2013
suite à un recrutement	51	73	60
suite à un détachement	-	-	-
suite à une mutation	-	-	-
suite à un concours	5	6	1
Total	56	79	61

152- Les départs définitifs de personnels permanents

	2011	2012	2013
fin de contrat	-	19	4
démission	21	26	20
fin de période d'essai	1	-	3
mutation	2	-	1
réintégration établissement d'origine	1	1	-
fin de détachement	1	-	1
licenciement	1	1	1
retraite	6	13	10
décès	1	3	1
Total	34	63	41

153- Turn-over

2011	2012	2013
4,69%	7,40%	4,95%

Le **turn-over** se calcule comme suit : $(\text{entrées} + \text{sorties}) / 2 / \text{effectifs au } 01/01/2013$.

Les mouvements temporaires

154- Les départs(*) temporaires sur emploi permanent

	2011	2012	2013
départ congé formation	1	2	2
départ congé parental	6	6	7
départ détachement	-	-	-
départ congé longue maladie	6	9	3
départ congé de mobilité dans la fonction publique	2	4	2
départ disponibilité	15	11	17
Total	30	32	31

(*) hors stock car il s'agit des nouveaux départs au cours de l'année

155- Les réintégrations sur emploi permanent

	2011	2012	2013
réintégration suite à un congé formation	1	-	2
réintégration suite à congé parental	6	5	4
réintégration suite congé longue maladie	4	5	4
réintégration suite disponibilité	5	4	4
Total	16	14	14

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

	2011	2012	2013
Avis rendus par la commission de déontologie de la fonction publique			
sans réserve	6	4	2
avec réserve	8	9	13
irrecevable	-	-	-
incompatible	-	-	-
Total	14	13	15

11 évaluateurs, 4 inspecteurs. Sur les 15 départs, 3 sont managers.

16- L'absentéisme

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

Motifs d'absence	2011		2012		2013	
Absence Maternité	3551	25%	4 702	31%	3549	28%
Accident Travail/Trajet	286	2%	346	2%	451	4%
Congé Paternité	72	1%	117	1%	101	1%
Congé Maladie	10 158	72%	10 005	66%	8625	68%
Total	14 067	100%	15 170	100%	12 726	100%

162- La durée des absences

Motifs d'absence	Nombre moyen de jours d'absence		
	2011	2012	2013
Absence Maternité	68,3	58,0	63,4
Accident Travail/Trajet	8,9	11,5	12,2
Congé Paternité	10,3	10,5	10,1
Congé Maladie	10,5	13,0	12,7
Moyenne	13,3	17,0	16,2

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	Répartition des effectifs de l'Agence 2013
entre 20 ans et 29 ans	8,2%	7,6%
entre 30 ans et 39 ans	29,8%	28,2%
entre 40 ans et 49 ans	34,6%	35,2%
entre 50 ans et 59 ans	22,0%	23,4%
60 ans et +	5,4%	5,7%

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

163- Répartition absentéisme par tranche d'âge

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

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

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

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

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

Catégories	Répartition des arrêts de courte durée en 2013	Répartition des arrêts de longue durée en 2013
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	46%	43%
CE2 / scientifiques de laboratoire	7%	9%
CE3 / techniciens de laboratoire	34%	28%
CE4 / adjoints de laboratoire	13%	20%

Répartition des jours d'absence maladie par Catégorie d'emploi	2012	2013
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	31%	43%
CE2 / scientifiques de laboratoire	11%	10%
CE3 / techniciens de laboratoire	35%	25%
CE4 / adjoints de laboratoire	23%	22%

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

Catégorie d'emploi	2011	2012	2013
Nombre d'agents en grave maladie ou en maladie de longue durée au cours de l'année	8	11	10
Dont cadres	1	3	4
Nombre d'agents ayant été en mi temps thérapeutique au cours de l'année	3	5	4
Dont cadres	0	1	1

Synthèse

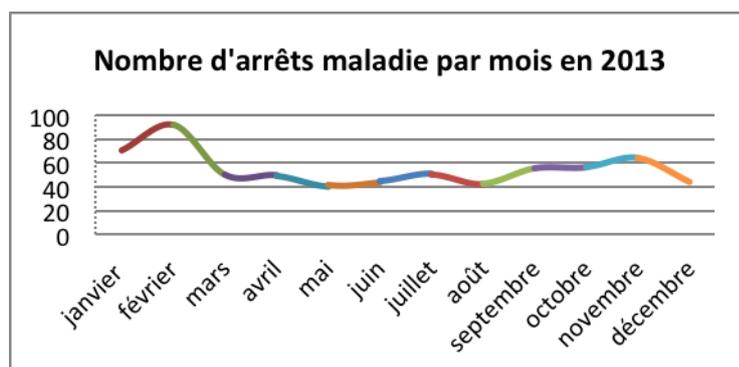
Absentéisme maladie	2011	2012	2013
Taux d'absentéisme maladie	3,9%	3,9%	3,3%
Nombre de jours maladie	10 516	10 005	8 625
Grave maladie et longue maladie (nombre de jours)	3 098	3 300	3 035
% Grave maladie et longue maladie	29,5%	33,0%	35,2%
Nombre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie	392	360	325
% sur l'effectif	37,8%	34,1%	30,6%

164- Répartition absentéisme par sexe

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

165- Répartition absentéisme dans l'année

	2013	Comparatif enquête DARES publiée en février 2013 (période 2003-2011)
Trimestre 1	4,6%	4,1%
Trimestre 2	2,6%	3,5%
Trimestre 3	3,6%	3,0%
Trimestre 4	2,3%	3,7%
Année	3,3%	3,9%



L'absentéisme maternité et paternité

	2011	2012	2013
Nombre de jours de congé patho-maternité et paternité	3 623	4 819	3 650
Taux d'absentéisme patho-maternité	1,4%	1,9%	1,4%
Nombre d'agents en congé maternité	37	47	39
% congés pathologiques préalables	49%	62%	49%
Nombre d'agents ayant pris un congé paternité	7	11	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	2012	2013
Catégorie d'emploi niveau 1	249	245	-	-
Catégorie d'emploi niveau 2	37	25	-	1
Catégorie d'emploi niveau 3	81	82	-	1
Catégorie d'emploi niveau 4	13	17	-	1
Total	380	369	-	3

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 2013		
	Effectif promouvable de classe normale	Quotas de promotions 2013	% de l'effectif promouvable
Accès hors classe de la CE1	176	10	5,68%
Accès hors classe de la CE2	22	1	4,55%
Accès hors classe de la CE3	119	7	5,88%
Accès hors classe de la CE4	21	2	9,52%
Accès aux échelons exceptionnels de la CE1	23	2	8,70%
Total	361	22	6,09%

173- Les promotions du personnel contractuel en 2013 art 39 (du décret 2003-224 du 7 mars 2003)

Catégorie d'emploi	Promotion article 39
CE1	1
CE2	-
CE3	5
CE4	-
Total	6

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. Au terme de cette période transitoire, soit à compter de 2013, les vacances découlant des départs en retraite ou d'autres sorties du corps, ne seront plus comblées par la promotion de techniciens.

La période transitoire est posée sur des principes arrêtés avec les directions accueillant des personnels scientifiques de laboratoire et les organisations syndicales. Ces principes arrêtés pour les 7 ans de la période transitoire fixent le taux de nomination à réaliser dans le corps pour chaque grade.

Ainsi, depuis l'application du texte, 41 promotions ont été actées sur la période de 2007 à 2013.

Corps des scientifiques				
Grades	Taux négociés	Postes libérés	Nominations actées	Taux réalisés
Directeur	75 %	5	4	80 %
Chef de laboratoire de 1ère classe	75 %	16	12	75 %
Chef de laboratoire de 2ème classe	70 %	20	12	60 %
Assistant	50 %	17	13	72 %

174- Les avancements de grade des scientifiques de laboratoire

Corps des scientifiques			
Grades	2011	2012	2013
Directeur	-	1	-
Chef de laboratoire de 1ère classe	-	1	2
Chef de laboratoire de 2ème classe	1	1	-
Assistant	3	2	3
Total	4	5	5

175- Avancement de grade des personnels techniques et techniciens

Avancement de grade des techniciens sanitaire et de sécurité sanitaire

En application du décret n°2013-176 du 27 février 2013, une fusion a été opérée entre les techniciens de laboratoire de l'ANSM et les techniciens sanitaires du ministère en charge de la santé. Ainsi, depuis le 1er mars 2013, les techniciens de laboratoire de l'ANSM ont intégré le corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire.

Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire			
Grades	2011	2012	2013
Technicien en chef (<i>ex. exceptionnelle</i>)	2	2	5
Technicien principal (<i>ex. supérieur</i>)	3	2	2
Technicien (<i>ex normal</i>)	3	3	2
Total	8	7	7

Avancement de grade des adjoints techniques de laboratoire

Corps des adjoints techniques de laboratoire			
Grades	2011	2012	2013
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	2	-	-
Total	3	1	1

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	2011	2012	2013
Pharmacien inspecteur en chef	1	1	1
Pharmacien inspecteur général	2	2	1
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-
Total	3	3	2

177- Les avancements d'échelon des personnels fonctionnaires

Corps	Grades	2011	2012	2013
Personnel de laboratoire	Scientifiques de laboratoire	26	13	20
	Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	12	11	17
	Adjoints techniques de laboratoire	5	4	6
PHISP		11	7	12
	Total	54	35	55
	Pourcentage de l'effectif fonctionnaire	39%	25%	40%

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

L'année 2013 est marquée par la fin du système de notation pour les personnels fonctionnaires de l'Agence. Ce système laisse place à un dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle intégré à l'entretien professionnel d'évaluation de l'ANSM.

Désormais, à 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.

A l'issu d'une harmonisation, les réductions d'ancienneté sont réparties dans les limites suivantes :

1^{ère} étape : pour chacun des 3 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 est attribué 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).

	Scientifiques de laboratoire			Techniciens de laboratoire			Adjointes techniques de laboratoire		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Agents notés (2012 évalués)	60	58	57	45	44	47	17	16	16
Agents au plafond	14	14	14	10	8	7	-	1	1
Effectif éligible	46	44	43	35	36	40	17	15	15
Bénéficiaires de 3 mois	9	9	2	7	7	3	3	3	2
Bénéficiaires de 2 mois			9			6			3
Bénéficiaires de 1 mois	14	13	15	10	11	15	5	4	2
Nombre de mois distribués	41	40	39	31	32	36	14	13	14

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

	2011	2012	2013
Nombre de versements	184	174	243
Montant total dépensé	299 383€	308 625€	497 396€
Montant moyen	1 627€	1 774	2 047€

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

	2011	2012	2013
Nombre de nouveaux allocataires	20	19	15
Montant moyen annuel	33 457€	31 815€	33 892€

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.).

En 2013, dans le cadre du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, plusieurs actions ont été menées par l'ANSM notamment des aides spécifiques au cas par cas. A titre d'exemple, des aménagements de postes de travail, le recours à des interprètes en langue des signes ou à un système de vélotypie pour les personnes sourdes et malentendantes, l'achat de fauteuils roulants et ergonomiques pour améliorer le confort de posture et les phases de déplacements pour les personnes à mobilité réduite, la possibilité d'utiliser un service de taxi adapté au personne à mobilité réduite pour le trajet domicile- lieu de travail, etc.

En 2014, l'ANSM souhaite poursuivre ses efforts en impulsant une approche globale du handicap et en développant des actions de sensibilisation et d'accompagnement auprès des agents en situation de handicap mais également auprès de l'ensemble des agents de l'Agence.

Année de déclaration	2011	2012	2013
Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1 ^{er} janvier de l'année N-1	9	11	ND*
Contribution versée au FIPHFP	279 908€	280 652€	ND*

* Déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) 2013 en cours de réalisation

CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES

Quelques données de synthèse :

- 51 instances scientifiques consultatives
- 447 membres nommés auprès des instances scientifiques consultatives
- 222 experts ponctuels nommés auprès des instances scientifiques consultatives
- 334 614 € 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.

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 6 ans.

21- Les instances scientifiques consultatives

Instances scientifiques consultatives	2011	2012	2013
Conseil	1	1	1
Commissions	12	8	4
Comités	3	3	9
Groupes d'experts	9	8	-
Groupes de travail	78	64	33
Comités scientifiques spécialisés temporaires	-	-	4
Total	103	84	51

22- Les experts externes

En 2013, l'Agence s'appuie sur un vivier de 669 experts externes apportant leur contribution aux travaux d'expertise auprès des instances scientifiques consultatives, soit en qualité de membres, soit en qualité d'experts ponctuels.

La population des experts externes est toujours caractérisée par une proportion d'hommes importante (56,6%). Cependant la proportion de femmes a augmentée en 2013 (43,4% contre 35% en 2012).

221- Nombre des membres

L'année 2013 connaît une baisse importante du nombre de membres nommés auprès des instances scientifiques consultatives : 447 membres contre 1054 en 2012, soit une diminution de plus de la moitié.

Celle-ci s'explique par trois facteurs :

- la diminution du nombre d'instances collégiales,
- la mise en place tardive des premières réunions des instances,
- les nouvelles modalités du recours à l'expertise externe.

222- Evolution du nombre d'experts ponctuels

	2011	2012	2013
Evolution du nombre global d'experts ponctuels	1 245	1 072	222

23- Les déclarations publiques d'intérêts

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

	2013
Nombre d'experts ayant un mandat en cours <i>(hors membres de droit)</i>	676
Dont experts ayant une DPI de moins d'un an	585
Dont experts ayant une DPI de plus d'un an	91
Dont experts n'ayant fait aucune DPI	0
% experts ayant une DPI de moins d'un an	86,5%
% experts ayant une DPI de plus d'un an	13,5%
% experts n'ayant fait aucune DPI	0%

L'augmentation du nombre de DPI de moins d'un an par rapport à 2012 (passage de 78,5% à 86,5%), s'explique par l'importante actualisation des DPI par les experts, liée au renouvellement des instances.

24- La rétribution des experts externes

La délibération n°2012-21 du 26 octobre 2012 fixe les nouvelles 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	2011	2012	2013
Rétribution des experts exerçant une activité libérale (345 €/vacation)	1 863€	1 311€	441€
Rétribution des présidents de commissions et de groupes de travail (67 €/vacation)	7 102€	6 760€	-€
Rétribution des rapporteurs externes (67€ jusqu'en 2012 et 75€/vacation en 2013)	684€	704€	454€
Rétribution des études préparatoires (37,5€ soit ½ vacation)	-€	-€	37,5€

Dépenses annuelles réalisées en matière de rétribution des experts externes

Dépenses annuelles	2011	2012	2013
Rétribution des présidents de commissions et de groupes de travail	142 040€	106 235€	-€
Rétribution des travaux d'expertise	426 355€	338 216€	256 412€
Rétribution des experts libéraux	130 410€	100 740€	47 265€
Rétribution des études préparatoires	-€	-€	30 937€
Total	698 805€	545 191€	334 614€

L'écart des dépenses réalisées entre 2012 et 2013 s'explique par le renouvellement des instances et la diminution du nombre d'experts externes. Cette baisse s'explique aussi, par la fréquence moins importante des réunions en 2013.

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 cessation progressive d'activité, en mi-temps thérapeutique, à temps partiel de droit et à temps partiel choisi.

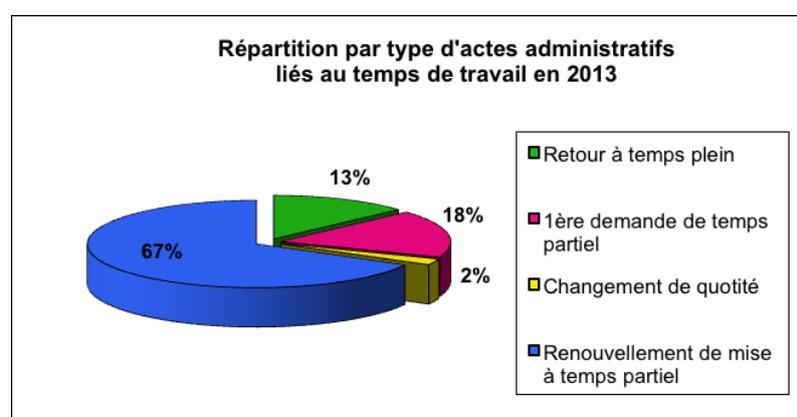
311- Répartition de l'effectif permanent selon la durée du travail au 31 décembre

Temps de travail	2011	2012	2013	%
Agents à temps complet	743	773	784	78%
Agents à temps partiel	217	216	219	22%
Total	960	989	1 003	100%

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

Quotité	2011	2012	2013
50%	5	8	12
60%	5	2	1
70%	5	6	3
80%	176	171	169
90%	26	29	34
Total	217	216	219

313- Nombre d'actes réalisés sur le temps de travail en 2013



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

Quotité	2011		2012		2013	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
50%	3	-	7	1	11	1
60%	8	-	2	-	1	-
70%	5	1	5	1	3	-
80%	164	9	160	11	157	12
90%	26	1	27	2	32	2
Total	206	11	201	15	204	15

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

Quotité	Personnel contractuel permanent			Personnel fonctionnaire de laboratoire			PHISP		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
50%	3	5	9		3	3	-	-	-
60%	6	2	1	1	-	-	1	-	-
70%	4	5	3	2	1	-	-	-	-
80%	149	144	139	22	23	27	2	4	3
90%	19	23	28	8	6	6	-	-	-
Total	181	179	180	33	33	36	3	4	3

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

Catégorie d'emploi	2011	2012	2013
Catégorie d'emploi niveau 1	131	128	139
Catégorie d'emploi niveau 2	12	11	11
Catégorie d'emploi niveau 3	37	37	39
Catégorie d'emploi niveau 4	1	3	1
Total	181	179	180

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

Corps	2011	2012	2013
Corps des scientifiques de laboratoire	15	16	15
Corps des techniciens de laboratoire	14	13	20
Corps des adjoints techniques de laboratoire	4	4	1
PHISP	3	4	3
Total	36	37	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, ou encore pour veiller à la maintenance des animaleries ;
- 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 d'astreinte peuvent s'écouler :

- du lundi au vendredi
- du vendredi au lundi (week-end)
- du lundi au dimanche compris (semaine entière)

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 déterminées par le décret n°2009-1065 du 28 août 2009

Désormais, 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 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*		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
CE1 ou équivalent	1523	1542	1299	562	471	542	20	22	18
CE2 ou équivalent	203	247	216	100	144	128	0	0	0
CE3 ou équivalent	196	244	332	52	82	116	5	7	5
CE4 ou équivalent	96	81	62	55	40	40	0	0	0
Total	2018	2114	1909	769	737	826	25	29	23

* RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique

Le nombre total de jours stockés fin 2013 s'élève à 7 171 jours.

CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES

Quelques données de synthèse :

- un budget de 79 000 K€ exécuté à 99%
- une rémunération mensuelle moyenne brute (agent permanent) de 3 932€
- 1 799 864 € bruts versés au titre des primes et des indemnités
- 85 primes d'encadrement versées
- 83,5% 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 brute (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	2011	2012	2013
Budget relatif aux dépenses de personnel	73 006 761€	78 550 216€	79 000 000€
Dont charges de personnel (compte 64)	66 601 553€	71 662 317€	72 182 629€
Dont Impôts, taxes et versements assimilés (compte 63)	6 405 208€	6 887 899€	6 817 371€
Exécution des dépenses de personnel (compte 64-63)*	75 525 636€	74 260 200€	78 224 425€
Ratio exécution / prévision	99%	95%	99%

* Exécution (hors dépenses œuvres sociales et taxes diverses)

42- La rémunération du personnel permanent

421- Niveau des rémunérations brutes

	2011	2012	2013
FEMME	43 630€	44 229€	45 099€
HOMME	51 294€	50 412€	52 449€
Moyenne Agence	45 858€	46 004€	47 187€

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 brute

Tranche de rémunération annuelle brute	2011		2012		2013	
	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%	2%
Entre 20 001 et 30 000 €	20%	23%	20%	23%	16%	10%
Entre 30 001 et 40 000 €	21%	44%	20%	43%	23%	42%
Entre 40 001 et 50 000 €	17%	61%	16%	59%	16%	58%
Entre 50 001 et 60 000 €	18%	79%	19%	78%	19%	77%
Entre 60 001 et 70 000 €	12%	91%	13%	91%	13%	90%
Entre 70 001 et 80 000 €	6%	97%	6%	97%	5%	95%
> 80 001 €	3%	100%	3%	100%	5%	100%

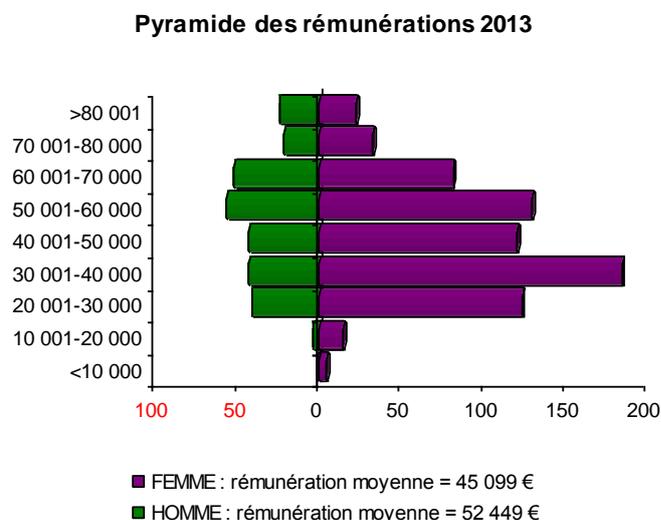
Rémunération au prorata du temps de présence des agents présents et rémunérés au 31 décembre

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

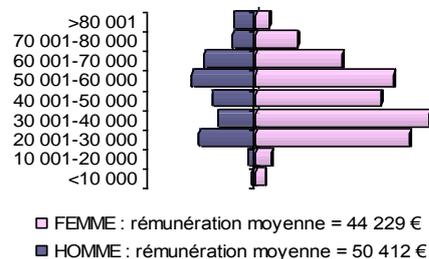
Tranche de rémunération	FEMME			HOMME		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
<10 000 €	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Entre 10 001 et 20 000 €	2%	2%	2%	1%	2%	1%
Entre 20 001 et 30 000 €	22%	20%	17%	15%	18%	15%
Entre 30 001 et 40 000 €	23%	23%	26%	16%	13%	15%
Entre 40 001 et 50 000 €	18%	17%	17%	13%	14%	15%
Entre 50 001 et 60 000 €	16%	18%	18%	23%	21%	20%
Entre 60 001 et 70 000 €	11%	11%	11%	16%	17%	18%
Entre 70 001 et 80 000 €	5%	6%	5%	8%	7%	7%
> 80 001 €	2%	2%	3%	7%	7%	8%

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 2012



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

Tranches d'âge	entre 20 ans et 29 ans			entre 30 ans et 39 ans			entre 40 ans et 49 ans			entre 50 ans et 59 ans			60 ans et plus			
	Années	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Tranche de rémunération annuelle brute																
< 10 000 €		0,3%	0,6%	-	0,6%	0,3%	0,4%	0,2%	0,1%	0,2%	-	0,2%	-	-	-	-
Entre 10 001 € et 20 000 €		0,3%	0,4%	0,2%	0,9%	1,2%	1,0%	0,4%	0,3%	0,5%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%	-	-
Entre 20 001 € et 30 000 €		1,0%	1,7%	1,6%	9,0%	7,7%	5,7%	6,1%	7,5%	6,1%	2,8%	2,4%	2,8%	0,7%	0,4%	0,4%
Entre 30 001 € et 40 000 €		2,1%	1,2%	1,8%	4,7%	4,7%	5,7%	7,5%	6,9%	8,0%	5,5%	5,8%	6,3%	1,0%	1,3%	1,3%
Entre 40 001 € et 50 000 €		0,8%	1,0%	1,4%	10,4%	9,2%	8,8%	3,4%	3,4%	3,9%	1,6%	1,7%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%
Entre 50 001 € et 60 000 €		-	-	-	6,0%	7,2%	6,9%	9,8%	9,5%	9,5%	2,2%	1,7%	1,8%	0,4%	0,5%	0,4%
Entre 60 001 € et 70 000 €		-	-	-	0,3%	0,3%	0,1%	5,8%	6,2%	6,0%	5,4%	5,6%	6,3%	0,6%	0,9%	1,2%
Entre 70 001 € et 80 000 €		-	-	-	-	-	0,0%	1,3%	1,6%	1,5%	3,3%	3,1%	2,5%	1,1%	1,3%	1,5%
> 80 001 €		-	-	-	-	-	0,1%	0,2%	0,4%	1,3%	2,2%	2,2%	2,7%	1,0%	0,7%	0,7%
Total		5%	5%	5%	32%	31%	29%	35%	36%	37%	23%	23%	23%	5%	5%	6%

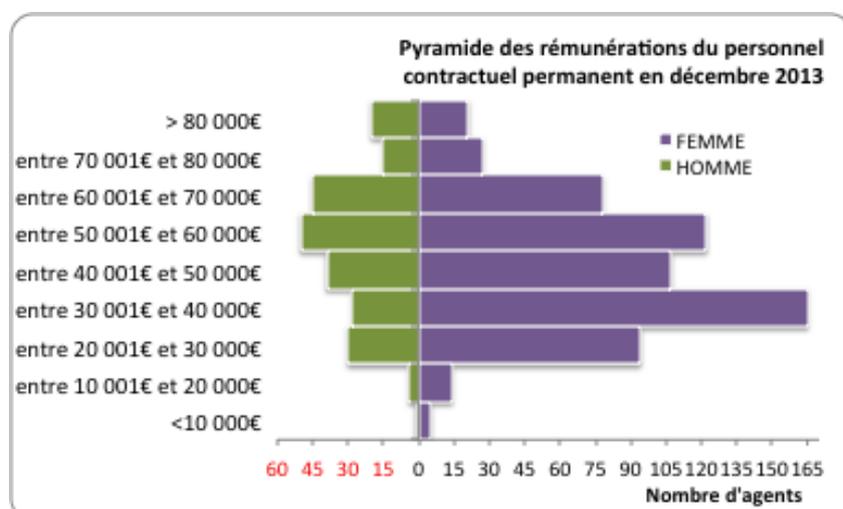
Rémunération au prorata du temps de présence des agents présents et rémunérés au 31 décembre

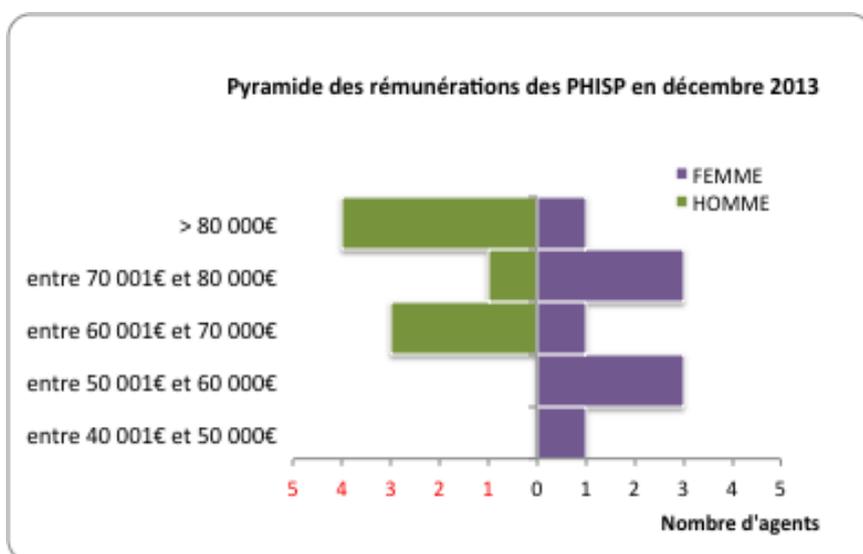
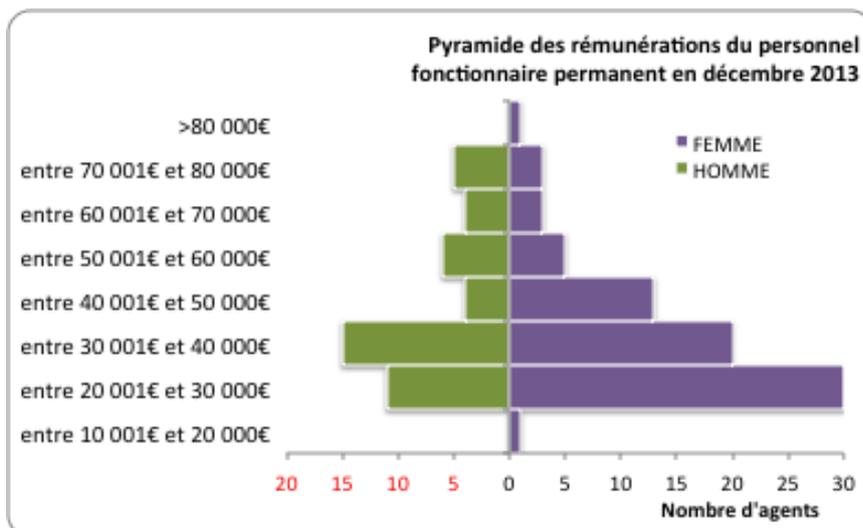
426- Indice de rémunération de l'effectif permanent par statut

	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen hommes	Indice moyen femmes	Indice ratio F/H en %
Personnels permanents sur grille indiciaire au 31 décembre 2013	815	821	837	806	96,3
Personnels contractuels permanents	849	848	883	838	94,9
Catégorie d'emploi niveau 1	1020	1011	1022	1019	99,7
Catégorie d'emploi niveau 2	722	698	725	721	99,4
Catégorie d'emploi niveau 3	555	567	552	555	100,5
Catégorie d'emploi niveau 4	436	435	437	435	99,5
Personnels fonctionnaires permanents	567	496	602	546	90,7
Scientifique de laboratoire	818	760	856	791	92,4
Assistant de laboratoire	554	557	533	566	106,2
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	406	371	409	404	98,8
Adjoint technique	325	314	336	320	95,2
Pharmacien inspecteur de santé publique	925	881	988	870	88,1

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 2013





428- Hiérarchie des rémunérations brutes

	2011	2012	2013
Moyenne des 10 rémunérations les plus élevées	119 705 €	107 664€	122 782€
Moyenne des 10 rémunérations les moins élevées	20 084 €	20 669€	22 323€
Rapport	5,96	5,21	5,50

Pour rappel, le calcul de la moyenne des rémunérations s'effectue sur les effectifs permanents présents toute l'année. L'augmentation entre 2012 et 2013 de la moyenne des dix rémunérations les plus élevées s'explique par l'intégration en 2013 des rémunérations en année pleine des agents entrés (au nombre de 4) en cours d'année 2012 et qui par conséquent n'étaient pas prises en compte dans la moyenne des rémunérations sur l'année considérée.

43- Les primes et indemnités versées en 2013

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 :

- personnels scientifiques et techniques de laboratoire : l'indemnité spéciale et l'indemnité pour travaux dangereux,
- 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.

Dans le cadre de la définition de sa nouvelle organisation, l'Agence a redéfini les attendus vis-à-vis des fonctions d'encadrement. Le nouveau schéma repose sur une organisation managériale recentré sur deux lignes hiérarchiques (au lieu de 3 dans le précédent schéma). Les principes des nouvelles modalités d'attribution de la prime d'encadrement ont été approuvés par le Conseil d'administration du 18 septembre 2012.

Suite au processus de sélection des candidats internes ou des recrutements en externes, les agents ont été nommés dans leurs fonctions managériales au 2 octobre 2012. Pour rappel, en 2012, la prime d'encadrement intègre l'ancien et le nouveau dispositif qui a eu pour conséquence que certains managers bénéficient d'une prime sur 9 mois, et d'autres (primo managers) sur 3 mois.

	2011	2012 ancien dispositif jusqu'au 01/10/12	2012 Nouveau dispositif à/c du 02/10/12	2013
Niveau				
Niveau supérieur	27	24	15	7
Niveau majoré	28	27	36	42
Niveau normal	69	65	24	36
Total bénéficiaires	124	148		85
Prime moyenne attribuée en montant annuel brut				
Niveau supérieur	4 154€	-€	2 756€	4 447€
Niveau majoré	2 237€	-€	1 050€	2 143€
Niveau normal	1 243€	-€	911€	9 17€
Moyenne	2 068€	-€	1 598€	1 813€

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	2011	2012	2013
Nombre d'agents bénéficiaires	17	14	39
Astreintes de fonctionnement des systèmes informatiques et d'alertes informatiques	6 292€	6 257€	6 200€
Astreintes de sécurité des locaux et de maintenance des bâtiments	25 078€	24 611€	25 318€
Astreintes d'alerte et de veille sanitaire	228€	- €	6 389€
Montant annuel total attribué	31 598€	30 869€	37 907€

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 20 mars 2012, 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 2008 et au 31 décembre 2012 et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période de référence exprimée en pourcentage (5,5%). 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 (31/12/2012).

	2011	2012	2013
Nombre d'agents bénéficiaires	17	58	50
Montant annuel total attribué	10 432€	28 530€	25 428€

Indemnités versées dans l'année

Nombre d'agents bénéficiaires par statut	2013
Personnel contractuel	39
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.

	2011	2012	2013
Nombre d'agents bénéficiaires	4	5	3
Montant annuel total attribué	1 715€	1 605€	1 497€

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.

	2011	2012	2013
Nombre d'agents bénéficiaires	123	124	127
Montant annuel total attribué	98 118€	103 260€	104 625€

	2011	2012	2013
Grade	Indemnité moyenne attribuée en montant annuel brut		
Personnels scientifiques			
Directeur de laboratoire	1 033€	929€	719€
Chefs de laboratoire 1 ^{ère} classe	833€	850€	873€
Chefs de laboratoire 2 ^{ème} classe	815€	866€	862€
Assistants	799€	868€	811€
Personnels techniques			
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	825€	765€	785€
Adjointes techniques de laboratoire	648€	859€	878€

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.

	2011	2012	2013
Nombre d'agents bénéficiaires	121	126	123
Montant annuel total attribué	760 286€	771 526€	877 186€

	2011	2012	2013
Grade	Indemnité moyenne attribuée (avec reliquat) en montant annuel brut		
Personnels scientifiques			
Directeur de laboratoire	12 835€	11 328€	11 084€
Chefs de laboratoire 1 ^{ère} classe	10 670€	10 461€	10 423€
Chefs de laboratoire 2 ^{ème} classe	8 020€	8 119€	8 233€
Assistants	6 081€	6 163€	6 053€
Personnels techniques			
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	4 471€	4 052€	5 984€
Adjointes techniques de laboratoire	3 036€	3 309€	4 907€

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.

	2011	2012	2013
Nombre d'agents bénéficiaires	21	19	19
Montant annuel total attribué	320 200€	323 903€	323 882€

	2011	2012	2013
Grade	Indemnité moyenne attribuée		
Pharmacien général de santé publique	17 346€	19 582€	18 263€
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	16 107€	16 835€	16 932€
Pharmacien inspecteur de santé publique	12 289€	13 248€	14 480€

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.

	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Catégorie d'emploi	Nombre d'agents bénéficiaires			Prime moyenne attribuée en montant annuel brut		
CE1	168	394	403	879€	392€	383€
CE2	40	59	62	636€	427€	384€
CE3	116	182	179	487€	311€	354€
CE4	25	35	28	395€	267€	326€
Total	349	670	672	686€	367€	373€

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

44- La rémunération des effectifs non permanents

441- Dépenses annuelles brutes des effectifs non permanents

Type de contrat	2011	2012	2013
CAE	6 281€	23 115€	31 751€
Contractuel occasionnel	1 796 993€	1 150 489€	1 378 530€
Vacataire	23 021€	16 266€	20 452€
Total	1 826 295€	1 189 870€	1 430 733€

Rémunération des agents présents et rémunérés au 31 décembre

442- Rémunération moyenne annuelle brute des effectifs non permanents

Type de contrat	2011	2012	2013
CAE	3 140€	11 557€ (*)	7 938€
Contractuel occasionnel	26 426€	18 860€	22 599€
Vacataire	5 755€	5 422€	5 113€

Rémunération des agents présents et rémunérés au 31 décembre

(*) Le montant est lié à un temps moyen de présence annuelle supérieur à celle des autres années. Le traitement mensuel de base d'un CAE en décembre 2013 est de 1 430€ brut.

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 :

- 2 843 stagiaires (1 994 en 2012, 1 780 en 2011) ont suivi une formation (intra-local, inter-entreprise, interne, développement de carrière)
- 4 173 jours de formation ont été réalisés (3 267 en 2012, 3 132 en 2011)
- l'exécution budgétaire (crédits dépensés) s'élève à 1 256 769€ (1 013 813€ en 2012, 812 128 € en 2011), soit une progression de 24 % par rapport à 2012
- 80% de taux d'accès du personnel aux formations (mesure le rapport entre le nombre d'agents physiques formés et l'effectif total) (71% en 2012, 76% en 2011) avec 855 agents formés quelque soit le type de formation
- 94% de participation aux formations (nombre de participants / nombre d'inscrits) (91% en 2012, 90% de participation en 2011)
- 214 sessions intra-Agence mises en œuvre tous domaines confondus soit une augmentation de 39% par rapport à 2012.
- 64% des stagiaires ont réalisé leur formation en intra-entreprise ou en interne (89% en 2012, 87% en 2011)

51- Le bilan quantitatif de la formation professionnelle

511- Exécution du plan de formation

Répartition des actions de formations réalisées par domaine en 2013

Domaine de spécialité	Nombre de Stagiaires	%	Nombre de jours	%
L'agence et son environnement	70	2%	70	2%
Le scientifique et technique	621	22%	1 037	25%
Le droit et la réglementation	78	3%	212	5%
Le management	355	12%	426	10%
La qualité	158	6%	305	7%
La gestion des ressources (<i>humaines et budgétaires</i>)	240	8%	203	5%
L'expression et la communication	117	4%	101	2%
La sécurité et le génie technique	181	6%	217	5%
Les langues étrangères	786	28%	561	13%
L'informatique et les statistiques	199	7%	300	7%
Formation de développement de carrière	38	1%	741	18%
Total	2 843	100 %	4 173	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	285	10%	717	18%
Développement de carrière	38	1%	741	18%
Intra-agence	1 993	72%	2 225	53%
Intra-agence mixte (*)	27	1%	15	0%
Interne	500	18%	475	11%
Total	2 843	100%	4 173	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	2011	2012	2013
CFP	1	3	2
Diplômantes	14	22	26
Préparation concours	3	2	0
VAE	3	9	3
Total	21	36	31
Budget prévisionnel (en euros)	64 390€	72 283€	87 263€

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.

	2012		2013	
	Nombre de stagiaires DIF	%	Nombre de stagiaires DIF	%
DIF	373	19 %	386	14%
Hors DIF	1 621	81%	2 457	86%
%	1 994	100%	2 843	100%

515- L'accès à la formation

Catégorie d'emploi	Nombre d'agents formés	% par catégorie	Nombre d'agents par catégorie	% par catégorie
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	584	68%	641	60%
CE2/ scientifiques de laboratoire	53	6%	87	8%
CE3 / techniciens de laboratoire	189	22%	270	25%
CE4 / adjoints de laboratoire	29	3%	63	6%
Total	855	100%	1 061	100%

74 agents présents entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2013 n'ont pas suivi de formation au cours des 3 dernières années.

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

2011	2012	2013
11%	10%	9%

52- Le bilan qualitatif de la formation professionnelle

Le plan de formation 2013 s'articule autour de 5 axes :

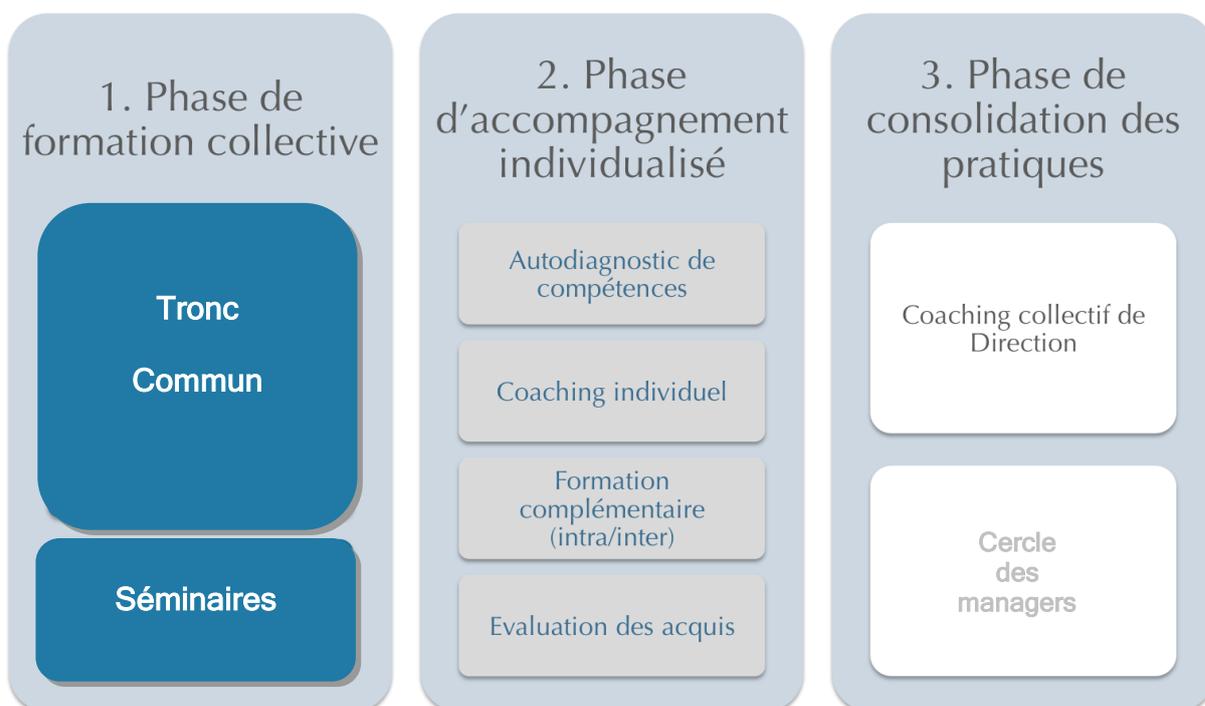
1. Développement des qualités managériales.
2. Renforcement des compétences scientifiques et techniques.
3. Adaptation au changement.
4. Renforcement de la sécurisation des productions.
5. Mieux connaître l'Agence et son environnement.

1 LE DEVELOPPEMENT DES QUALITES MANAGERIALES

Il s'agit là d'une dimension structurante à l'ensemble de l'activité de l'Agence dont les enjeux sont majeurs pour contribuer à la mise en place de la nouvelle agence.

Deux dispositifs de formation ont été mis en place pour les directeurs et directeurs adjoints et pour les chefs d'équipes produits et chefs de pôle. Ces dispositifs ont contribué à l'évolution des pratiques managériales au sein de l'ANSM. Ces dispositifs de formation sont accompagnés d'un coaching facultatif, qui permet de favoriser la mise en application des concepts abordés en formation collective et l'aider à définir son style managérial.

Le management transversal est une composante de l'organisation matricielle. Dans ce cadre, une offre de formation abordant le management de projet et le management transversal a été mise en place.



DIRECTEURS ET DIRECTEURS ADJOINTS

Au cours de l'année de nouveaux besoins ayant nécessité des actions de formation se sont développés notamment sur le management de crise et sur la hiérarchisation d'activité.

Nom du module	Nombre de participants
Le directeur et son adjoint, premiers développeurs RH	10
Pilotage de sa direction	28
Séminaire management de crise	40
Groupe de travail : Gestion de crise	5
Priorisation / hiérarchisation des activités	38

MANAGERS

► 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.

Nom du module	Nombre de participants
Management des compétences et des motivations	10
Management des équipes	60
Prise de décision et priorisation	51

► 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. 39 managers se sont inscrits sur un des modules proposés.

Nom du module	Nombre de participants
Communication du manager	5
Conduite de réunions	5
Dimension comportementale du management	8
Gestion des conflits	5
Gestion des conflits session spéciale	3
Les risques psycho-sociaux	3
Dimension comportementale du management	8
Management de réseaux	5
Management transversal	26

► Cercle des managers

Cette nouvelle modalité dite de co-développement s'inscrit dans le dispositif de formation managériale de l'Agence au même titre que les formations collectives ou le coaching individuel. Sa spécificité tient dans son approche très concrète, opérationnelle des problématiques rencontrées et dans sa recherche de solutions collectives à des problèmes rencontrés individuellement dans la pratique professionnelle.

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 ;
- Introduire des outils de management et des grilles d'analyse adaptées aux problèmes posés.

Nom du cercle	Nombre de participants
Contribuer au développement d'un esprit d'équipe	6
Définir et accompagner son équipe dans la définition, la gestion et le traitement des dossiers prioritaires	5
Articuler le travail de son équipe entre directions « produits » et directions « métiers ».	7

Cette modalité se poursuivra et sera étendue en 2014.

► Coaching

Permet de favoriser la mise en application par le management des concepts abordés en formation collective et l'aider à définir son style managérial. En 2013, 106 coachings individuels (séances) ont été réalisés.

► Le management hors hiérarchie

Par ailleurs, des modules de formation au management hors hiérarchie destinés à l'ensemble des agents ont été organisés.

Ainsi, des modules de management de projet ont été développés : un module permettant d'acquérir les fondamentaux de management de projet destiné à tous les agents et un module dédié aux chefs de projet permettant de travailler sur leurs projets selon des modalités de formation action.

Nom du module	Nombre de participants
Acquérir les fondamentaux du management de projet	14
Conduire et gérer un projet	13

2 RENFORCEMENT DES COMPETENCES SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

Cet axe de formation renvoie au cœur de métier de l'Agence et à la nécessité d'une adaptation et d'une consolidation permanente de compétences de haut niveau. Il s'agit d'une condition majeure de crédibilité de l'Agence en matière de santé publique.

Par comparaison avec l'année 2012, la proportion du nombre de jours de formation du domaine scientifique et technique a progressé de 2,3% en 2013.

Dans ce cadre, 12 projets de formation intra-Agence ou interne ont été conçus, mis en œuvre et évalués, pour répondre spécifiquement aux besoins des directions :

Titre du projet	Direction
Dimension relationnelle de l'inspection	DI
Evaluation des risques sur site industriel/QRM	DI
Pratiquer le codage avec la CIM10 (classification internationale des médicaments version 10)	DQFR
Exploiter les données du Programme de Médicalisation des Systèmes d'Information (PMSI)	STRAT
Evaluer les données Grossesse	SURV/DP
Formations sur les Dispositifs médicaux	SURV/DP

Réflexion éthique et les nouveaux aspects réglementaires de l'expérimentation animale selon la Directive 2010/063	CTROL
Maîtriser le traitement de l'échantillon pour le contrôle physico-chimique des produits de santé	CTROL
Maîtriser le traitement de l'échantillon pour le contrôle physico-chimique des produits de santé et des produits d'origine végétale	CTROL
Optimiser l'utilisation de la PCR quantitative: Q-PCR niveau 1 et 2	CTROL
Utiliser les nouvelles méthodes de séquençage	CTROL
Spectrométrie de masse MALDI-TOF	CTROL
Utilisation du MALS et viscomètre	CTROL
Pharmacocinétique: bases et concepts; place dans le développement des médicaments	EVAL/DP
Gérer des GT ou des commissions	DG

Renforcer la spécialisation scientifique et technique	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
EN 2013	621	1 037
<i>EN 2012</i>	<i>314</i>	<i>1 231</i>
<i>EN 2011</i>	<i>338</i>	<i>1 055</i>
<i>En 2010</i>	<i>348</i>	<i>953</i>

Par ailleurs, **184 jours** ont été consacrés à l'**actualisation de connaissances scientifiques** par le biais de congrès, séminaires et colloques. Ce type de manifestation ne relève pas de la formation stricto sensu mais représente une contribution adaptée au développement des compétences d'un personnel de haut niveau de qualification.

3 L'ADAPTATION AU CHANGEMENT

Avec la nouvelle organisation, l'adaptation au changement passe par le fait de :

- Maîtriser les outils informatiques.
- Accompagner le développement de carrière des agents (V.A.E, diplômes ...).
- Renforcer la communication et l'information.
- Maîtriser la langue anglaise pour participer efficacement aux travaux européens.
- Assurer la gestion des ressources

La maîtrise des outils informatiques

L'offre de formation bureautique en vigueur depuis la fin de l'année 2011 repose sur le principe de l'individualisation des parcours de formation qui comprend une phase préalable d'évaluation des compétences du stagiaire. Cette évaluation prend la forme d'un audit des acquis et a pour objectif la préconisation d'un parcours de formation correspondant au niveau et aux besoins de formation de l'agent. En effet, le stagiaire se voit proposer différents stages courts répondant aux fonctionnalités précises des logiciels bureautiques et informatiques présents sur son poste de travail (Excel Word, Powerpoint Groupwise, Adobe Reader...).

151 audits de formation ont donné lieu à 201 positionnements sur l'ensemble des logiciels.

Ces besoins ont débouché pour chaque agent sur un parcours de formation individualisé combinant, selon ses besoins professionnels, des modules aussi bien en e-Learning assisté au centre de ressources (CDR) qu'en cours collectifs.

Cette souplesse de modalité permet à chaque agent d'être positionné sur un module qui répond exactement à ses besoins et de développer ses compétences à son rythme tout en étant accompagné et guidé dans son parcours de formation individualisé.

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

Type de formation	Nombre de dossiers soumis à validation	Avis défavorable	Report	Annulation par l'agent	Formations mises en œuvre
CFP	3	-	-	1	2
Prépa Concours	1	-	-	1	-
Diplômantes	28	-	1	1	26
VAE	3	-	-	-	3
Total	35	-	1	3	31

Renforcer la communication et l'information

Dans le cadre de leurs activités d'évaluation, de contrôle et d'inspection, les différentes directions scientifiques sont amenées dans le cadre de l'exercice de leurs missions à rédiger et publier différents types d'écrits et également à intervenir à l'oral pour présenter leurs travaux face à un auditoire ou un groupe d'experts. En parallèle, l'Agence est aussi, dans le cadre de sa mission d'information des patients, industriels et citoyens, amenée à répondre aux sollicitations des médias par l'intermédiaire de ses porte-paroles.

L'Agence doit :

- S'employer à adapter l'information diffusée en fonction des publics concernés et à développer la visibilité et la lisibilité de l'Agence et de ses missions auprès de l'extérieur.
- Valoriser et promouvoir le savoir-faire et la contribution internationale de l'Agence.
- S'atteler à déterminer et communiquer les priorités de santé publique sur lesquelles l'ANSM se positionne notamment pour ce qui concerne son champ d'expertise.

3 grandes thématiques ont été déployées :

La communication scientifique et technique

L'expression et la communication

Le media training

Ce dispositif individualisé de formation a été conçu en plusieurs phases :

- Une session collective d'une demi-journée dont la thématique porte sur les principes généraux du media training 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.

La diminution du nombre de jours de formation trouve une explication dans le volume important de désistements aux stages de ce domaine. Ces formations seront reportées au premier trimestre 2014.

Renforcer la communication et l'information	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
En 2013	117	101
En 2012	55	108
EN 2011	95	222
En 2010	74	143

Maîtriser la langue anglaise pour participer efficacement aux travaux européens

Le domaine des langues étrangères et plus précisément la maîtrise de la langue anglaise 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.

Le dispositif de formation des langues étrangères repose sur un principe pédagogique d'individualisation des parcours de formation qui aboutit à proposer des formations qui tiennent compte du niveau des agents et du poste de travail qu'ils occupent.

L'architecture du dispositif comporte une phase incontournable dite de positionnement de chaque demandeur de formation d'anglais afin d'évaluer ses compétences linguistiques et de lui préconiser un parcours de formation lié 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 peut comprendre :

- Une offre de modules à visée professionnelle (modules spécifiques dédiés au métier scientifique et compétences transversales),
- et/ou des cours par téléphone (d'une durée de 20h maximum sur 2 ans),
- et/ou des cours particuliers (d'une durée de 10h ; ces derniers sont proposés exclusivement à l'encadrement sauf exception),
- et/ou des séances en English Learning Center (structure d'auto-formation assistée) ou du e-learning pour les agents en région.

Compte tenu de la bascule organisationnelle, des entretiens d'analyse du besoin ont été organisés pour vérifier la pertinence des parcours en cours.

Au 31 décembre 2013, 391 parcours en cours ont été comptabilisés pour les années 2012-2013.

Le niveau de progression des agents permet de constater que les résultats du BULATS® restent stables par rapport à 2012. Le pourcentage de débutants et faux débutants (A1/A2) est plus élevé, à 34% ce qui s'explique par le volume de nouveaux inscrits n'ayant jamais suivi un parcours de formation à l'Agence. 65 agents (66% des audités) ont déjà un niveau opérationnel B1 ou supérieur sur l'échelle BULATS®.

Maitriser la langue anglaise	Nombre de participants
Volet collectif	185
Volet individuel	
Les cours par téléphone 2012	226
Les cours par téléphone 2013	109
Les cours particuliers	8
English learning center 2012/2013	197

Assurer la gestion des ressources

L'Agence évolue dans un contexte de transition organisationnelle et doit faire face à un environnement budgétaire contraint. Il s'agit avec cet axe de garantir une bonne gestion des ressources humaines et budgétaires allouées à l'Agence.

Sensibilisation à l'accueil et à l'orientation des agents en situation difficile

Une formation de sensibilisation à l'accueil et à l'orientation des agents en situation difficile a été conçue et mise en place suite à une demande émanant du CHSCT. La DRH a répondu plus largement à cette demande en proposant ce module à tous les représentants du personnel ou d'organisation syndicale.

Les objectifs de formation retenus sont :

- Accueillir un agent en situation de souffrance dans le cadre de son mandat de représentant du personnel ou de représentant d'organisation syndicale.
- Identifier la situation de souffrance.
- Développer ses qualités d'écoute pour orienter le collaborateur en souffrance vers le bon interlocuteur.

Les règles de gestion des congés

Des formations au sein de l'ANSM ont été dispensées par la Direction des Ressources Humaines auprès des managers, des assistantes/gestionnaires en charge de la gestion des congés, de toutes les directions de l'Agence.

Les enjeux de ces formations étaient d'optimiser la gestion et le suivi des congés, et d'harmoniser les pratiques de gestion des congés au sein de l'Agence.

Les objectifs visés étaient d'appliquer les principales règles de congés, distinguer les différentes étapes de la procédure de gestion des congés, et de s'approprier des outils de gestion.

Intitulé du module	Nombre de participants
Sensibilisation à l'accueil et à l'orientation des agents en situation difficile	38
Les règles de gestion des congés	113

4 LE RENFORCEMENT DE LA SECURISATION DES PRODUCTIONS

Sécuriser les productions réglementaires

Le contexte international et communautaire dans lequel l'ANSM 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.

Par ailleurs, il paraît indispensable d'avoir une connaissance réglementaire et juridique solide pour contribuer à l'élaboration de la réglementation européenne et être en capacité d'appliquer les évolutions de celle-ci.

Intitulé du module	Nombre de participants
Appliquer le droit du médicament – stage reconduit	12
Appliquer les bases pratiques du droit administratif – 2 sessions	42
Réglementation européenne des dispositifs médicaux - nouveau	-

Dans le cadre de la réorganisation et afin de suivre l'actualité réglementaire DM (nouvelle réglementation notamment en ce qui concerne l'aspect publicité), une formation « Réglementation européenne des DM » a été mise en œuvre en partenariat avec la DAJR et la DMTCOS afin de faciliter la prise de fonction des nouveaux évaluateurs au sein de la DMTCOS.

Le droit et la réglementation	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
2013	78	212
2012	29	52
2011	103	157
2010	44	100

Gérer les exigences déontologiques

L'importance de la déontologie des personnels de l'Agence et experts externes est réaffirmée dans la loi n°2011-2013 du 29 décembre 2011 relative au renforcement de la sécurité sanitaire du médicament et des produits de santé en renforçant la transparence des liens d'intérêts par une série de mesures. La transposition de cette législation a nécessité de redéfinir les procédures de gestion des groupes de travail et de commissions.

Au total, 72 agents ont été formés en 2013.

Tracer et organiser les process de travail

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.

Dans le prolongement de la réorganisation, le SMQ est en cours d'actualisation pour en améliorer en permanence l'efficacité conformément aux exigences de la norme ISO 9001 et autres normes applicables aux activités de l'agence (ISO 17025 pour la CTROL et ISO 17020 pour la DI).

L'ensemble du personnel intervient ou est susceptible d'intervenir dans le SMQ. Toutefois, une organisation fonctionnelle sous-entend la mise en place et l'animation du système par la DQFR : il s'agit du réseau constitué des responsables qualité pour les directions métier et les directions support, et des correspondants qualité pour les directions produit, qui ont été la première population formée à la qualité en 2013, afin d'accompagner la mise en place du SMQ de l'ANSM.

Tracer et organiser les process de travail par le SMQ	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
EN 2013	158	305
EN 2012	93	189
EN 2011	66	170
En 2010	63	86

Encourager la sécurité au travail des agents

L'offre actuelle a reçu la validation de l'Agent Chargé de la Mise en Œuvre (ACMO) de l'hygiène et la sécurité et du Comité d'Hygiène et de la Sécurité et des conditions de travail le 29 avril 2010.

L'offre, structurée autour de 6 axes nouvellement désignés, comprend 15 formations.

Une formation CHSCT à l'attention des représentants syndicaux a été organisée en début d'année 2013.

Dans le cadre du chantier « Amélioration de la qualité de vie au travail / Prévention des risques psycho-sociaux » une autre formation sur les risques psycho-sociaux a aussi été conçue pour permettre aux membres du groupe projet (représentants syndicaux, membres du CHSCT, représentants de la DRH, managers) de mieux appréhender la souffrance au travail.

Encourager la sécurité au travail des agents	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
EN 2013	181	217
EN 2012	393	33.5
EN 2011	45	52
En 2010	201	213

5 MIEUX CONNAITRE L'AGENCE ET SON ENVIRONNEMENT

Ce domaine recouvre la connaissance du fonctionnement interne de l'Agence et de ses relations avec son environnement.

Dans cette optique, il paraît également nécessaire de revisiter le format et le contenu des journées des nouveaux arrivants au regard de la mise en place de la nouvelle Agence.

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 thématiques ont été conçues en 2013 pour une mise en œuvre sur 2014.

53- Bilan financier de la formation professionnelle

531- Exécution du budget de formation

Budget	2011	2012	2013
Budget inscrit	940 000€	1 452 000€	1 700 000€
Budget consommé	812 128€	1 107 093€	1 513 715€
Taux d'exécution	86%*	76%	89%

* taux d'engagement de 97% en 2010 et 92% en 2011

532- Répartition des dépenses par nature de formation *

Nature de formation	Montant des dépenses	%	Coût horaire
Inter-entreprise	390 789€	31%	78€
Interne	-	-	
Intra-Agence	814 271€	65%	47€
Développement de carrière	51 709€	4%	10€
Total	1 256 769 €		45€

* hors charges à payer

54- L'accueil des stagiaires école

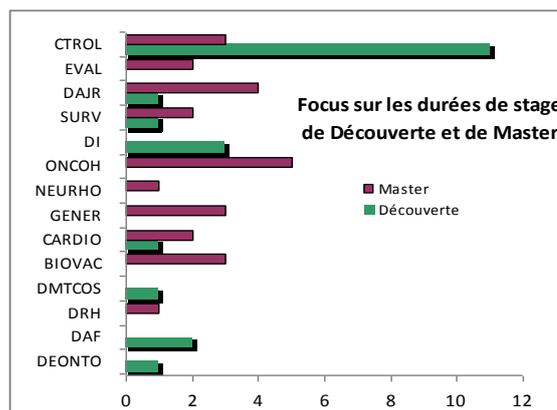
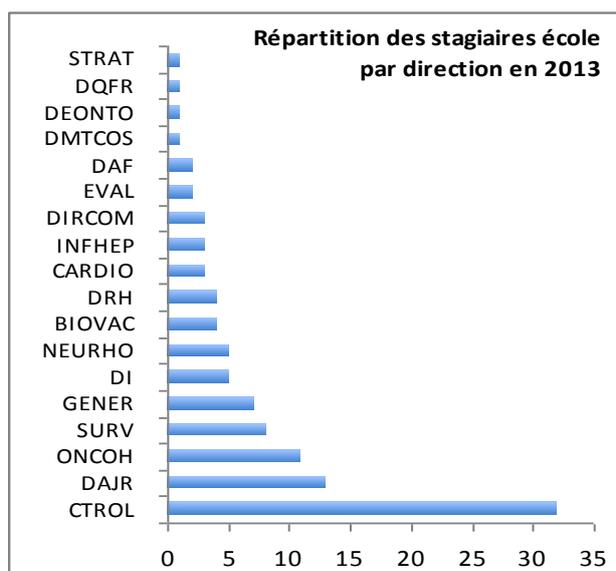
541- Nombre de stagiaires accueillis à l'Agence

Années	2011	2012	2013
Stagiaires	120	74	106

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	25	10	3	36	25	2	5	106

543- Répartition des stagiaires par direction



En 2013, 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 accueille majoritairement les stagiaires de découverte. Quant aux 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	31	7	9	13	7	12	3	22	106

545- La gratification des stagiaires écoles

	2011	2012	2013
Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une gratification	81	50	62
Dépenses annuelles	163 695€	108 740€	123 321€

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

Sujets abordés en CHSCT en 2013 :

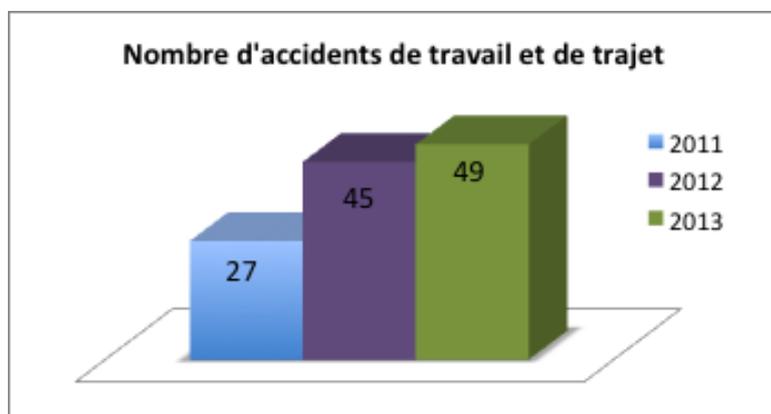
- Bilan 2012 des médecins de prévention des trois sites ;
- Présentation des différentes opérations de déménagement en vue de mettre en cohérence la réorganisation de l'Agence avec la disposition géographique des équipes de certaines directions produits, métiers ou supports ;
- Présentation du projet d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux ;
- Mise en place d'un service de taxi dans le cadre des astreintes ;
- Mise en place d'une procédure de sécurité lors des inspections ;
- Amélioration de l'accueil au sein de l'Agence des personnes en situation de handicap ;
- Désamiantage des terrasses des bâtiments C et D sur le site de Saint-Denis ;
- Amélioration du système de sécurité de l'Agence et du contrôle d'accès.

Un suivi régulier a également été réalisé dans le cadre du CHSCT concernant :

- L'accompagnement des agents dans le contexte de changement ;
- Les difficultés de chauffage du bâtiment Etoile ;
- Les opérations de déménagement par le biais de visites d'une délégation du CHSCT dans les locaux.

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	Site de Saint-Denis	Site de Lyon	Site de Montpellier	Total 2013	Total 2012
Nombre d'accident de travail	18	2	3	23	22
Nombre d'accident de trajet	23	1	2	26	23
Nombre total de déclarations d'accidents du travail/trajet	41	3	5	49	45
% des accidents du travail/trajet ayant conduit à un arrêt de travail	26%	0	40%	66%	60%
Nombre de jours d'arrêts de travail	185				346

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

Accident de travail/trajet	2011	2012	2013
Accidents de travail/trajet déclarés	27	45	41
Accidents de travail/trajet ayant conduit à un arrêt de travail	18	27	13
% des accidents de travail/trajet ayant conduit à un arrêt de travail	67%	60%	66 %

614- Nombre d'accidents de travail et de trajet par lésion en 2013

Répartition des accidents de trajet		Répartition des accidents de travail	
Type	Nombre	Type	Nombre
Chute	10	Chute	10
Agression	0	Blessure/choc	10
Circulation	7	Projections	2
Blessure/choc	6	Piqure	1
Non renseignés	3		

Prévention des risques

Intitulé du module	Nombre de jours unitaire	Nombre de session	Nombre de participants
Utiliser le matériel de lutte incendie	1	6	38
Organiser l'évacuation : guides et serre-files	0,5	4	25
S'initier aux gestes de 1 ^{er} secours	1	1	4
Utiliser un défibrillateur automatique	1	0	0
Organiser son travail sur écran	0.5	1	7
Prévenir les risques liés aux postures et aux gestes répétitifs	1	1	3
Sauveteur secouriste du Travail	2	1	4
Recyclage sauveteur secouriste	1	6	60
Habilitation électrique	2	0	0
Habilitation autoclave	1	1	8
Prévenir les risques dans les laboratoires	3	0	0
Organiser son rôle en tant que membre du CHSCT	5	1	8
Les risques psycho-sociaux	1	1	10

167 agents ont bénéficié d'un stage prévention des risques.

Pour 2013, il n'y a pas eu de formation sur l'utilisation d'un défibrillateur, car celui-ci est maintenant intégré dans le module « s'initier aux gestes de premiers secours ».

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 et de sécurité, l'information sanitaire, les vaccinations.

621- Bilan de l'activité clinique en 2013

Année	Effectifs surveillés			Total
	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	
2011	260	37	ND*	297
2012	286	38	34	358
2013	ND*	ND*	54	ND*

*Données non disponibles

Les bilans des visites de la médecine de prévention sur les sites de Saint-Denis et de Lyon n'ont pas été communiqués pour 2013.

Sur le site de Montpellier, la médecine de prévention a réalisé 54 visites annuelles, dont 0 visite dans le cadre de la surveillance médicale renforcée, 46 visites simples et 9 visites de reprise.

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, 208 agents ont pu bénéficier d'une vaccination en 2013 sur l'ensemble des sites, dont 158 à Saint-Denis, 30 à Montpellier et 20 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	2011	2012	2013
Médecine de prévention	92 199€	108 355€	110 967€
Médecine statutaire	7 327€	8 585€	4 037€
Total	99 526€	116 940€	115 004€

CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

71- Les faits marquants du dialogue social

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

- Les ajustements apportés à l'organisation de certaines directions produit, directions métier ou directions support afin de créer une plus grande synergie et efficacité de l'organisation matricielle de l'Agence ;
- La raréfaction des ressources humaines et budgétaires mises à disposition de l'Agence dans un contexte d'accroissement des champs de compétences ;
- La mise en œuvre de réformes réglementaires (abandon de la notation des fonctionnaires, réforme du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire) ;
- L'état d'avancement du schéma directeur des systèmes d'information ;
- L'initiation d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux ;
- La poursuite de relations de proximité soutenues avec les partenaires sociaux concernant les situations individuelles nécessitant une attention des ressources humaines en vue de les résoudre.

711- Les échanges avec les partenaires sociaux

	2012	2013
Total réunions	73	69
Réunions d'échanges	48	30
Réunions pour les instances	25	36
Réunions du Conseil d'administration	4	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	1 (1 bénéficiaire)
SA-Afssaps	52	1,5	Néant
Intersyndicale CFDT-FO	36	1	Néant
CGT-ANSM	125	3,5	3 (3 bénéficiaires)
SUD TRAVAIL	0	0	Néant
SNMPSIV-CGC	53	1,5	Néant

72- Fonctionnement des instances de concertation à l'ANSM

La présence syndicale à l'ANSM est assurée 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.

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

721- La répartition des organisations syndicales

	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.

722- Les instances de l'ANSM

	2011	2012	2013
Comité technique d'établissement (CTE)	5 CTP et 1 CTE	9	12
Commission consultative paritaire - CCP	2	2	2
Commission administrative paritaire - CAP (une pour chacun des 3 corps de fonctionnaires + la CAP commune T3S du Ministère)	6	6	7
Commission formation	2	1	2
Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) puis Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	1 CHS et 1 CHSCT	4	6
Commission prêt secours - CPS	4	3	4
Commission restauration	0	1	2
Total	22	26	36

▪ 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 2012 ;
- Bilan de la formation 2012 et du plan de formation 2013 ;
- 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 2012, le programme de travail de l'agence pour 2014, le budget prévisionnel 2014 et les décisions modificatives au budget prévisionnel 2013 ;
- Processus d'ajustements de l'organisation de l'Agence. La décision du directeur général en date du 24 septembre 2012 a fait l'objet d'un certain nombre d'ajustements au cours de l'année 2013. En effet, des ajustements ont été apportés à l'organisation de plusieurs directions : DQFR, EVAL, AC, DSI, DRH, STRAT ;
- Projet de décret portant statut particulier du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire ;
- Revalorisation du régime indemnitaire des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire et des adjoints techniques de laboratoire ;
- Projet de décret relatif à l'harmonisation des sanctions applicables aux produits de santé et aux modalités de mise en œuvre des sanctions financières et projet d'ordonnance relative à l'harmonisation des sanctions pénales et financières relatives aux produits de santé et à l'adaptation des prérogatives des autorités et des agents chargés de constater les manquements ;
- La prorogation des mandats des membres des instances de concertation (CTE, CSHCT, CCP) en vue du renouvellement général inter fonctions-publiques prévu en fin d'année 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 2013 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

	2011	2012	2013
Ensemble de la fonction publique	6	5	6
Sphère santé-affaires sociales	0	0	0
Total mouvements	6	5	6
Nombre moyen de grévistes ANSM /mouvement	0,16	0,1	0

CHAPITRE 8 : LA POLITIQUE SOCIALE ET LA VIE AU TRAVAIL

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

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

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

En 2013, la direction des ressources humaines a déployé de nouvelles actions dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique globale d'amélioration de la vie au travail :

- Organisation des forums « Vie au travail » à l'attention des personnels de l'Agence et visant à faire connaître les prestations développées par la Direction des ressources humaines :
 - Saint-Denis, 17 septembre 2013
 - Lyon, 26 septembre 2013
 - Montpellier, 8 octobre 2013
- Aides au maintien dans leur emploi de personnels handicapés ;
 - commande de matériel spécifique (fauteuil, prothèse auditive): 3 bénéficiaires
 - recours à des prestations d'interprète: 1 bénéficiaire
 - aménagement de bureaux (intervention ergonome): 2 bénéficiaires
 - prestation taxi pour le trajet domicile-travail: 2 bénéficiaires
 - mise en place de convention de télétravail : 1 bénéficiaire
- Préparation du diagnostic des risques psychosociaux déployé courant 2014 :
 - 1 réunion du groupe projet
 - 3 réunions des groupes de travail
 - 1 réunion du comité de pilotage

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, l'assistante sociale a assuré 13 permanences d'une ½ journée en 2013 et 14 permanences d'une 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
Nombre de réunions	3	4
Nombre de dossiers examinés	10	17
Total des aides attribuées	12 250 €	16 075 €
Aide attribuée sous forme de prêt	11%	30%
Aide attribuée sous forme de secours	89%	70%

83- Les prestations d'action sociale

Les aides à la famille

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

Prestation de chèque emploi service pour garde d'enfants de 0 à 6 ans	Nombre de bénéficiaires 2012	Nombre de bénéficiaires 2013
	35	62

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

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	2011	2012	2013
Mariage	20	12	18
PACS	1	4	7
Naissance	32	37	36
Adoption	-	-	-
Départ en retraite	6	9	9
Total bénéficiaires	59	62	70
Coût total	6 962€	7 316€	8 260€

En 2013, la valeur faciale des bons d'achats est de 118 € par évènement familial.

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

Bons d'achat fêtes de fin d'année	2011	2012	2013
Bénéficiaires bons adultes	1032	1054	1050
Bénéficiaires bons enfants	907	937	905
Total bénéficiaires	1 939	1 991	1 955
Coût total	136 980€	140 540€	179 659€

En 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 avec 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
Nombre d'adhésions	44	23

8 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 total, 183 adhésions ont été réalisées depuis la mise en œuvre de la convention en 2011.

L'Ascasps

L'Association Sportive et Culturelle de l'Agence française de Sécurité sanitaire des Produits de Santé (ASCASPS), a pour objet de proposer de nombreuses activités de loisirs et des activités sportives aux personnels de l'Agence (chèques-lire, chèques-disque, cinéma, piscine, visites de musées, marathon, Qi Gong, voyages, etc.). Il est noté une augmentation de +10% du nombre d'adhérents depuis 2012 liée à l'augmentation du budget dédié et du panel d'activités proposées.

Evolution des adhésions par site au 31 décembre

	2011	2012	2013
Lyon	48	47	47
Montpellier	68	69	74
Saint-Denis	253	291	346
Total	369	407	467
Montant adhésion	12€	14€	15€

Evolution du budget par rapport à la subvention au 31 décembre

	2011	2012	2013
Montants des cotisations	4 475€	5 754€	7 032€
Subvention	34 777€	70 000€	80 000€
Total	39 252€	75 754€	87 032€

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

Poste principal	Poste secondaire	2012	2013	écart
Individuel	Recettes	51 416€	54 649€	+6%
	Charges	86 437€	83 088€	-4%
	Sous-total	35 021€	28 439€	-18%
Collectif	Recettes	28 668€	83 000€	+190% (Cap vert)
	Charges	68 290€	140 502€	+106%
	Sous-total	39 622€	57 502€	+45%

La part individuelle est à peu près constante d'année en année. En revanche, la part collective est en constante progression, pour arriver à 38% de dépenses en individuelle et 60% en collectif.

84- Organisation de la restauration collective

Le restaurant Afssaps « Les Portes de Pleyel » et Vendargues

L'Agence a notifié en juin 2008, à la société Avenance/Elior un marché de fourniture de denrées alimentaires pour la confection de repas adultes sur le site de Saint-Denis (93) et sur le site de Vendargues (34). Les clauses de ce marché prévoient qu'il « est conclu pour trois années fermes consécutives à compter de sa notification et pourra être reconduit deux fois par an par décision expresse. »

Les marchés arrivaient à échéance fin mai 2013. Dans le cadre de leur renouvellement et afin d'élaborer de manière plus aboutie et concertée les différents cahiers des charges, les marchés ont été prolongés jusqu'au 03/01/2014.

Un appel d'offres pour son renouvellement a été lancé pendant l'été 2013 avec l'objectif d'améliorer la qualité des repas et d'intégrer au nouveau marché la nouvelle prestation relative à la mise en place d'une cafétéria qui ouvrira en début d'année 2014 dans le "nouveau bâtiment A". Après examen de l'ensemble des propositions déposées par les candidats, le prestataire retenu pour assurer notre restauration collective à Saint-Denis est EUREST (groupe Compass).

Pour le site de Vendargues, c'est la société Elior restaurant qui a été retenue.

La commission restauration a été étroitement associée à l'ensemble de la procédure notamment sur l'élaboration du cahier des charges et sur le choix du prestataire.

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 » est également accessible mais avec un nombre de places limitées.

La restauration sur le site de Lyon

Après avis des agents du site de Lyon et approbation du Conseil d'administration, l'Agence a mis en place depuis le 1^{er} août 2005, pour ce site déconcentré, des titres de restauration venant en lieu et place de la subvention. Le titre a une valeur faciale de 8 € (dont 60% sont financés par l'Agence et 40% par le salarié) et un titre est distribué pour chaque jour travaillé.

Le bilan financier (montant annuel TTC)

	Saint-Denis restaurant Agence	Saint-Denis restaurant Tour Pleyel	Lyon	Vendargues
Année 2013	515 031€	67 779€	71 248€	59 753€
Année 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.

Ces subventions sont les suivantes :

Tranche	Subvention	Rémunération comprise entre
Tranche 1	6,33	< 16 769 €
Tranche 2	5,72	16 769 € – 24 391 €
Tranche 3	5,03	24 391 € – 30 489 €
Tranche 4	4,42	30 489 € – 39 636 €
Tranche 5	3,67	> 39 636 €

Par ailleurs, l'Agence participe à hauteur de 0,74 centimes par agent et par repas aux frais de fonctionnement et d'investissement de l'association des utilisateurs du restaurant de la Tour Pleyel.

Enfin, une subvention de 9 € par repas est versée aux stagiaires de l'ANSM.

La Fréquentation au restaurant d'entreprise

Moyenne repas par jour	Saint-Denis restaurant Agence	Saint-Denis restaurant Tour Pleyel	Vendargues
2013	437	53	47
Rappel 2012	421	53	48

La commission restauration sur le site de Saint-Denis

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 (1 réunion en 2012 et 2 en 2013).

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
- un représentant de la DAF et de la DRH
- le prestataire gérant le restaurant

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 la Direction des Ressources Humaines
Contact : marie.balland@ansm.sante.fr