

ansm

Agence nationale de sécurité du médicament
et des produits de santé

2016

BILAN SOCIAL
CHIFFRES
CLÉS





Je considère
indispensable de
conjuguer performance
et qualité de vie au travail
dans un projet collectif
de transformation

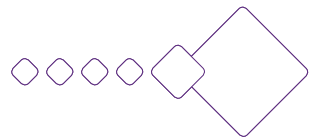


Dans la lettre adressée à l'ensemble du personnel le 17 janvier 2017, je souligne notre investissement collectif et dynamique au service de la santé publique qui fait de notre établissement une entité engagée et en mouvement.

Sur les bases solides et renouvelées de la création de l'ANSM par la loi du 29 décembre 2011, l'Agence s'est engagée dans la définition et le déploiement de priorités stratégiques qui constituent ses fondamentaux pour les années en cours, à savoir : garantir un haut niveau de sécurité sanitaire de tous les produits de santé tout au long de leur vie ; favoriser un accès rapide, encadré et large à l'ensemble des produits de santé ; consolider les liens de l'ANSM avec les parties prenantes et améliorer leur implication ; enfin renforcer l'efficacité de l'Agence et poursuivre sa modernisation.

La mise en œuvre de ces orientations suppose que soient conduites à l'Agence des évolutions portées par une culture de la transformation qui soit à la fois comprise et partagée par tous.

Je considère indispensable de conjuguer performance et qualité de vie au travail dans un projet collectif de transformation. Pour être en capacité d'atteindre cet objectif, j'ai souhaité que nous nous engagions dans un travail visant à structurer nos activités, notamment pour assurer une meilleure lisibilité de nos actions et de nos choix prioritaires par les pouvoirs publics, le Parlement et plus largement les usagers du système de santé. En interne, cette meilleure lisibilité doit aussi redonner de la confiance aux agents, dont la compétence reconnue constitue la force principale de l'établissement, en assurant à chacun une place dans un projet commun.



Un schéma directeur des ressources humaines (SDRH) a été adopté lors de la séance du Conseil d'administration du 26 mai 2016. Il fait le lien entre les grandes orientations stratégiques, notamment celles inscrites dans le Contrat d'objectifs et de performance (COP), et une politique structurée de ressources humaines. Il doit permettre à chaque professionnel de l'Agence de se projeter dans l'environnement collectif pour répondre aux enjeux de service public de qualité pour les usagers de la santé et de la sécurité sanitaire. Le premier baromètre social, réalisé en 2016, a recueilli un taux de réponse de 65,6 % qui témoigne de l'attachement et de l'intérêt du personnel pour l'Agence.

Au titre des travaux 2016 destinés à améliorer la qualité de vie des agents figurent l'engagement de l'Agence dans une démarche visant à élaborer et à mettre en œuvre une politique volontariste d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou rencontrant des problèmes de santé importants. De plus, une expérimentation réussie du télétravail conduite à la direction de l'inspection a permis de poser les fondements d'un déploiement à l'ensemble des directions de ce mode d'organisation du travail qui vise à participer à l'amélioration des conditions de vie au travail au sein de l'établissement. Les sujets marquants de la transformation de l'Agence ont donné lieu à des réunions nourries avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, au sein des instances ou dans des réunions *ad hoc*.

Le bilan social 2016 vous permet d'apprécier plus globalement la situation de l'Agence dans le domaine social, avec des indicateurs sexués quand l'information est disponible. Certaines de ces évolutions sont marquées par les contraintes budgétaires. L'Agence doit faire face à une diminution continue de ses emplois (969,5 ETPT en 2016, consommés à 98,6 %). Cette situation renforce la nécessité de poursuivre la démarche de définition des priorités tout en veillant au développement professionnel du personnel et à l'amélioration continue de ses conditions de travail auxquels, vous le savez, je suis très attaché.

Dominique MARTIN



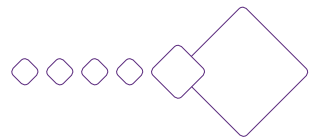


Sommaire

LA CARTE D'IDENTITÉ DE L'ANSM.....	04
LES CHIFFRES CLÉS DU BILAN SOCIAL 2016.....	06
Le personnel de l'Agence.....	06
Le personnel permanent.....	09
Le personnel non permanent.....	13
Le taux d'absentéisme	14
La formation professionnelle	15
Le schéma directeur des ressources humaines engagé depuis 2015	16
Les relations professionnelles et le dialogue social.....	17
La qualité de vie au travail	17
La politique et santé au travail.....	18
Les experts externes	19

LA CARTE D'IDENTITÉ DE L'ANSM

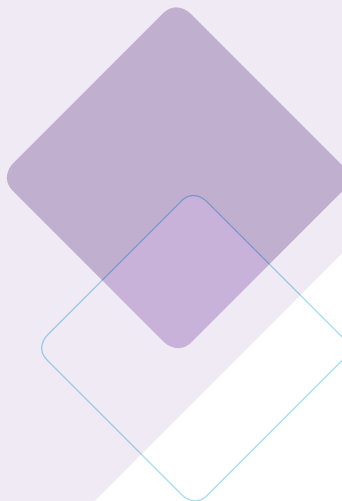
- ◆ **L'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM)**, créée par la loi du 29 décembre 2011 est un établissement public de l'État placé sous la tutelle du ministre chargé de la santé, qui succède à l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (Afssaps) elle-même créée par la loi du 1^{er} juillet 1998 relative au renforcement de la veille sanitaire et du contrôle de la sécurité sanitaire des produits destinés à l'homme.
- ◆ L'ANSM, dont la mise en place effective a eu lieu le 1^{er} mai 2012 en application du décret du 27 avril 2012 relatif à sa gouvernance, a pour **principal objectif de garantir la sécurité du médicament et des produits de santé de façon durable et modernisée dans une perspective de transparence de la politique sanitaire française**. Elle est chargée d'évaluer les bénéfices et les risques liés à l'utilisation des produits de santé tout au long de leur vie et d'exercer la surveillance des marchés sur l'ensemble des produits de santé destinés à l'homme. Elle a pour nouvelle mission d'encourager la recherche et de piloter ou coordonner les études de suivi de patients ou de recueil de données d'efficacité et de tolérance.
- ◆ **Le schéma d'organisation mis en œuvre en octobre 2012** repose sur un fonctionnement matriciel permettant une meilleure intégration des différentes compétences nécessaires au suivi des produits de santé sur leur cycle de vie.
- ◆ Désormais sept directions produits (chargées de l'évaluation du rapport bénéfice/risque durant tout le cycle de vie des médicaments, dispositifs médicaux, préparations, produits biologiques...) travaillent en lien étroit avec cinq directions métiers (évaluation, surveillance, contrôle, inspection, affaires juridiques et réglementaires), la direction scientifique et de



«
La grande
hétérogénéité
des statuts
des personnels
constitue une
richesse pour
l'Agence
»

la stratégie européenne, la direction de la communication et de l'information ainsi que le service de déontologie de l'expertise. Une déontologue a été nommée en 2016. Cinq directions ressources complètent l'organisation de l'ANSM : ressources humaines, agence comptable, administration et finances, systèmes d'information, maîtrise des flux et référentiels.

- ◆ La mission pilotage et contrôle interne a été créée en 2015. Ses objectifs sont de concentrer et de coordonner au sein d'une structure *ad hoc*, « la mission pilotage et contrôle interne » rattachée directement au Directeur Général, les fonctions dédiées au pilotage et au contrôle de gestion, ainsi qu'au contrôle interne et pilotage de la qualité afin de doter l'établissement d'un système de pilotage stratégique et opérationnel. Après la réforme institutionnelle, l'Agence est engagée dans un chantier structuration de ses activités qui a vocation à initier une démarche de transformation.
- ◆ Pour mener à bien ses missions de sécurité sanitaire, l'ANSM s'appuie sur un **effectif total de près de 1 000 agents** répartis sur 3 sites (Saint-Denis, Lyon et Montpellier), l'essentiel des effectifs étant à Saint-Denis. L'effectif de l'ANSM est composé de personnels permanents et non permanents. Une population d'experts externes apporte sa contribution aux travaux scientifiques auprès des instances scientifiques consultatives ou dans le cadre de missions d'expertise ponctuelle sollicitées par les directions.
- ◆ La grande hétérogénéité des statuts des personnels constitue une richesse pour l'Agence, mais implique également une gestion complexe tenant compte des caractéristiques de chaque statut, relevant de textes particuliers et répondant à des logiques de gestion différentes.



LES CHIFFRES CLÉS DU BILAN SOCIAL 2016

Le personnel de l'Agence

Ces dernières années l'Agence doit faire face à la réduction régulière de ses effectifs alors que ses missions ont continué à se développer (impact loi de 2011 et plus récemment la loi du 26/01/2016 de modernisation du système de santé (LMSS)).

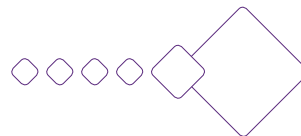
En 2016, 13 emplois ont été supprimés par la Loi de finances, puis 0,5 emploi dans le cadre de la LMSS compte tenu du transfert de l'activité de biovigilance à l'Agence de la biomédecine. Les emplois hors plafond ont quant à eux été augmentés de 10 emplois sur le dernier quadrimestre 2016 pour mettre en place l'apprentissage au sein de l'Agence et s'investir dans la formation professionnelle des jeunes.

Des efforts d'efficience importants ont d'ores et déjà été consentis sur les fonctions métiers, et il convient de souligner qu'en 2016, l'Agence a resserré davantage la contrainte pesant sur les effectifs présents, en ne remplaçant qu'un départ sur deux afin de dégager des marges de manœuvre pour maintenir le niveau de recrutement sur certaines activités régaliennes comme l'inspection et pourvoir aux besoins liés à la modernisation de l'Agence et à son pilotage (correspondant maîtrise d'ouvrage, auditeur, etc.). L'Agence a privilégié la mobilité interne sur les postes vacants.

Par ailleurs, d'autres leviers comme le non-remplacement systématique des agents lors de congé maternité ou congé formation, et le recours au contrat à durée limitée sur des activités permanentes ont également permis de limiter la consommation des ETPT.

Parallèlement à ces mesures de gestion, l'ANSM s'est engagée depuis près de trois ans dans une démarche de définition de ses priorités pour faire face à une diminution d'emplois tout en veillant au développement professionnel de son personnel et à l'amélioration continue de ses conditions de travail.

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



Cette démarche repose sur une refonte structurelle de ses processus métiers et de son organisation afin d'obtenir des gains d'efficacité et améliorer la qualité des délais de prise de décision sur des dossiers à fort enjeu de santé publique ou à forte portée économique (AMM et variations d'AMM des médicaments génériques par exemple). Les projets engagés sur ces activités mobilisent fortement les ressources de l'ANSM, ressources affectées par ailleurs au traitement des flux de dossiers relevant de la responsabilité de l'Agence. À titre d'exemple (chiffres issus du rapport d'activité 2015), l'Agence traite environ un millier d'essais cliniques hors produits de santé (1 042 en 2016 avec un délai de traitement moyen de 19,7 jours contre 45 jours en 2015), 1 799 essais cliniques, 14 000 variations d'AMM (européennes et nationales – taux de dématérialisation de 70 % atteint en 2015), 391 ruptures de stock, 502 AMM, plus de 20 000 ATU nominatives. La France est au premier rang en termes de libération des lots de vaccins en Europe (44 %) et diligente près de 630 inspections.

La répartition des 969,5 emplois sous plafond répartis par destinations du contrat d'objectifs et de performance (COP) est la suivante :

- ◆ OS 10 : garantir un haut niveau de sécurité sanitaire : 404,5 ETPT ;
- ◆ OS 20 : favoriser un accès rapide, large et encadré aux produits de santé : 305,6 ETPT ;
- ◆ OS 30 : consolider les liens des parties prenantes et améliorer leurs implications : 106,4 ETPT ;
- ◆ OS 40 : renforcer l'efficacité et la modernisation : 153 ETPT.

Évolution du plafond ETPT/ETP	2014	2015	2016
Plafond ETPT	1 003	993	969,5 ⁽³⁾
ETPT réels	994,7	991,2	955,8
Plafond ETP	1 003 ⁽¹⁾	983 ⁽²⁾	969,5
ETP réels	1 002,6	983	948,9

(1) Le plafond d'emploi de l'année 2014 est identique à celui de l'année 2013.

(2) Réduction de 20 emplois du plafond d'ETP pour 2015.

(3) Transfert de l'activité de biovigilance de 0,5 ETPT à l'Agence de la biomédecine en 2016.

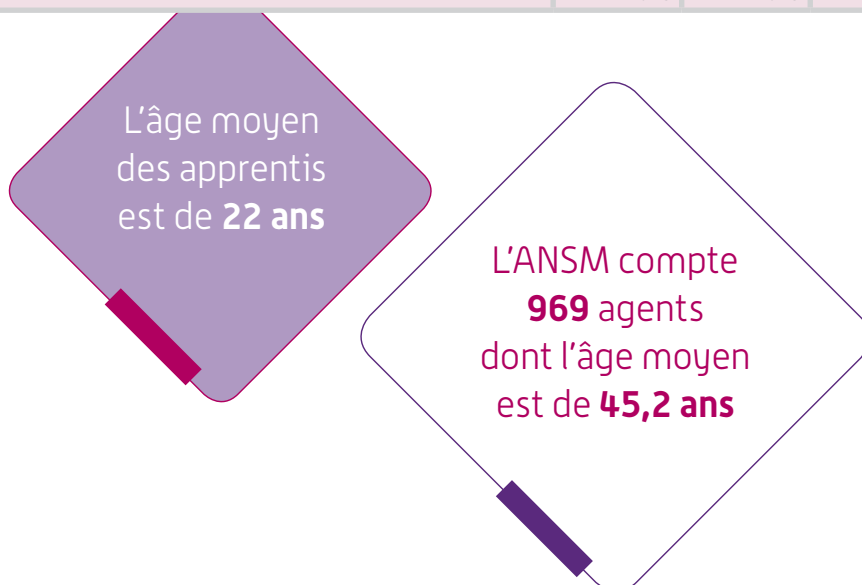
Évolution du hors plafond ETPT	2014	2015	2016
Hors plafond ETPT	6	6	9,3 ⁽¹⁾
ETPT réels	3,5	4,5	8,1
ETP réels	2	5	16

(1) Autorisation de création de 10 postes d'apprentis en 2016.

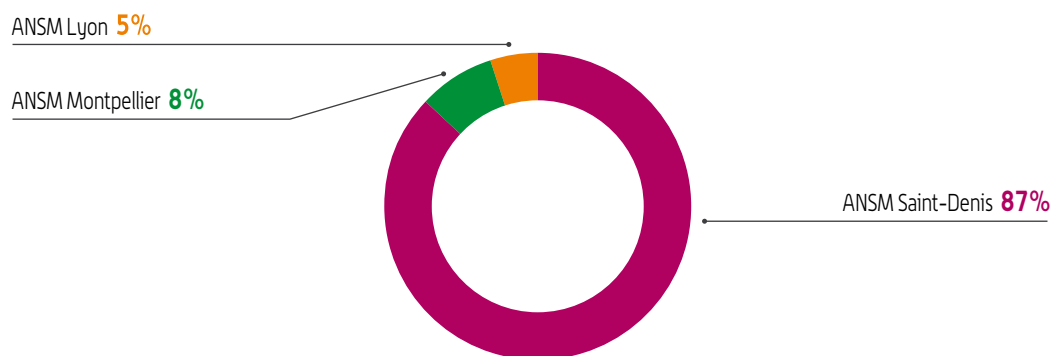
Effectifs physiques	2014	2015	2016
Effectifs physiques sous plafond	1 051	1 028	992
Effectifs permanents	999	1 003	969
Effectifs non permanents	52	25	23
Effectifs physiques hors plafond	2	5	16
Effectifs permanents	-	-	-
Effectifs non permanents	2	5	16
Total effectifs sous plafond et hors plafond	1 053	1 033	1 008

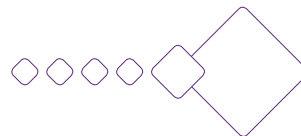
Effectifs en ETPT	2014	2015	2016
Effectifs permanents	964,5	951,8	938,9
Effectifs non permanents	30,2	39,4	16,9
Effectifs sous plafond en ETPT	994,7	991,2	955,8
Effectif hors plafond en ETPT	3,5	4,5	8,1
Total effectifs sous plafond et hors plafond en ETPT	998,2	995,7	963,9

Âge	2014	2015	2016
Âge moyen	43,9 ans	44,7 ans	45,2 ans
Permanent	44,4 ans	45 ans	45,8 ans
Non permanent	33,9 ans	34,3 ans	30,8 ans
Age médian	44 ans	44 ans	45 ans



Localisation géographique du personnel





Le personnel permanent

Personnels permanents personnes physiques au 31 décembre	2014	2015	2016	ETPT 2016
Personnels contractuels	869	884	855	828,8
Personnels fonctionnaires	130	119	114	110,1
Total personnels permanents	999	1 003	969	938,9
% de l'effectif permanent par rapport à l'effectif total	95 %	97 %	96 %	98 %

À noter que ne sont pas comptabilisés dans le personnel permanent physique 3 agents mis à disposition par des administrations publiques. En revanche, sont comptabilisés les contractuels et fonctionnaires détachés recrutés sur des CDD et occupant des postes permanents.

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

L'évolution entre 2015 et 2016 des agents contractuels permanents est caractérisée par une diminution sur les cœurs de métiers (313 évaluateurs contre 328 en 2015), 69 inspecteurs contre 71 en 2015, ainsi que sur l'appui administratif hors encadrement de catégorie 3 et 4 (184 contre 194).

L'effectif d'agents fonctionnaires diminue plus à la marge (moins de départs en retraite en 2016). Pour mémoire, depuis 2007, la réforme statutaire **des personnels scientifiques de laboratoire** a conduit à de nouveaux principes de promotion à l'intérieur du corps. En effet, l'extinction du corps se concrétise par le non-remplacement des agents sortants du corps de catégorie A1 et en conséquence par l'arrêt des recrutements externes de fonctionnaires par la voie du concours.

Le personnel contractuel représente **88 %** de l'effectif permanent.

Personnels fonctionnaires

L'année 2016 a été consacrée aux travaux préparatoires d'adhésion au RIFSEEP.

Textes de référence :

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

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

La réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires vise plusieurs objectifs :

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

En complément de cette réforme indemnitaire...

Les statuts des corps des personnels de catégorie B et C évoluent par la mise en œuvre des décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la fonction publique de l'État (catégorie B : décret n°2016-581 – catégorie C : décret 2016-580). En effet, ces textes modifient le temps passé dans les échelons (modification des grilles indiciaires) et rendent caduque le système de réductions d'ancienneté (instauration d'une durée unique pour tous les échelons). Cette caducité intervient au titre de l'année 2016 pour les agents de catégorie B et à compter de 2017 pour les agents de catégorie C.

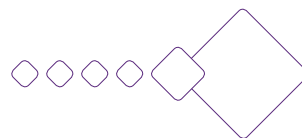
Sexe	2014	2015	2016	ETPT 2016
Hommes	28 %	28 %	28 %	273,9
Femmes	72 %	72 %	72 %	665,0

Le temps de travail

Temps de travail	2014	2015	2016
Agents à temps partiel	228	229	229
dont femmes	93 %	93 %	92 %
dont hommes	7 %	7 %	8 %



23,6 % de l'effectif permanent est à temps partiel dont 92 % sont des femmes.



Les mouvements du personnel permanent

L'Agence accorde depuis 2013 une priorité à la mobilité interne. Cette politique permet d'offrir des perspectives de carrière à ses collaborateurs et concourt à la maîtrise des effectifs.

Mouvements du personnel	2014	2015	2016
Taux d'entrées de personnel permanent	6,51 %	5,78 %	4,33 %
<i>dont réintégrations</i>	<i>0,90 %</i>	<i>1,20 %</i>	<i>0,62 %</i>
Taux de sorties de personnel permanent	6,91 %	5,38 %	8,05 %
<i>dont sorties provisoires</i>	<i>2,80 %</i>	<i>1,99 %</i>	<i>3,61 %</i>
Taux de recouvrement	94 %	107 %	54 %
Turn-over	4,9 %	4,8 %	3,9 %

Le turn-over baisse à 3,9 %, malgré un nombre de départs définitifs ou en congé non rémunéré supérieur à 2015 et un nombre d'entrées ou de réintégrations suite à un congé non rémunéré inférieur à 2015.

Le taux de remplacement est de 54 % (1 remplacement sur 2).

En 2016, 12 agents en CDD de longue durée recrutés sur des besoins pérennes ont bénéficié d'un CDI (12 en 2015).

L'âge moyen des agents recrutés sur un poste permanent est de 37 ans en 2016 (37,9 ans en 2015).

En 2016, 20 % des départs sont liés à la retraite et 42 % (38 % en 2015) à des démissions.

L'âge moyen des départs en retraite est de 63,6 ans et celui des démissionnaires est de 43,8 ans.

Le GVT (glissement vieillesse technicité) est de 1,7 % de la masse salariale.

En 2016,
12 agents en CDD
de longue durée
recrutés sur des
besoins pérennes ont
bénéficié d'un CDI
(12 en 2015).

La rémunération du personnel permanent

La rémunération moyenne annuelle brute versée aux agents présents au 31 décembre augmente de 3 % entre 2015 et 2016.

Un indice moyen de rémunération de 847 points, pour l'ensemble du personnel permanent, ce qui correspond à un salaire moyen mensuel brut de 3 945 euros.*

L'évolution de l'indice moyen de rémunération (passe de 839 à 847) est générée par plusieurs facteurs, notamment :

- ◆ l'effet de glissement vieillissement technicité,
- ◆ l'augmentation de la valeur du point indiciaire de la fonction publique (juillet 2016),
- ◆ l'effet noria et de variation d'effectif.

À noter que la rémunération moyenne annuelle des agents sortants en 2016 est de 55 K€ brut (30,4 ETPT) alors que celle des entrants en 2016 est de 56,6 K€ brut (16 ETPT).

* Salaire moyen mensuel moyen brut (indice moyen de rémunération X valeur du point indiciaire FP décembre 2016/12).

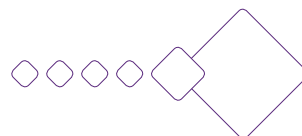
À noter également la diminution des dépenses annuelles des primes et indemnités versées en 2016. Le montant global dépensé passe de 1 863 928 € brut à 1 708 323 € brut, soit une diminution de 8 %.

Rémunération moyenne (*)	2014	2015	2016
Femmes	45 190 €	46 052 €	47 221 €
Hommes	53 575 €	52 888 €	55 817 €
Moyenne Agence	47 523 €	47 988 €	49 616 €

(*) Rémunération réelle intégrant le temps de travail (pour mémoire 23,6 % du personnel est à temps partiel dont 93 % sont des femmes).

Budget masse salariale en K€	2014	2015	2016
Budget relatif aux dépenses de personnel	79 500 €	78 983	79 140
Exécution des dépenses de personnel (compte 64-63)*	77 656 €	78 625	78 403
Ratio exécution/prévision	98 %	99 %	99 %

* Hors action sociale.



Le personnel non permanent

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

La part des personnels non permanents au 31 décembre augmente de 30 % entre 2015 et 2016. Cette augmentation est liée en majeure partie par la mobilisation de l'ANSM en faveur de l'apprentissage. 10 apprentis ont intégré l'Agence en septembre 2016 pour une durée de contrat allant de 1 à 2 ans.

Sexe	2014	2015	2016
Hommes	26 %	27 %	31 %
Femmes	74 %	73 %	69 %

âge
moyen :
31 ans

Évolution des personnels non permanents	2014	2015	2016
Personnels non permanents personnes physiques au 31 décembre	54	30	39
Personnel sous plafond	52	25	23
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	49	25	23
Personnels sous contrat de vacation	3	-	-
% de l'effectif non permanent par rapport à l'effectif total	5 %	3 %	4 %
Personnel hors plafond	2	5	16
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	2	5	5
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	-	-	1
Personnels sous contrat d'apprentissage	-	-	10

	ETPT 2016
Personnels non permanents	25,0
Personnel sous plafond	16,9
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	16,9
% de l'effectif non permanent par rapport à l'effectif total	2 %
Personnel hors plafond	8,1
Personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	4,7
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	0,7
Personnels sous contrat d'apprentissage	2,7

Un taux
de masculinisation
en légère hausse

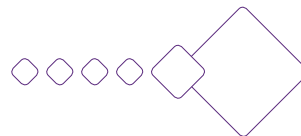
Le personnel non
permanent représente
4 % de l'effectif total
de l'Agence.

Un taux d'absentéisme à 6 %

L'absentéisme augmente en 2016 sous l'effet de l'absentéisme pour raison de santé (4,4 % au lieu de 3,1 % en 2015). Le poids relatif des arrêts de moins de 4 jours régresse (33 % au lieu de 41 % en 2015). Les différents statuts d'absentéisme long (grave maladie, longue maladie, maladie de longue durée) représentent 33,6 % des jours d'absence maladie.

Évolution de l'absentéisme	2014	2015	2016
Nombre de jours d'absence	13 192 j	13 094 j	14 860 j
Nombre de jours moyen par arrêt	13,1 j	12,0 j	12,7 j
Nombre de jours moyen par arrêt (hors maternité)	10,3 j	8,3 j	10,4 j

Évolution du taux d'absentéisme	2014	2015	2016
Taux d'absentéisme	5,1 %	5,1 %	6,0 %
Taux d'arrêts <4 jours	41 %	41 %	43 %
<i>Taux d'arrêts <4 jours sur arrêts initiaux + renouvellement</i>	42 %	41 %	33 %
Taux d'arrêts >21 jours	9 %	8 %	10 %
<i>Taux d'arrêts >21 jours sur arrêts initiaux+ renouvellement</i>	8 %	8 %	9 %



La formation professionnelle

Évolution des dépenses de formation	2014	2015	2016
Exécution des dépenses de formation	1 402 294 €	1 219 873 €	1 178 832 €
Charges à payer à comptabiliser	124 347 €	Sans objet	204 548 €
% de la masse salariale réalisée	1,6 %	1,5 %	1,5 %
Taux de consommation du budget	98 %	92 %	85 %
Niveau d'engagement*	ND	1 320 803 €	1 448 902 €

* Correspond au montant des dépenses engagées mais non encore payées.

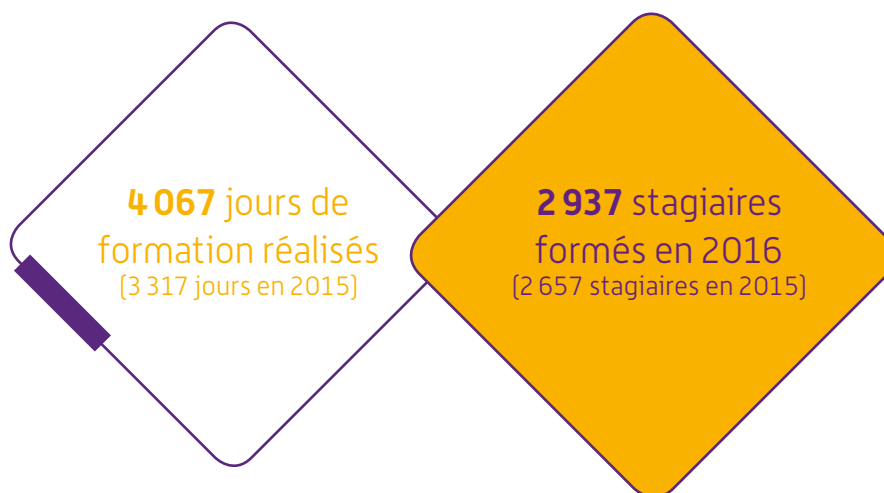
La formation et la conception de parcours professionnels par métier

Le plan de formation 2016 s'inscrit dans la trajectoire du COP et du SDRH. À ce titre, il accompagne en particulier le renforcement du pilotage des activités, la modernisation de l'Agence, le développement des capacités managériales et participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Parmi les actions de développement des compétences, la DRH s'est engagée dans la conception de 7 parcours de professionnalisation organisés par métier avec pour objectif de pérenniser le renforcement de l'expertise interne.

- ◆ Évaluateur pharmaco-vigilant
- ◆ Évaluateur non clinique
- ◆ Évaluateur clinique
- ◆ Gestionnaire administratif et financier
- ◆ Chef de projet CMOA
- ◆ Auditeur interne
- ◆ Contrôleur de gestion

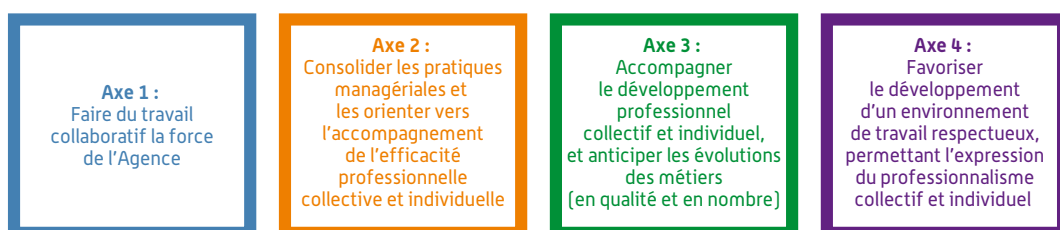
Ils décrivent le socle de formations et d'accompagnement en situation de travail lors de la phase d'intégration, puis de la phase de renforcement du professionnalisme. Chaque agent pourra ainsi bénéficier d'un parcours de formation adapté à ses besoins, au regard des attendus de l'ANSM.



Le schéma directeur des ressources humaines engagé depuis 2015*

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

Présenté au Conseil d'administration le 30 juin 2016, il comprend 4 axes stratégiques :



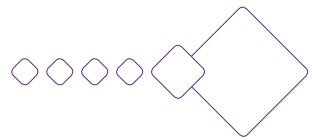
Le SDRH porte un certain nombre d'outils permettant de structurer l'évolution des emplois.



Depuis 2014, l'Agence a initié une démarche de pilotage des emplois articulée autour de la rénovation du référentiel métiers et de classification des emplois qui permettra de rééquilibrer progressivement le pyramidage des catégories d'emplois en cohérence notamment avec les besoins émergents de formalisation des process métiers et de proposer des parcours professionnels.

Cette classification sera votée au Conseil d'administration du mois de juin 2017.

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



Les relations professionnelles et le dialogue social

56 réunions ont été organisées en 2016 (contre 71 en 2015) dont :

- ◆ 29 réunions d'instances et
- ◆ 27 réunions de travail, d'échanges et/ou de concertation avec les partenaires sociaux.

La qualité de vie au travail

Le suivi du plan d'actions Risques PsychoSociaux (RPS)

Suite à l'analyse des risques psychosociaux réalisée en 2014, un plan d'actions a été construit en 2015. Il est structuré en 5 thématiques :

- ◆ gestion de la charge de travail,
- ◆ organisation du travail,
- ◆ soutien professionnel,
- ◆ environnement,
- ◆ processus de veille et d'alerte.

Le plan d'actions se poursuit et les actions sont mises en œuvre progressivement. L'enquête sera réitérée en 2017.



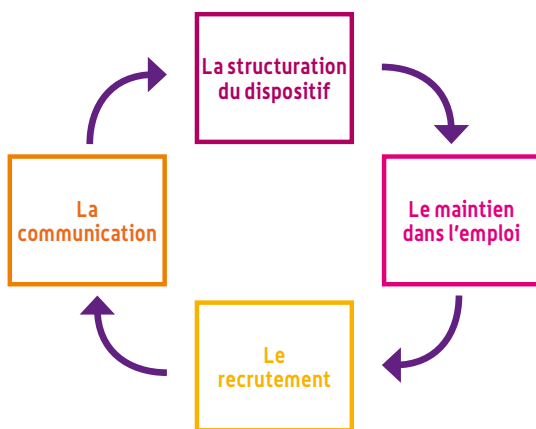
L'ANSM s'est engagée en 2016 dans une expérimentation sur le télétravail au sein de la direction de l'inspection.

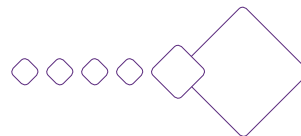
La politique et santé au travail

La construction d'un plan d'actions et de communication en 2016 pour l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Présentation synthétique du plan d'actions

- ◆ **Action n°1** : Assurer le pilotage de la politique handicap et santé au travail
- ◆ **Action n°2** : Mettre en place une référence handicap et santé au travail
- ◆ **Action n°3** : Développer la mobilisation pluridisciplinaire autour de la santé au travail
- ◆ **Action n°4** : Optimiser le taux d'emploi et favoriser l'augmentation du taux d'emploi
- ◆ **Action n°5** : Renforcer la coordination avec les sites
- ◆ **Action n°6** : Renforcer la mobilisation des aides du FIPHP
- ◆ **Action n°7** : Élaborer un logigramme de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi
- ◆ **Action n°8** : Accompagner l'encadrement dans le respect des restrictions d'aptitude
- ◆ **Action n°9** : Améliorer l'anticipation et l'accompagnement des agents de retour à l'emploi suite à un arrêt long
- ◆ **Action n°10** : Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap au travail ou rencontrant des problèmes de santé importants
- ◆ **Action n°11** : Mise en place d'un plan de communication
- ◆ **Action n°12** : Assurer la montée en compétences des acteurs ressources et des collaborateurs sur la thématique du handicap au travail





Les experts externes

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


En 2016, les instances consultatives ont évolué. L'Agence s'appuie sur 3 commissions, 23 groupes de travail, 9 comités techniques de vigilances ou de pharmacopée, 5 comités d'interface.

Expertise collégiale : évolution	2014	2015	2016
Nombre global d'experts externes au sein des instances	245	264	324

Instances	2014	2015	2016
Conseil scientifique	1	1	1
Commissions	4	4	3
Comités	9	9	9
Groupes de travail	32	32	23
Comités scientifiques spécialisés temporaires	13	18	18
Total	59	64	54

Les comités scientifiques spécialisés temporaires (CSST) sont des groupes de travail *ad hoc* créés pour une période limitée (durée moyenne de 6 mois) pour traiter un sujet spécifique et ponctuel. Le nombre de CSST s'est stabilisé en 2016. Le recours au CSST s'explique par le nombre croissant de dossiers nécessitant un avis externe sur un sujet particulier.

Rétribution moyenne annuelle	2014	2015	2016
Rétribution des experts exerçant une activité libérale (345 €/vacation)	424 €	766 €	581 €
Rétribution des rapporteurs externes (75 €/vacation depuis 2013)	641 €	685 €	738 €
Rétribution des études préparatoires (37,5 € la vacation, montant unique attribué aux experts membres tous statuts confondus)	ND	ND	99 €

- 
- ◆ Réalisation : Parimage
 - ◆ Crédit photo : Bruno Beucher
 - ◆ Impression : Bialec
 - ◆ Document réalisé par la direction des ressources humaines de l'ANSM
 - ◆ Septembre 2017



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

ansm.sante.fr

