

ansm

Agence nationale de sécurité du médicament
et des produits de santé



Bilan social Année 2018

Direction des ressources humaines



Suivez notre actualité sur :
ansm.sante.fr |   @ansm

Le mot du Directeur général

L'Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé a pour mission de garantir l'accès de tous à des produits de santé sûrs, efficaces et innovants, en application des exigences légales et réglementaires et dans le respect des valeurs d'indépendance, d'impartialité, d'intégrité et de transparence.

Dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint et des ressources humaines en forte diminution, l'Agence se transforme pour gagner toujours plus en efficacité.

Ainsi, j'ai souhaité inscrire l'Agence en 2018 dans une démarche de mise en place d'un système de management intégré qui a abouti à la certification ISO 9001 en décembre sur le périmètre gestion du risque. Cette certification est la consécration d'un travail collectif qui a été mené pendant de nombreux mois et dont nous devons tous nous féliciter. Par ailleurs, les ajustements organisationnels de l'Agence ont été poursuivis dans une perspective d'amélioration continue.

Au sein de la Direction générale, j'ai souhaité qu'une Direction déléguée aux ressources coordonne l'administration et les finances, les ressources humaines, le secrétariat des instances ainsi que le contrôle interne comptable et budgétaire. La Direction déléguée à l'informationnel et au pilotage prend en charge, quant à elle, les systèmes d'information, la maîtrise des flux et des référentiels ainsi que le pilotage et le contrôle interne. Cette nouvelle organisation se traduira par davantage d'efficacité et une meilleure coordination des dossiers transverses.

2018 a vu aussi la création du Centre de Pilotage de la Stratégie Européenne (CPSE), dont le rôle est de dynamiser la présence de l'Agence au sein de l'Union Européenne en devenant le guichet unique pour la gestion des dossiers européens. La mise en place du Groupement d'Intérêt Scientifique en épidémiologie des produits de santé avec la CNAM (EPI-PHARE) illustre, quant à elle, la volonté de l'Agence d'investir dans le champ de la pharmaco épidémiologie des produits de santé et plus largement dans la surveillance de ces produits. Cette structure autonome et réactive a en particulier pour mission de coordonner et réaliser des études de pharmaco épidémiologie et ce afin d'éclairer les pouvoirs publics dans la prise de décision.

Le projet de rapprochement des laboratoires ANSM/ANSES, véritable opportunité pour l'Agence, conduisant à concentrer les activités de laboratoires sur un site (Lyon) au lieu de deux (avec celui de Saint Denis) devrait aboutir à l'horizon 2024. Une réunion de lancement a été organisée début 2018, suivie de plusieurs rencontres avec les partenaires financiers de l'opération que sont les collectivités territoriales. Ce projet représente un levier de collaboration scientifique à travers le regroupement de compétences en contrôle des médicaments biologiques au sein d'un site unique et le développement de complémentarités entre les équipes permettant ainsi d'accroître la réactivité face aux urgences sanitaires et d'optimiser les ressources.

2018 a été aussi l'année du renouvellement des instances du personnel. L'Agence a, pour la première fois, fait le choix réussi du vote électronique pour ses élections au Conseil d'Administration, au Comité Technique d'Etablissement et aux commissions paritaires.

La période a été marquée par la dissolution de l'organisation syndicale SA-Afssaps le 25 octobre 2018 et l'accès de l'organisation syndicale C2A à la représentativité. Je me réjouis qu'en juin 2018, le dialogue social ait été consolidé permettant ainsi un bon fonctionnement des instances représentatives, dont le Comité technique d'Etablissement qui a un rôle pivot dans ce dialogue. Ces élections 2018 renforcent ainsi un dialogue social de qualité que je souhaite le plus riche et constructif possible.

Les conditions de travail des agents sont une priorité pour l'Agence. Aussi, l'ANSM a mis en place fin 2018 un observatoire des risques psychosociaux qui doit nous aider à les prévenir et à les réduire au maximum. Parmi les mesures d'amélioration de la qualité de vie au travail, le développement du télétravail à tout l'établissement s'est révélé très positif. Ainsi, le télétravail est devenu une modalité d'organisation du travail à part entière et devra continuer à se développer en 2019 et au-delà.



Enfin, la création d'un campus santé réunissant plusieurs opérateurs importants de la sécurité sanitaire a été évoquée à plusieurs reprises au cours de l'année 2018. Le projet interministériel n'a cependant pas abouti dans le cadre du périmètre et de la localisation initialement définis. Pourtant, pour l'ANSM, ce projet est une source de mutualisation et d'efficacité indispensable. C'est aussi un projet politique nécessaire pour affirmer la volonté commune en matière de santé publique dans le domaine des produits et des pratiques. Plus que jamais, l'ANSM reste déterminée et mobilisée pour que ce projet trouve un aboutissement dans les meilleurs délais possibles.

Dominique MARTIN

TABLE DES MATIERES

LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL	2
LA CARTE D'IDENTITE DE L'ANSM	6
LES CHIFFRES CLES DU BILAN SOCIAL 2018	8
LES DONNEES CHIFFREES DU BILAN SOCIAL 2018	13
CHAPITRE 1 : LES RESSOURCES HUMAINES DE L'AGENCE	13
11- LES EFFECTIFS SUR EMPLOI A BESOIN PERENNE	16
12- LES EFFECTIFS SUR EMPLOI A BESOIN PONCTUEL	22
13- LES INTERNES	26
14- LE RECOURS A L'INTERIM	26
15- LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL	27
16- L'ABSENTEISME	31
17- LES PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DU PERSONNEL	33
19- LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	38
18- LES ALLOCATAIRES DE L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	38
CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES	39
20- LES INSTANCES SCIENTIFIQUES CONSULTATIVES	39
21- LES EXPERTS PONCTUELS EN DEHORS DES INSTANCES	40
22- LA RETRIBUTION DES EXPERTS EXTERNES	40
CHAPITRE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL	42
31- LE TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL	42
32- ORGANISATION DU TRAVAIL AVEC HORAIRES PARTICULIERS	45
33- LE FONCTIONNEMENT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	46
CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES	48
41- EVOLUTION GENERALE DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE	48
42- LA REMUNERATION DES EFFECTIFS SUR EMPLOI A BESOIN PERENNE	48
43- LA REMUNERATION DES EFFECTIFS SUR EMPLOI A BESOIN PONCTUEL	53
44- LES PRIMES ET INDEMNITES VERSEES EN 2018	54
CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE	59
51- L'ACCUEIL DES STAGIAIRES ECOLE	59

CHAPITRE 6 : LES CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE **61**

- 61- L'HYGIENE ET LA SECURITE** **61**
- 62- LA MEDECINE DE PREVENTION** **63**

CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL **66**

- 71- LES FAITS MARQUANTS DU DIALOGUE SOCIAL** **66**
- 72- FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION A L'ANSM** **67**
- 73- LES MOUVEMENTS DE GREVE** **73**

CHAPITRE 8 : LA POLITIQUE SOCIALE ET LA VIE AU TRAVAIL **74**

- 81- LA POLITIQUE GLOBALE D'AMELIORATION DE LA VIE AU TRAVAIL** **74**
- 82- LES AIDES AUX PERSONNELS EN DIFFICULTE** **75**
- 83- LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE** **76**
- 84- ORGANISATION DE LA RESTAURATION COLLECTIVE** **79**

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 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.
- 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.

Six 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 communication et de l'information ainsi qu'un service de déontologie de l'expertise. Une déontologue a été nommée en 2016.

- Le Centre d'Appui aux Situations d'urgences, aux Alertes sanitaires et à la gestion des Risques (CASAR) a été mis en place en octobre 2017 pour identifier, mais aussi coordonner les situations à risque élevé, dont les crises sanitaires, créer des circuits internes courts, efficaces amenant à des décisions rapides et des plans d'actions clairs et échancés, développer la culture du risque, les approches métiers par les risques et s'appuyer sur des retours d'expérience en vue d'une démarche d'évolution permanente.
- Afin de dynamiser sa présence au sein de l'Union Européenne, le Centre de Pilotage de la Stratégie Européenne (CPSE) a été constitué en fin d'année 2018 dans le but de structurer les interactions entre les équipes des directions intervenant sur les procédures centralisées, et de garantir la qualité des productions scientifiques ainsi que le respect des règles de l'EMA. Il est le guichet unique pour la gestion des dossiers européens.

Fin 2018, le Conseil d'administration a validé une nouvelle organisation des fonctions ressources de l'Agence. Ainsi, la Direction déléguée aux ressources a en charge l'administration et les finances, les ressources humaines, le secrétariat des instances ainsi que le contrôle interne comptable et budgétaire. La Direction déléguée à l'informationnel et au pilotage a quant à elle en charge les systèmes d'information, la maîtrise des flux et des référentiels ainsi que le pilotage et le contrôle interne.

- Un Groupement d'Intérêt Scientifique (GIS) en épidémiologie des produits de santé a été créé avec la CNAM (EPI-PHARE). Ce GIS constitue une structure unique d'expertise publique et indépendante dans le domaine de la pharmaco-épidémiologie des produits de santé. Le GIS coordonne et met en œuvre un programme commun d'études épidémiologiques en vie réelle sur les produits de santé, indépendant des intérêts privés, à partir des données du Système national des données de santé (SNDS – ex SNIIRAM), selon un programme de travail structuré et validé par son propre Conseil scientifique.

- Pour mener à bien ses missions de sécurité sanitaire, l'ANSM s'appuie sur un effectif total de près de 1000 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 sur des emplois répondant à des besoins pérennes et des besoins ponctuels. 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 2018

Le personnel de l'Agence

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

	2016	2017	2018
Plafond ETPT	969,5	956,75	935,0
ETPT exécutés	955,8	936,1	927,2
Plafond ETP	969,5	958	935⁽¹⁾
ETP exécutés	948,9	947,1	922,6

⁽¹⁾ Réduction de 23 emplois du plafond d'ETP en 2018.

	2016	2017	2018
Hors plafond ETPT	9,3	19,3	21,6⁽¹⁾
ETPT exécutés	8,1	17,0	20,2
Hors plafond ETP	16	26	36
ETP exécutés	16	22	26

⁽¹⁾ Autorisation de 10 emplois dédiés au renforcement de l'activité européenne (2,3 ETPT), de 13,3 ETPT en contrat d'apprentissage et 6 ETPT en contrat de Parcours Emploi Compétence (PEC) en 2018

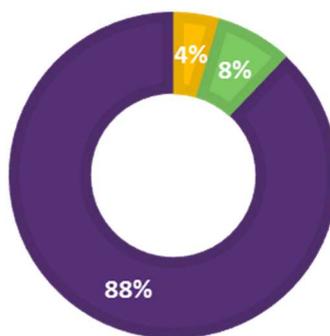
	2016	2017	2018
Effectifs physiques sous plafond	992	994	968
Effectifs sur emploi à besoin pérenne	969	968	957
Effectifs sur emploi à besoin ponctuel	23	26	11
Effectifs physiques hors plafond	16	22	26
Effectifs sur emploi à besoin pérenne	-	-	-
Effectifs sur emploi à besoin ponctuel	16	22	26
Total effectifs sous plafond et hors plafond	1 008	1 016	994

Effectifs en ETPT	2016	2017	2018
Effectifs sur emploi à besoin pérenne	938,9	919,6	918,0
Effectifs sur emploi à besoin ponctuel	16,9	16,5	9,2
Effectifs sous plafond en ETPT	955,8	936,1	927,2
Effectifs hors plafond en ETPT	8,1	17,0	20,2
Total effectifs sous plafond et hors plafond en ETPT	963,9	953,1	947,4

Âge (en années)	2016	2017	2018
Âge moyen	45,2	45,2	45,5
Effectifs sur emploi à besoin pérenne	45,8	46,0	46,2
Effectifs sur emploi à besoin ponctuel	30,8	28,3	28,6
Âge médian	45	45	46

L'ANSM compte 994 agents au 31 décembre 2018 dont l'âge moyen est de 45,5 ans.

Localisation géographique du personnel



- ANSM Lyon
- ANSM Montpellier
- ANSM Saint Denis

Les emplois sur besoin pérenne

Emplois sur besoin pérenne (physiques au 31 décembre)	2016	2017	2018	ETPT 2018
Personnels contractuels	855	867	866	825,1
Personnels fonctionnaires	114	101	91	92,9
Total emplois sur besoin pérenne	969	968	957	918,0
% de l'emploi sur besoin pérenne par rapport à l'emploi total	96 %	96 %	96 %	97 %

Le personnel contractuel représente 90 % de l'effectif.

A noter que ne sont pas comptabilisés dans les emplois sur besoin pérenne 4 agents mis à disposition par des administrations publiques. En revanche, sont comptabilisés les contractuels et fonctionnaires détachés recrutés sur des CDD et occupant des emplois sur besoin pérenne.

Un taux de féminisation à 72 %

Sexe	2016	2017	2018	ETPT 2018
Hommes	28 %	28 %	28 %	260,5
Femmes	72 %	72 %	72 %	657,5

Le temps de travail

Temps de travail	2016	2017	2018
Agents à temps partiel	229	218	216
dont femmes	92 %	92 %	92 %
dont hommes	8 %	8 %	8 %

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

Le 80 % est le temps partiel le plus utilisé

Les mouvements des emplois sur besoin pérenne

Depuis 2017, la mobilité interne est privilégiée pour pourvoir les postes vacants et ainsi concourir à la maîtrise des effectifs tout en offrant des perspectives de carrière aux agents.

En 2018, 15 agents en CDD de longue durée recrutés sur des besoins pérennes ont bénéficié d'un CDI (10 en 2017, 12 en 2016).

Un turn-over de 7,4 % en 2018

Mouvements du personnel	2016	2017	2018
Taux d'entrées des effectifs sur emploi à besoin pérenne dont réintégrations	4,33 % 0,62 %	7,23 % 1,65 %	6,82 % 0,62 %
Taux de sorties des effectifs sur emploi à besoin pérenne dont sorties provisoires	8,05 % 3,61 %	7,33 % 2,38 %	7,89 % 2,38 %
Turn-over	3,9 %	6,2 %	7,4 %

L'âge moyen des agents recrutés sur un emploi répondant à un besoin pérenne (CDI/CDD/fonctionnaire) est de 34,2 ans en 2018 (37,6 ans en 2017 et 37,0 ans en 2016).

Le nombre des départs dits « définitifs » sur ces emplois est quasi identique à celui de 2017, soit 49 départs en 2018 (48 en 2017).

En 2018, les démissions et les retraites représentent respectivement 41 % (48 % en 2017 et 42 % en 2016) et 27 % (35 % en 2017 et 20 % en 2016) sur le total des départs dits « définitifs ». Les 32 % restants sont répartis comme suit : 18 % de fins de contrat, 6 % de mutations, 4 % de décès et 4 % de licenciements.

En 2018, l'âge moyen des départs en retraite est de 63 ans (63,1 ans en 2017 et 63,6 ans en 2016) et celui des démissionnaires est de 39,9 ans (38,3 ans en 2017 et 43,8 ans en 2016).

Les emplois sur besoin ponctuel

Les emplois sur besoin ponctuel sont constitués 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), des contrats de vacation, des contrats de parcours emploi compétence ou d'apprentissage.

En 2018, l'ANSM poursuit sa mobilisation en faveur de l'apprentissage. 13 apprentis ont intégré l'Agence pour une durée de contrat allant de 1 à 2 ans. La moyenne d'âge des apprentis passe de 22,4 ans à 23,7 ans entre 2017 et 2018.

54 % de ces emplois sont des emplois d'insertion

Les emplois sur besoin ponctuel représentent 4 % de l'effectif total.

	2016	2017	2018
Emplois sur besoin ponctuel (physiques au 31 décembre)	39	48	37
Personnel sous plafond	23	26	11
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	23	25	11
Personnels sous contrat de vacation	-	1	-
% l'emploi sur besoin ponctuel par rapport à l'emploi total	4 %	5 %	4 %
Personnel hors plafond	16	22	26
Personnels sous contrat de parcours emploi compétence	5	4	2
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	1	-	6
Personnels sous contrat d'apprentissage	10	18	18

Un taux de féminisation des emplois sur besoin ponctuel à 68 %

Sexe	2016	2017	2018
Hommes	31 %	29 %	32 %
Femmes	69 %	71 %	68 %

	ETPT 2018
Emplois sur besoin ponctuel	29,4
Personnels sous plafond	9,2
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	9,2
% l'emploi sur besoin ponctuel par rapport à l'emploi total	3 %
Personnel hors plafond	20,2
Personnels sous contrat de parcours emploi compétence	2,4
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	0,8
Personnels sous contrat d'apprentissage	17,0

Un taux d'absentéisme à 4,4 %

L'absentéisme pour raison de santé diminue en 2018 (4,4 % contre 4,5 % en 2017).

Cette diminution est essentiellement imputable aux arrêts maladie hors maternité.

Les arrêts sont en moyenne plus longs en 2018 (16,3 jours moyens par arrêt contre 13,1 jours en 2017).

Absentéisme	2016	2017	2018
Nombre de jours d'absence	14 860j	15 583j	15 311j
Nombre de jours moyen par arrêt	12,7j	13,1j	16,3j
Nombre de jours moyen par arrêt (hors maternité)	10,4j	11,2j	13,5j

Taux d'absentéisme	4,2 %	4,5 %	4,4 %
--------------------	-------	-------	-------

La rémunération des emplois sur besoin pérenne

La rémunération moyenne annuelle brute versée aux agents présents au 31 décembre évolue de 1,2 % pour les femmes et de 0,3 % pour les hommes entre 2017 et 2018.

L'indice moyen de rémunération passe de 867 points à 873 points, pour l'ensemble des emplois sur besoin pérenne, ce qui correspond à un salaire moyen mensuel brut de 4 091 euros⁽¹⁾ (4 015 euros depuis le 01/02/2017).

Rémunération moyenne*	2016	2017	2018
Femmes	47 221 €	47 883 €	48 461 €
Hommes	55 817 €	54 486 €	54 637 €
Moyenne Agence	49 616 €	49 684 €	50 184 €

* rémunération réelle intégrant le temps de travail

Budget masse salariale en K€	2016	2017	2018
Budget relatif aux dépenses de personnel	79 140 K€	79 775 K€	79 864 K€
Exécution des dépenses de personnel (compte 64-63)*	78 403 K€	78 333 K€	78 619 K€
Ratio exécution / budget	99 %	98 %	98 %

* hors action sociale

⁽¹⁾ salaire moyen mensuel brut (indice moyen de rémunération X valeur du point indiciaire FP / 12).

La formation professionnelle

	2016	2017	2018
Exécution des dépenses de formation	1 178 832 €	1 057 001 €	1 055 679 €
Niveau d'engagement	1 448 902 €	1 124 192 €	994 394 €
% de la masse salariale réalisée	1,5 %	1,5 %	1,3 %
Taux de consommation du budget	85 %	89 %	95,5 %

2 976 jours de formation réalisés

(3 411 jours en 2017).

1 981 stagiaires formés

(3 068 stagiaires en 2017).

La formation et la conception de parcours professionnels par métier

Le plan de formation 2018 s'inscrit dans la trajectoire du COP et du SDRH. A ce titre, il accompagne en particulier :

- le déploiement de la qualité et la maîtrise des risques dans le cadre de la certification ISO 9001,
- le renforcement du pilotage des activités,
- la modernisation de l'Agence,
- le développement des capacités managériales
- 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 17 parcours de professionnalisation organisés par métier et 6 sont en cours de réalisation. A l'appui de ces parcours, 36 agents ont été accompagnés dans leur prise de poste.

Ces parcours 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 peut ainsi bénéficier d'un parcours de formation adapté à ses besoins, au regard des attendus de l'ANSM.

La qualité de vie au travail

La création de l'Observatoire des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Afin de poursuivre les travaux menés au sein de l'Agence et notamment à la suite de l'enquête « Qualité de vie au travail et prévention des RPS » menée en octobre 2017, un Observatoire des risques psychosociaux a été créé sous la présidence du Directeur général de l'ANSM. Réuni pour la première fois en décembre 2018, il rassemble les acteurs du réseau de prévention interne, les médecins de prévention et psychologues du travail, la direction des ressources humaines, la direction générale et les organisations syndicales.

L'Observatoire des RPS a pour vocation d'élaborer et de suivre de manière régulière les avancées du plan d'actions de lutte contre les risques psychosociaux élaboré, pour permettre la prévention et la diminution des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le télétravail : réflexion sur l'élargissement

L'ANSM a amorcé, fin 2018, une réflexion sur l'élargissement de l'accès au télétravail au sein de l'Agence suite aux résultats convaincants de la première campagne de télétravail menée en 2017-2018.

Les données chiffrées du bilan social 2018

CHAPITRE 1 : LES RESSOURCES HUMAINES DE L'AGENCE

Quelques données de synthèse :

- un plafond d'emplois de 956,6 ETPT exécuté à 99 %
- 994 agents présents au 31 décembre 2018 (1016 en 2017)
- 957 agents sur des emplois à besoin pérenne au 31 décembre 2018 dont 90 % de contractuels
- une moyenne d'âge de 45 ans
- un taux de féminisation de 72 % (59 % des encadrants sont des femmes)
- un taux de turn-over de 7,4 %
- un taux de mobilité interne de 8,3 %
- un taux d'absentéisme de 4,4 %

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

Evolution des emplois autorisés en ETP

Emplois	2016	2017	2018
ETP Sous plafond	969,5	958	935 ⁽²⁾
+/-	-13,5	-11,5	-23
ETP Hors plafond	16 ⁽¹⁾	26	36 ⁽³⁾
+/-	+10	+10	+10
Total	985,5	984	971

- (1) Dès 2016, l'ANSM a développé le recours à l'apprentissage et a augmenté de 10 le nombre de postes d'apprentis comptabilisés dans les emplois hors plafond.
- (2) La réduction de 23 emplois supplémentaires en 2018 impose à l'ANSM à poursuivre son programme de transformation initié en 2015 notamment en renforçant la structuration de son activité et la priorisation des projets dans un contexte de plus en plus contraint.
- (3) En 2018, dans le cadre du renforcement de l'activité européenne, l'ANSM a bénéficié de 10 emplois Europe comptabilisés en hors plafond.

Evolution des emplois sous plafond et hors plafond autorisés en ETPT

Emplois	2016	2017	2018
ETPT Sous plafond	969,5	956,75	935
+/-	-23,5	-12,75	-21,75
ETPT Hors plafond	9,3	19,3	21,6
+/-	+3,3	+10	+2,3
Total	978,8	976,05	956,6

58 ETPT ont été supprimés à l'ANSM depuis 2016. Cela représente une diminution de près de 6,2 % des effectifs sur la même période.

Les autorisations d'emplois issues de la LF 2018 au titre de 2018 pour l'ANSM se détaillent de la manière suivante :

- **935 ETPT sous plafond** (soit – 21,8 ETPT par rapport au budget rectificatif n°2 2017 soit une diminution de 2,3 % des emplois sous plafond).
- **21,6 ETPT hors plafond** (intégrant les 10 emplois dédiés au renforcement de l'activité européenne pour 2,3 ETPT en 2018, des emplois aidés permettant le recrutement de 20 contrats d'apprentissage pour 13,3 ETPT et 6 contrats d'insertion dans l'emploi).

Dans ce contexte budgétaire de plus en plus contraint, l'Agence a poursuivi en 2018 son programme de transformation en renforçant la structuration de son activité et la priorisation des projets. En effet, pour réussir à adapter son fonctionnement aux emplois disponibles, l'établissement a poursuivi le pilotage renforcé de ses activités grâce à :

- un portefeuille de projets prioritaires reposant sur une refonte structurelle de ses processus métiers et de son organisation permettant des gains d'efficacité et l'amélioration de la qualité des délais de prise de décision sur des dossiers à fort enjeu de santé publique ou à forte portée économique,
- la mise en place d'un système de management intégré (performance, qualité, risques, audit, urbanisation) en vue de la certification ISO 9001 obtenue fin 2018,
- une démarche de structuration des activités et de priorisation avec une remise à plat des modalités de gestion de ces activités,
- une analyse des ressources affectées sur l'ensemble des activités à travers des travaux initiés en 2017 et poursuivis en 2018 visant notamment à disposer d'une objectivation de l'allocation des ressources sur les activités de l'Agence, préalable à la mise en place d'une comptabilité analytique,
- l'optimisation des processus supports afin de préserver au maximum les effectifs et les compétences scientifiques de l'Agence,
- l'évolution de l'organisation de l'ANSM en 2018, à travers une simplification des modes de fonctionnement actuels, dans une optique de rationalisation.

Sur la même période, les emplois hors plafond ont augmenté, passant de 6 emplois en 2015 à 36 emplois en 2018 permettant ainsi de recruter des apprentis et de renforcer les moyens alloués aux activités européennes.

Ainsi en 2018, 10 emplois, comptabilisés dans le hors plafond et affectés au renforcement de l'instruction des dossiers européens ont été créés pour une durée de deux ans, afin d'assurer la présence de l'Agence sur les activités européennes à forts enjeux stratégiques, notamment dans un contexte de Brexit, permettant de générer des recettes pour la France à moyen et long termes.

Evolution de l'exécution des emplois autorisés en ETPT

	2016			2017			2018		
	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution
Sous Plafond	969,5	955,8	98,6 %	956,75	936,1	98 %	935	927,2	99 %
Hors plafond	9,3	8,1	87,1 %	19,3	17,0	88 %	21,6	20,2	94 %
Total	978,8	963,9	98,4 %	976,05	953,1	98 %	956,6	947,4	99 %

La légère sous exécution en ETPT s'explique par des vacances de poste pour lesquels le processus de recrutement est rallongé en raison d'une priorité donnée à la mobilité interne se traduisant par des mouvements internes en cascade. Par ailleurs, le renforcement des critères de déontologie entrante complexifie parfois le recrutement et est susceptible de rallonger le processus de recrutement. Cette sous exécution tend vers une saturation du plafond d'ETPT puisque le pourcentage d'exécution s'établit à plus de 99 % en 2018.

11- Les effectifs sur emploi à besoin pérenne

Les effectifs sur emploi répondant à un besoin pérenne sont composés de trois catégories de statut :

- **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** est composé de 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 personnel fonctionnaire du corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique en position normale d'activité ou d'affectation.**

111- Effectifs sur emploi à besoin pérenne en personnes physiques

Statut	2016	2017	2018
Personnels contractuels*	855	867	866
Personnels fonctionnaires de laboratoire	101	90	80
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	13	11	11
Total	969	968	957

* dont fonctionnaires détachés affectés à l'Agence

112- Effectifs sur emploi à besoin pérenne en ETPT annuel

Statut	2016	2017	2018
Personnels contractuels	828,8	819,0	825,0
Personnels fonctionnaires de laboratoire	98,0	90,1	81,9
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	12,1	10,5	11,1
Total	938,9	919,6	918,0

L'effectif contractuel représente 90 % de l'effectif ETPT global de l'Agence. Les fonctionnaires détachés sur contrat sont comptabilisés dans l'effectif contractuel, ils représentent 13,4 ETPT en 2018.

Les personnels fonctionnaires de laboratoire représentent quant à eux 9 % de l'effectif de l'Agence. L'Agence compte des pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP), lesquels représentent 1 % de l'effectif.

Il est constaté une légère diminution des effectifs contractuels qui passent de 828,8 ETPT en 2016 à 825 ETPT en 2018 soit une baisse de 0,46 % alors que dans le même temps, les effectifs fonctionnaires enregistrent une diminution plus forte avec -16,4 %. La baisse des effectifs est donc plus marquée au sein de la population fonctionnaire sur les trois dernières années.

Focus sur le personnel contractuel

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

Catégorie d'emploi	2016	2017	2018
Catégorie d'emploi niveau 1	552	564	552
Catégorie d'emploi niveau 2	70	75	93
Catégorie d'emploi niveau 3	206	205	199
Catégorie d'emploi niveau 4	27	23	22
Total	855	867	866

114- Répartition en ETPT annuel des personnels contractuels par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	2016	2017	2018
Catégorie d'emploi niveau 1	532,2	525,8	524,8
Catégorie d'emploi niveau 2	68,2	70,0	84,0
Catégorie d'emploi niveau 3	201,3	199,3	194,7
Catégorie d'emploi niveau 4	27,1	23,9	21,6
Total	828,8	819,0	825,1

Les agents de catégorie d'emploi 1 représentent 63,4 %, soit la majorité des effectifs contractuels de l'Agence. Les agents de catégorie d'emploi 2 représentent quant à eux 10 % des effectifs et les agents de catégorie 3 près de 23,6 % des agents contractuels alors que les agents de catégorie 4 représentent 2,6 % en 2018. La proportion des agents de catégorie 2 tend à augmenter sur 3 ans et celle des agents de catégorie 4 à diminuer.

Focus sur le personnel fonctionnaire de laboratoire

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

Corps et grade	2016	2017	2018
Corps des personnels scientifiques de laboratoire	43	37	31
Directeur de laboratoire	3	2	3
Chef de laboratoire de 1 ^{ère} classe	17	14	11
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	14	15	12
Assistant	9	6	5
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	46	42	39
Technicien en chef (<i>anciennement exceptionnelle</i>)	12	9	12
Technicien principal (<i>anciennement de classe supérieure</i>)	14	16	14
Technicien (<i>anciennement de classe normale</i>)	20	17	13
Corps des adjoints techniques de laboratoire	12	11	10
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	1	3	5
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	9	8	5
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	2	-	-
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	-	-	-
Total	101	90	80

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

Corps et Grade	2016	2017	2018	ETP 2018
Corps des personnels scientifiques de laboratoire	42,2	38,3	33,6	30,0
Directeur de laboratoire	2,9	2,6	3,0	3,0
Chef de laboratoire de 1 ^{ère} classe	16,6	15,0	12,8	10,6
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	13,9	14,9	12,7	11,4
Assistant	8,8	5,8	5,1	5,0
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	43,1	41,0	37,7	36,3
Technicien en chef	11,0	10,0	10,2	11,4
Technicien principal	12,4	14,6	14,2	13,0
Technicien	19,7	16,4	13,3	11,9
Corps des adjoints techniques de laboratoire	12,7	10,8	10,6	9,8
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	0,8	3,0	4,8	4,8
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	10,1	7,8	5,8	5,0
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	1,8	-	-	-
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	-	-	-	-
Total	98,0	90,1	81,9	76,1

Le corps des personnels scientifiques de laboratoire est un corps de catégorie A en extinction depuis 2007. Plus aucun recrutement n'est autorisé par voie de concours. Seules sont possibles les promotions internes. En 2018, ce corps compte 33,6 ETPT contre 42,2 en 2016.

Le corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire dit T3S, corps de catégorie B a été créé en 2013. Il résulte de la fusion entre les techniciens du ministère et les techniciens de l'Agence. Deux filières ont été créées dont l'une est celle des contrôles des produits de santé en laboratoire gérée par l'Agence. L'effectif enregistre une diminution de 14,5 % sur les trois dernières années.

Enfin le corps des adjoints techniques de laboratoire, corps de catégorie C et propre à l'Agence. Ces effectifs enregistrent également une baisse sensible en trois ans.

Focus sur les pharmaciens inspecteurs de santé publique

117- Répartition des PHISP par grade (personnes physiques)

Grade	2016	2017	2018	En % 2018
Pharmacien général de santé publique	10	9	8	73 %
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	2	1	1	9 %
Pharmacien inspecteur de santé publique	1	1	2	18 %
Total	13	11	11	

119- Répartition en ETPT annuel des PHISP par grade

Grade	2016	2017	2018	ETP 2018
Pharmacien général de santé publique	8,7	9,1	8,3	7,6
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	2,0	0,9	0,8	0,8
Pharmacien inspecteur de santé publique	1,4	0,5	2,0	2,0
Total	12,1	10,5	11,1	10,4

Les pharmaciens inspecteurs de santé publique sont affectés à l'Agence. Ils sont en position normale d'activité. La rémunération est versée par l'Agence dans les conditions fixées par le corps d'origine. Les règles d'avancement et de promotion restent également celles du corps d'origine. Une affectation ne comporte pas de date de fin. Elle est à durée indéterminée. Il est observé une légère diminution des effectifs de PHISP. L'évolution des effectifs de ce corps dépend notamment des candidatures reçues à l'Agence et ne relève pas de postes supprimés.

L'affectation des effectifs sur emploi à besoin pérenne au 31 décembre

L'Agence est implantée sur trois sites : la majorité des personnels se situe à Saint-Denis. Les sites de Lyon et de Montpellier-Vendargues, accueillant les laboratoires, sont occupés majoritairement par des personnels relevant de la direction des contrôles.

Répartition des effectifs sur emploi à besoin pérenne par site (personnes physiques)

Site	2016	2017	2018
ANSM Lyon	47	46	45
ANSM Montpellier	83	76	75
ANSM Saint-Denis	839	846	837
Total	969	968	957

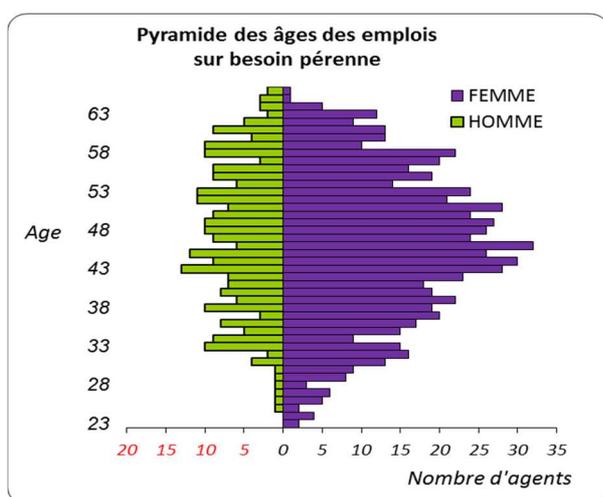
Evolution des principales caractéristiques des effectifs sur emploi à besoin pérenne

Répartition des effectifs sur emploi à besoin pérenne par sexe et par statut

Année	2016		2017		2018	
Statut par sexe	F	H	F	H	F	H
Personnels contractuels	631	224	642	225	633	233
Personnels fonctionnaires de laboratoire	62	39	57	33	51	29
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	6	7	5	6	6	5
Total	699	270	704	264	690	267

La proportion homme/femme est constante parmi ces emplois. En 2018, l'Agence compte 690 femmes pour 267 hommes soit 72,1 % de femmes pour 27,9 % d'hommes.

Les pyramides des âges des effectifs sur emploi à besoin pérenne



L'âge moyen des effectifs passe de 46 ans à 46,2 ans entre 2017 et 2018 (45,7 ans en 2016). L'âge moyen des femmes est de 45,2 ans en 2018 (45,5 ans en 2017 et 45,1 ans en 2016) alors que celui des hommes est de 46,5 ans en 2018 (47,2 ans en 2017 et 47,3 ans en 2016).

Sur un effectif total de 994 au 31 décembre 2018, 7 % de l'effectif se situent sur la tranche d'âge de 60 à 63 ans.

3 % de l'effectif ont plus de 63 ans.

6 % de l'effectif ont moins de 30 ans.

L'âge médian est de 46 ans.

Répartition des effectifs sur emploi à besoin pérenne par tranche d'âge et par statut

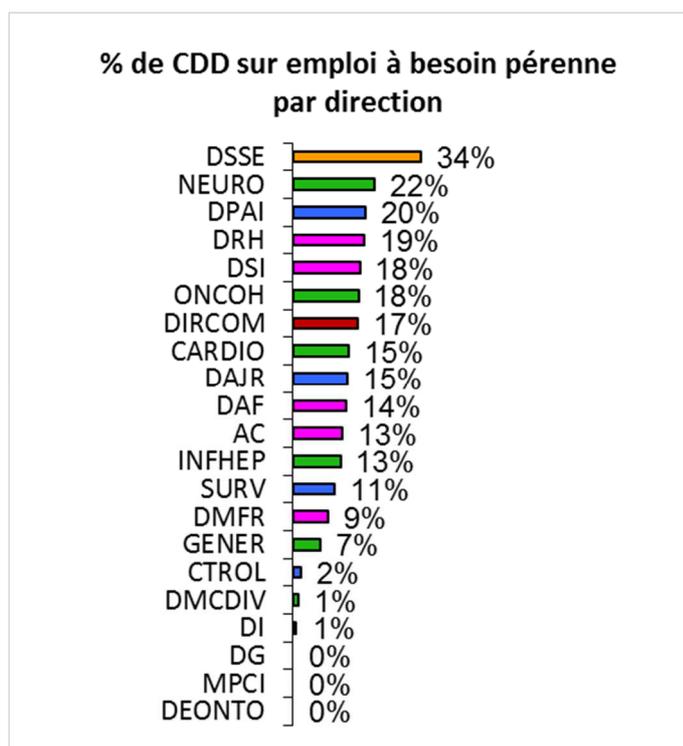
Tranche d'âge	CT.	FC.	PHISP	Total 2016	CT.	FC.	PHISP	Total 2017	CT.	FC.	PHISP	Total 2018
24 ans et -	-	-	-	-	1	-	-	1	6	-	-	6
25-29 ans	28	3	-	31	26	1	-	27	28	1	-	29
30-34 ans	82	4	1	87	81	5	1	87	83	4	1	88
35-39 ans	123	12	-	135	127	11	-	138	115	10	-	125
40-44 ans	167	23	-	190	155	22	-	177	144	18	-	162
45-49 ans	169	12	2	183	170	9	2	181	169	10	3	182
50-54 ans	129	21	5	155	136	16	3	155	139	14	2	155
55-59 ans	102	12	2	116	106	14	2	122	112	13	3	128
60-64 ans	51	12	3	66	60	10	2	72	64	9	2	75
65 ans et +	4	2	-	6	5	2	1	8	6	1	-	7
Total	855	101	13	969	867	90	11	968	866	80	11	957

CT. = personnel contractuel FC. = personnel fonctionnaire de laboratoire

Répartition des effectifs sur emploi à besoin pérenne par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âge	FEMME	HOMME	Total 2016	FEMME	HOMME	Total 2017	FEMME	HOMME	Total 2018
24 ans et -	-	-	-	1	-	1	6	-	6
25-29 ans	25	6	31	24	3	27	24	5	29
30-34 ans	69	18	87	66	21	87	62	26	88
35-39 ans	101	34	135	105	33	138	93	32	125
40-44 ans	143	47	190	125	52	177	118	44	162
45-49 ans	131	52	183	135	46	181	135	47	182
50-54 ans	105	50	155	111	44	155	111	44	155
55-59 ans	79	37	116	87	35	122	87	41	128
60-64 ans	44	22	66	48	24	72	52	23	75
65 ans et +	2	4	6	2	6	8	2	5	7
Total	699	270	969	704	264	968	690	267	957

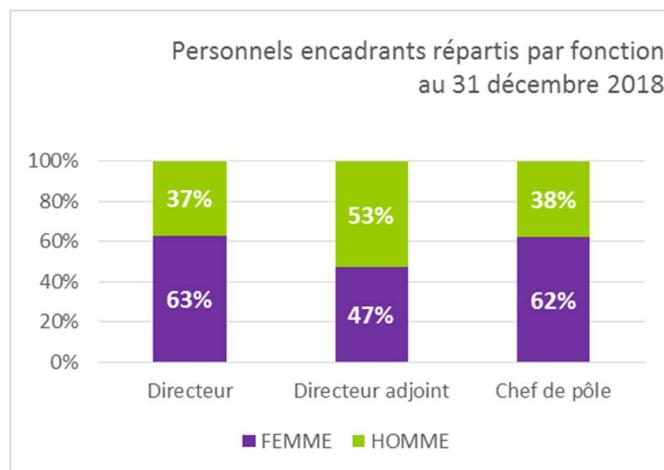
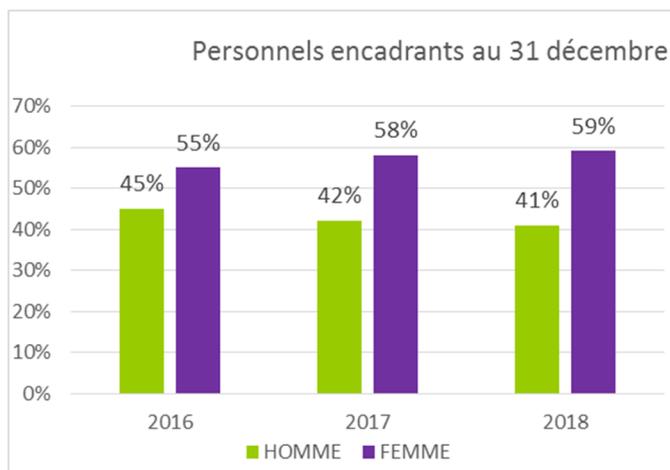
% de CDD sur emploi à besoin pérenne par direction au 31/12/2018 (hors emplois de direction)



La notion d'emploi sur besoin pérenne n'exclut pas le recours aux contrats à durée déterminée. La notion de permanence s'apprécie en fonction du caractère pérenne de l'activité. L'Agence propose majoritairement pour des emplois considérés comme permanents et ouverts en externe, des contrats à durée déterminée aux personnes recrutées. La durée d'un contrat est comprise entre un et trois ans, renouvelable dans la limite de 6 ans.

Les proportions présentées ci-dessus doivent être rapportées à l'effectif sur emploi pérenne de la direction concernée (hors emplois de direction).

Effectifs sur emploi à besoin pérenne exerçant des fonctions d'encadrement (ANSM)



La proportion des femmes encadrantes augmente légèrement sur les trois dernières années. Elle reste néanmoins inférieure à la proportion globale homme/femme dans l'Agence.

Cette féminisation des postes d'encadrement est particulièrement notable sur les emplois de directeurs et sur les chefs de pôle.

12- Les effectifs sur emploi à besoin ponctuel

Sont considérés comme emplois sur besoin ponctuel, les agents recrutés sur les contrats suivants :

- les contrats occasionnels pour remplacements, surcroîts d'activité, missions particulières,
- les contrats de vacation,
- les contrats de parcours emploi compétence,
- les contrats d'apprentissage.

Précision

Les **contrats occasionnels** regroupent les agents recrutés pour une durée déterminée afin de remplacer des personnels absents pour cause de maternité ou de formation, 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 vacations est limité à 7,5 par semaine, soit un maximum de 120 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 **contrats PEC** – Parcours Emploi Compétence (anciennement contrats d'accompagnement dans l'emploi) sont des contrats aidés visant à l'accompagnement dans l'emploi de personnes éloignées du marché du travail.

Les **contrats d'apprentissage** sont des contrats ouverts aux jeunes de 16 à 29 ans. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dans un établissement de formation et travail en entreprise.

Les contrats occasionnels et les contrats de vacations sont régis par le droit public. Les contrats de parcours emploi compétence et d'apprentissage répondent aux règles du droit privé.

121- Evolution des effectifs sur emploi à besoin ponctuel au 31 décembre

Personnes physiques au 31 décembre	2016	2017	2018	ETPT 2018	ETP 2018
Effectifs sous plafond	23	26	11	9,2	11
Effectifs hors plafond	16	22	26	20,2	26
Total effectifs sous plafond et hors plafond	39	48	37	29,4	37

En personnes physiques, au 31 décembre

Les emplois sur besoin ponctuel exprimé en ETPT représentent seulement 9,2 ETPT sous plafond en 2018. La baisse du plafond d'emploi a impacté le recours à l'emploi court limitant notamment les remplacements des agents absents pour maladie ou maternité.

Dans le même temps, l'effectif hors plafond augmente sensiblement, d'une part pour faire face au développement de l'activité européenne à partir de 2018 et d'autre part, en raison de la politique volontariste de l'Agence en matière de recrutement d'apprentis.

122- Répartition des effectifs sur emploi à besoin ponctuel par type d'engagement

Effectifs sur emploi à besoin ponctuel par type d'engagement	2016	2017	2018	En % 2018
Effectifs sous plafond	23	26	11	30 %
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	23	25	11	
Personnels sous contrat de vacation	-	1	-	
Effectifs hors plafond	16	22	26	70 %
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	1	-	6	
Personnels sous contrat de parcours emploi compétence	5	4	2	
Personnels sous contrat d'apprentissage	10	18	18	
Total	39	48	37	100%

En personnes physiques, au 31 décembre

Répartition en ETPT des effectifs sur emploi à besoin ponctuel par type d'engagement

Effectifs sur emploi à besoin ponctuel par type d'engagement	2016	2017	2018	ETP 2018
Effectifs sous plafond	16,9	16,5	9,2	11
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	16,9	16,1	9,2	11
Personnels sous contrat de vacation	-	0,4	-	-
Effectifs hors plafond	8,1	17,0	20,2	26
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	0,7	0,1	0,8	6
Personnels sous contrat de parcours emploi compétence	4,7	4,7	2,4	2
Personnels sous contrat d'apprentissage	2,7	12,2	17,0	18
Total	25	33,5	29,4	37

123- Répartition des effectifs sur emploi à besoin ponctuel par sexe

Sexe	2016	2017	2018	En % 2018
Femme	27	34	25	68 %
Homme	12	12	12	32 %
Total	39	48	37	100 %

En personnes physiques, au 31 décembre

La proportion homme/femme est sensiblement la même que celle des effectifs sur emploi à besoin pérenne.

124- Age moyen des personnels sur emploi à besoin ponctuel par type d'engagement

Type d'engagement	Age moyen (en années)		
	2016	2017	2018
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	32,5	30,8	31,1
Personnels sous contrat de parcours emploi compétence	40,2	38,3	50,5
Personnels sous contrat d'apprentissage	21,9	22,4	23,7

Tranche d'âge	FEMME	HOMME	Total 2016	FEMME	HOMME	Total 2017	FEMME	HOMME	Total 2017
24 ans et -	6	6	12	15	3	18	12	1	13
25-29 ans	10	4	14	12	5	17	7	6	13
30-34 ans	3	-	3	4	4	8	2	4	6
35-39 ans	2	1	3	-	1	1	2	-	2
40-44 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
45-49 ans	3	-	3	-	-	-	-	1	1
50-54 ans	1	-	1	-	-	-	1	-	1
55-59 ans	2	-	2	1	-	1	1	-	1
60-64 ans	-	-	-	1	-	1	-	-	-
65 ans et +	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Total	27	12	39	34	14	48	25	12	37

En personnes physiques, au 31 décembre

Les personnels contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée court ont un âge moyen de 31,1 ans contre 46,2 ans pour les personnels sur emploi à besoin pérenne. Cette différence attendue s'explique par les profils recrutés plus jeunes et moins expérimentés.

125- Répartition des effectifs sur emploi à besoin ponctuel par site

Site	2016	2017	2018	En % 2018
ANSM Lyon	-	-	-	- %
ANSM Montpellier	-	1	-	- %
ANSM Saint-Denis	39	47	37	100 %
Total	39	48	37	

En personnes physiques, au 31 décembre

La totalité des agents sur emploi à besoin ponctuel est affectée à Saint-Denis.

126- Les contrats occasionnels sous plafond par motif de contrat

Motif de contrat	2016	2017	2018
Remplacement de congés	3	2	1
CDD surcroît d'activité	20	23	10
CDD contrat de vacation	-	1	-
Total	23	26	11

En personnes physiques, au 31 décembre

Répartition en ETPT annuel des personnels occasionnels sous plafond par motif de contrat

Motif de contrat	2016	2017	2018
Remplacement de congés	0,7	2,0	0,1
CDD surcroît d'activité	16,2	14,1	9,0
CDD contrat de vacation	-	0,4	0,1
Total	16,9	16,5	9,2

Répartition des personnels occasionnels sous plafond par motif de contrat et par sexe

Année	2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H
Remplacement de congés	1	2	2	-	1	-
CDD surcroît d'activité	18	2	14	9	5	5
CDD contrat de vacation	-	-	1	-	-	-
Total	19	4	17	9	6	5

En personnes physiques, au 31 décembre

Les agents en CDD recrutés le sont pour des motifs de surcroît d'activité. Ceux-ci sont en forte diminution en 2018 compte tenu de la baisse du plafond d'emplois.

127- Les contrats occasionnels hors plafond par motif de contrat

Motif de contrat	2016	2017	2018
Contrat de parcours emploi compétence	5	4	2
Contrat d'apprentissage	10	18	18
CDD missions particulières	1	-	6
Total	16	22	26

En personnes physiques, au 31 décembre

Répartition en ETPT annuel des personnels hors plafond par motif de contrat

Motif de contrat	2016	2017	2018	ETP 2018
Contrat de parcours emploi compétence	4,7	4,7	2,4	2
Contrat d'apprentissage	2,7	12,2	17,0	18
CDD missions particulières	0,7	0,1	0,8	6
Total	8,1	17,0	20,2	26

Répartition des personnels occasionnels hors plafond par motif de contrat et par sexe

Année	2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H
Contrat de parcours emploi compétence	3	2	2	2	1	1
Contrat d'apprentissage	4	6	15	3	13	5
CDD missions particulières	1	-	-	-	5	1
Total	8	8	17	5	19	7

En personnes physiques, au 31 décembre

13- Les internes

L'Agence accueille chaque année des internes en médecine et en pharmacie. Praticiens en formation spécialisée, les internes consacrent la totalité de leur temps à leur formation médicale ou pharmaceutique en stage et hors stage pour des périodes réalisées au sein de l'Agence de 6 mois à un an. Ils sont rémunérés directement par l'AP-HP ou par les CHU d'origine.

En 2018, l'ANSM a accueilli 27 internes, au sein des directions : ONCOH (7), SURV (6), DSSE (5), DMCDIV (2), CARDIO(2), INFHEP (2), DPAI (1), NEURO (1) et DI (1).

Année	2016 ⁽¹⁾	2017 ⁽²⁾	2018 ⁽³⁾
Nombre d'internes et internes CHU (en médecine et en pharmacie)	28 dont 18 femmes 10 hommes	20 dont 17 femmes 3 hommes	27 dont 17 femmes 10 hommes

(1) dont 16 au 1er semestre 2016 et 12 au second semestre 2016

(2) dont 9 au 1er semestre 2017 et 11 au second semestre 2017

(3) dont 14 au 1er semestre 2018 et 13 au second semestre 2018

14- Le recours à l'intérim

141- Evolution du recours à l'intérim (personnes physiques)

Année	2016	2017	2018
Nombre d'intérimaires dans l'année	25	13	17

142- L'intérim en 2018 par type de fonction

Fonction	< 1 mois	1 à 2 mois	2 à 3 mois	3 à 4 mois	4 à 5 mois	> 6 mois	Total
Support (ex. : agent administratif, secrétaire...)	3	1	3	3	1		11
Scientifique		1	1	2			4
Autres (base de données, attaché administratif...)			1			1	2
Total	3	2	5	5	1	1	17

Le marché de l'emploi en région parisienne ne permettant pas toujours d'attirer des profils répondant au besoin de l'Agence, il a été fait appel en 2018 à l'intérim pour des besoins ponctuels et nécessitant un recrutement rapide. Il est surtout fait appel à l'intérim sur des fonctions support (par exemple, agent administratif et secrétariat).

143- L'intérim en 2018 par sexe

Nombre d'intérimaires par sexe	2018
Femme	14
Homme	3

15- Les mouvements du personnel

Les mouvements du personnel sur emploi à besoin pérenne peuvent être qualifiés de deux sortes :

- les mouvements dits « définitifs », constitués des entrées et sorties définitives d'agents sur des emplois répondant à des besoins pérennes,
- les mouvements dits « temporaires », constitués des départs d'agents sur des emplois répondant à des besoins pérennes, encadrés d'un dispositif réglementaire, susceptibles d'être suivis d'une réintégration. Dans ce cadre, les contrats d'engagement sont seulement suspendus.

Les recrutements sur emploi répondant à des besoins pérennes sont de deux types :

- les recrutements de personnels contractuels (soit en CDI, soit en CDD de longue durée sur grille indiciaire ou hors grille) ou de personnels fonctionnaires en détachement,
- les affectations de pharmaciens inspecteurs de santé publique.

Les mouvements définitifs

151- Les entrées de personnels sur des emplois répondant à des besoins pérennes

Entrées au cours de l'année	2016			2017			2018		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Suite à un recrutement	10	25	35	17	37	54	22	37	59
Suite à une mutation (PHISP)	1	-	1	-	-	-	-	1	1
Total	11	25	46	17	37	54	22	38	60

En 2018, l'Agence a recruté sur des emplois répondant à des besoins pérennes 60 agents, dont 10 en CDI et 50 en CDD.

152- Les départs définitifs de personnels sur des emplois répondant à des besoins pérennes

Départs au cours de l'année	2016			2017			2018		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Fin de contrat	7	6	13	5	-	5	1	8	9
Démission	6	13	19	6	17	23	7	13	20
Fin de période d'essai	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mutation (PHISP/Fonctionnaire)	-	1	1	1	1	2	2	1	3
Licenciement	-	-	-	-	1	1	-	2	2
Retraite	4	5	9	8	9	17	5	8	13
Décès	1	-	1	-	-	-	1	1	2
Total	18	25	43	20	28	48	16	33	49

En 2018, ont été enregistrés 20 démissions (dont 3 ont bénéficié d'une indemnité de départ volontaire) et 13 départs à la retraite. Le nombre de démissions est stable sur les 3 dernières années.

Les fins de contrat sur des emplois répondant à des besoins pérennes, bien qu'en légère augmentation par rapport à 2017, sont limitées. Cela s'explique par une volonté de l'Agence de privilégier les prolongations et les pérennisations des agents lorsque cela est possible.

153- Le conseil en évolution professionnelle (CEP) - un **accompagnement à l'évolution professionnelle**

4 prestations d'accompagnement à l'évolution professionnelle ont été réalisées en 2018. Cette prestation est un accompagnement individuel à la mobilité pour aider l'agent demandeur à construire son projet professionnel correspondant à ses compétences et à ses aspirations lui permettant ainsi d'identifier des opportunités de postes en dehors de l'Agence.

Le bilan de compétences

2 bilans de compétences ont été enclenchés en 2018.

Déontologie et mouvements vers le secteur privé

Conformément au décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique, chacun de ces dossiers a fait l'objet d'une saisine 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.

154- Avis rendus par la commission de déontologie de la fonction publique

Nombre de dossiers transmis à la commission	2016	2017	2018
Dossiers traités en ordonnance simple par la commission : avis favorable avec réserves ou sans réserve	14	7	2
Dossiers présentés en séance : avis favorable avec réserves	3	3	6
Dossiers présentés en séance : avis d'incompatibilité	-	3	-
Dossiers télétransmis : après délai 2 mois avis tacite avec réserves ou sans réserve	-	13	11
Total	17	26	19

Pour les départs en 2018, 7 agents sont des évaluateurs, 3 attachés scientifiques et règlementaires, 1 CAE, 1 apprenti, 4 inspecteurs, 1 juriste, 1 manager et 1 gestionnaire support.

Les mouvements temporaires

155- Les départs(*) temporaires de personnels sur des emplois répondant à des besoins pérennes

Départs au cours de l'année	2016			2017			2018		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Départ congé formation professionnelle	-	3	3	-	2	2	-	-	-
Départ congé parental	-	5	5	-	1	1	-	5	5
Départ congé longue maladie	1	7	8	-	6	6	-	8	8
Départ congé de mobilité dans la fonction publique	1	1	2	1	1	2	-	1	1
Départ congé sans rémunération	7	10	17	7	5	12	4	8	12
Départ détachement	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Total	9	26	35	8	15	23	4	24	28

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

Les départs en congé sans rémunération (congés pour convenance personnelle, pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour suivre son conjoint...) sont prévus par les décrets n°86-83 du 17 janvier 1986 et n°2003-224 du 7 mars 2003. A l'exception de certains congés de droit, les départs en congé sans rémunération sont accordés dans la mesure compatible avec l'intérêt du service. En raison des difficultés de réemploi, les congés sans rémunération auront vocation à être accordés de moins en moins fréquemment.

156- Les réintégrations de personnels sur des emplois répondant à des besoins pérennes

Réintégrations au cours de l'année	2016			2017			2018		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Réintégration suite à un congé formation	-	3	3	-	2	2	-	-	-
Réintégration suite à un congé parental	-	-	-	-	4	4	-	1	1
Réintégration suite à un congé longue maladie	-	-	-	2	4	6	-	3	3
Réintégration suite à un congé de mobilité dans la fonction publique	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Réintégration suite à un congé sans rémunération	-	3	3	2	1	3	-	1	1
Réintégration suite détachement	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total	-	6	6	5	11	16	1	5	6

A l'issue de certains congés, les agents disposent d'une priorité de réemploi dans les conditions prévues par le décret du 17 janvier 1986 précité et selon les possibilités de l'Agence. Parmi les congés sans rémunération, seul le retour après un congé parental est garanti.

Les fonctionnaires de l'Agence détachés dans une autre administration bénéficient eux d'un droit à réintégration dans les conditions réglementaires à défaut d'une intégration dans leur corps d'accueil.

La mobilité entre agences sanitaires peut être facilitée par le congé non rémunéré accordé pendant la durée de la période d'essai à laquelle l'agent est astreint dans sa nouvelle agence. Dans cette hypothèse, l'agent retrouve son emploi ou emploi équivalent si la période d'essai n'est pas concluante.

157- Turn-over

2016	2017	2018
5 %	6,2 %	7,4 %

Le turn-over 2018 se calcule comme suit : (66 recrutements (entrées définitives) et réintégration après CNR + 77 sorties (démissions, congé non rémunéré, retraites, fin de CDD sur besoin pérenne...) / 2/968 effectifs sur emploi à besoin pérenne au 01/01/2018.

Le taux de turn over est en augmentation sur trois ans puisqu'il s'établit en 2018 à 7,4 % contre 5 % en 2016. Les chiffres des entrées et sorties sont stables et restent dans une proportion équivalente. Ils témoignent d'une dynamique satisfaisante de l'Agence en matière de mouvements de son personnel.

Il est précisé que le turn over comptabilise l'ensemble des sorties (y compris les fins de CCD longue durée, les retraites...). Si l'on comptabilise uniquement les départs volontaires, c'est-à-dire les démissions, mutations, congés sans rémunération... le taux de départ volontaire s'établit lui à 4,88 %.

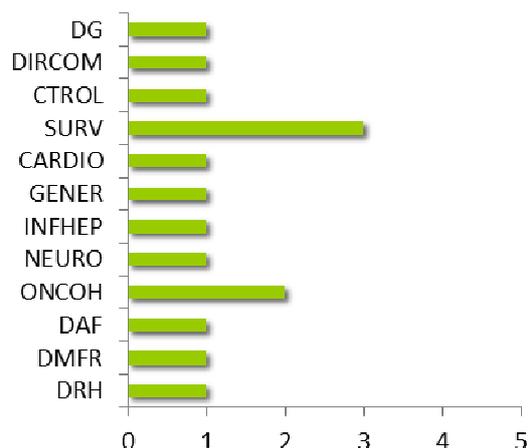
158- La mobilité interne sur emploi répondant à un besoin pérenne

	2016	2017	2018
Mobilité avec changement de poste	43	62	66
Mobilité sans changement de poste (uniquement structurelle) <i>(hors réorganisation de direction)</i>	37	14	14
Mobilité statutaire	-	1	-
Total	80	77	80
Taux de mobilité	8,3 %	8,0 %	8,3 %

Plus de 50 % des postes ouverts au recrutement sont pourvus par voie de mobilité interne en 2018. Le taux stable et élevé illustre la volonté de l'Agence de privilégier la mobilité interne et de la favoriser en mettant l'accent sur des parcours de carrière. Les agents bénéficient ainsi de l'appui d'un correspondant ressources humaines qui les accompagne dans leurs démarches.

159- Le nombre de transformations de CDD en CDI par direction en 2018

**Nombre de transformations
CDD en CDI par direction en 2018**



Nombre de transformations de CDD en CDI par sexe	2016	2017	2018
Femme	8	8	10
Homme	2	2	5
Total	12	10	15

15 agents ont eu leur contrat à durée déterminée transformé en CDI en 2018. La quasi-totalité des postes sur besoin pérenne ouverts en externe sont proposés en CDD, ce qui explique un niveau de transformation élevé chaque année.

16- L'absentéisme

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

Motifs d'absence	2016		2017		2018	
Absence Maternité	23 %	3347	17 %	2 713	23 %	3 456
Accident Travail/Trajet	3 %	438	2 %	389	1 %	151
Congé Paternité	<1 %	66	<1 %	66	<1 %	55
Congé Maladie	74 %	11 009	80 %	12 415	76 %	11 649
Total	100 %	14 860	100 %	15 583	100 %	15 311

162- La durée des absences

Motifs d'absence	Nombre moyen de jours d'absence		
	2016	2017	2018
Absence Maternité	56,7	64,6	59,6
Accident Travail/Trajet	16,2	10,8	8,4
Congé Paternité	11,0	11,0	11,0
Congé Maladie	10,2	11,2	13,6
Moyenne	12,7	13,1	16,3

Il est observé une augmentation de la durée moyenne des arrêts, principalement liée aux arrêts maladie.

163- L'absentéisme maladie

Absentéisme maladie	2016	2017	2018
Taux d'absentéisme maladie	3,1 %	3,6 %	3,4 %

Le taux d'absentéisme lié à la maladie diminue entre 2017 et 2018, soit -0,2 points.

Motifs d'absence	Nombre de jours d'absence(*)		
	2016	2017	2018
Maladie ordinaire	7 311	7 254	6 869
Longue Maladie Fonctionnaires	417	793	633
Longue Durée Fonctionnaires	315	582	816
Grave Maladie Contractuels	2 966	3 786	3 331
	11 009	12 415	11 649

(*) Impact sur l'année considérée uniquement

Entre 2016 et 2018, le nombre de jours d'absence au titre des congés de grave maladie, longue durée et longue maladie augmente alors que celui des absences pour maladie ordinaire a tendance à décroître légèrement.

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

Tranche d'âge	Répartition des jours d'absence maladie		
	2016	2017	2018
24 ans et -	0,7 %	0,6 %	0,9 %
25-29 ans	1,6 %	2,0 %	1,2 %
30-34 ans	8,2 %	5,1 %	4,5 %
35-39 ans	11,3 %	7,7 %	6,5 %
40-44 ans	10,4 %	13,4 %	18,9 %
45-49 ans	17,4 %	15,0 %	19,1 %
50-54 ans	16,7 %	16,5 %	11,7 %
55-59 ans	15,1 %	15,6 %	17,5 %
60-64 ans	18,5 %	23,3 %	13,8 %
65 ans et +	0,1 %	0,8 %	5,9 %
Total	100 %	100 %	100 %

Les jours d'absence maladie se concentrent fortement sur la population 40-64 ans en 2018. Ils sont en nette augmentation pour les 40-49 ans sur la période.

Catégorie d'emploi	Répartition des jours d'absence maladie		
	2016	2017	2018
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	46,6 %	51,3 %	46,7 %
CE2 / scientifiques de laboratoire	4,0 %	4,1 %	4,9 %
CE3 / techniciens de laboratoire	36,5 %	34,3 %	38,9 %
CE4 / adjoints de laboratoire	11,4 %	9,6 %	8,3 %
Contrats aidés (CAE/apprentis)	1,6 %	0,8 %	1,2 %
Total	100 %	100 %	100 %

Les agents de catégorie 1 et 3 ont davantage de jours d'absence pour raison de santé que les agents de catégorie 2 et 4. Ce sont aussi les populations les plus nombreuses. Les agents de catégorie 3 représentent 22 % de l'ensemble des agents et 39 % des arrêts maladie, les agents de catégorie 4, 3 % pour 8,3 % des arrêts.

164- Répartition absentéisme par sexe

	2016		2017		2018	
	H	F	H	F	H	F
Répartition absentéisme maladie par sexe	25 %	75 %	22 %	78 %	16 %	84 %

La répartition par sexe des absences maladie varie de manière importante entre 2017 et 2018. Ceci peut s'expliquer par la forte diminution du nombre de jours d'absence chez les hommes comparée à une faible augmentation de ce nombre chez les femmes.

17- Les promotions et avancements du personnel

Les textes réglementaires qui régissent la carrière des personnels de l'Agence, recrutés en contrat à durée indéterminée, prévoient plusieurs dispositifs d'avancement ou de promotion.

Les promotions et avancements du personnel contractuel

Les avancements des personnels contractuels prévus par le décret n°2003-224 du 7 mars 2003 sont de plusieurs types :

- des avancements d'échelon, (ou 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

En application de l'article 35 du décret n°2003-224 du 7 mars 2003.

Catégorie d'emploi	Avancement d'échelon			Maintien dans l'échelon		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Catégorie d'emploi niveau 1	208	221	198	-	1	2
Catégorie d'emploi niveau 2	29	33	55	-	-	1
Catégorie d'emploi niveau 3	69	87	77	-	1	1
Catégorie d'emploi niveau 4	9	11	5	-	1	-
Total	315	352	335	-	3	4

Seuls progressent dans les grilles, les agents recrutés en contrat à durée indéterminée. La durée des échelons est comprise entre 1 an et 4 ans, à l'exception des échelons sommitaux sans durée.

Les avancements se font à l'ancienneté et sont automatiques sauf décision de maintien dans l'échelon.

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. 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 étude des propositions des directions et avis de la commission consultative paritaire.

Catégorie d'emploi	Effectif promouvable de classe normale	Quotas de promotions 2018 (*)	% de l'effectif promouvable
Accès hors classe de la CE1	189	19	10 %
Accès hors classe de la CE2	30	4	13,3 %
Accès hors classe de la CE3	96	8	8,3 %
Accès hors classe de la CE4	9	1	11,1 %
Total	324	32	9,9 %
Accès aux échelons exceptionnels de la CE1	31	2	6,45 %

(*) 25 femmes et 9 hommes

173- Les promotions du personnel contractuel

L'article 39 du décret 2003-224 du 7 mars 2003 prévoit pour des postes vacants la possibilité d'une nomination d'un agent dans une catégorie d'emploi supérieure pour exercer des fonctions correspondant à cette nouvelle catégorie.

Accès à la catégorie d'emploi	2016	2017	2018(*)
CE1	2	1	3
CE2	2	1	3
CE3	-	1	1
Total	4	3	6

(*)5 femmes et 1 homme

6 agents ont bénéficié en 2018 de l'application de l'article 39 soit un doublement par rapport à l'année 2017.

Les promotions et avancements du personnel fonctionnaire

Les corps de 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 traduit par le non remplacement des agents sortants du corps et en conséquence par l'arrêt des recrutements par la voie du concours. La progressivité de la démarche, sur une période de 7 ans à compter du 1^{er} janvier 2007, a permis d'alimenter ce corps par la promotion de techniciens. Depuis l'année 2013, les vacances découlant des départs en retraite ou d'autres sorties du corps ne sont plus comblées par la promotion de techniciens.

Ainsi, depuis l'application du texte, 63 promotions ont été enregistrées sur la période de 2007 à 2018.

Corps des scientifiques				
Grades	Taux négociés	Postes Libérés	Nominations actées	Taux réalisés
Directeur	75 %	8	7	88 %
Chef de laboratoire de 1 ^{ère} classe	75 %	27	22	81 %
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	70 %	37	21	57 %
Assistant	50 %	26	13	50 %

174- Les avancements de grade des scientifiques de laboratoire

Corps des scientifiques			
Grades	2016	2017	2018 (*)
Directeur	-	-	1
Chef de laboratoire de 1ère classe	2	1	1
Chef de laboratoire de 2ème classe	1	2	1
Assistant	-	-	-
Total	3	3	3

(*)2 femmes et 1 homme

175- Avancement de grade des personnels techniques et techniciens

Avancement de grade des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire

Le corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire est régi par le décret n°2013-176 du 27 février 2013.

L'article 22 de ce décret précise que le nombre maximal de promotions pouvant être prononcé dans les grades de technicien en chef et technicien principal est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif.

Conformément à l'arrêté du 14 mars 2016 fixant les taux de promotion pour les années 2016, 2017 et 2018, les ratios de promotions à l'effectif ont permis d'ouvrir à la promotion 2 postes pour l'année 2018.

La règle de gestion appliquée pour la répartition des postes par grade pour la promotion interne ou par examen professionnel est de 50/50.

Grades	2016		Répartition 2016		2017		Répartition 2017		2018		Répartition 2018	
	Ratio	Nb poste	Avt choix	Ex pro	Ratio	Nb poste	Avt choix	Ex pro	Ratio	Nb poste	Avt choix	Ex pro
Technicien en chef	8 %	1	1	0	7 %	0	0	0	7 %	2	1	1
Technicien principal	10 %	3	2	1	10 %	2	1	1	10 %	1	1	0
Technicien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		4	3	1		2	1	1		3	2	1

Avancement de grade des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire

Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire			
Grades	2016	2017	2018 (*)
Technicien en chef	1	-	2
Technicien principal	3	2	1
Technicien	-	-	-
Total	4	2	3

(*) 3 femmes

Avancement de grade des adjoints techniques de laboratoire

Les règles d'avancement des adjoints techniques de laboratoire sont définies par le décret n° 2005-1228 et notamment son article 8 qui précise que le nombre des fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif fixé annuellement par le directeur de l'ANSM.

En 2018, le nombre de promotions a été fixé à 2 et il concerne le grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe.

Corps des adjoints techniques de laboratoire			
Grades	2016	2017	2018(*)
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	1	2	2
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	1	1	-
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	-	-	-
Total	2	3	2

(*) 1 homme et 1 femme

Examen professionnel

L'ANSM a organisé un examen professionnel pour l'accès au grade de technicien principal du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire. 1 poste a été ouvert dans le cadre de cet examen. L'épreuve s'est déroulée sur le site de Montpellier-Vendargues.

Pour préparer cette épreuve, une formation d'accompagnement à la préparation du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) a été proposée aux candidats.

Examen professionnel	Accès au grade de technicien principal	Jury
Nombre de postes ouverts	1	5 personnes (dont 1 président)
Nombre d'agents inscrits	9	
Nombre d'agents présents	9	3 femmes / 2 hommes

176- La promotion de grade des pharmaciens inspecteurs de santé publique

Le dispositif de promotion est différent pour les pharmaciens inspecteurs de santé publique. 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.

Il n'y a pas eu de promotion en 2018 pour les PHISP affectés à l'Agence.

Grades	2016	2017	2018
Pharmacien inspecteur général	-	1	-
Pharmacien inspecteur en chef	1	-	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-
Total	1	1	-

177- Les avancements d'échelon des personnels fonctionnaires

Corps	Grades	2016	2017	2018
Personnel de laboratoire	Scientifiques de laboratoire	24	20	15
	Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	19	16	21
	Adjoints techniques de laboratoire	8	3	8
PHISP	Pharmaciens inspecteurs de santé publique	8	3	6
Total		58	42	50
Pourcentage de l'effectif fonctionnaire		51 %	40 %	47 %

Les avancements d'échelon des fonctionnaires sont automatiques. Le nombre d'avancements d'échelon enregistré chaque année est quasi similaire. Les agents n'étant pas parvenus aux échelons sommitaux continuent à bénéficier d'avancements d'échelon réguliers.

19- Les personnels en situation de handicap

L'Agence est attentive au suivi des situations individuelles nécessitant un maintien dans l'emploi. L'Agence met en œuvre des dispositifs à destination des agents en situation de handicap mais également au profit d'agents rencontrant des problèmes de santé nécessitant un aménagement de poste.

L'objectif est d'améliorer les conditions de travail des personnels concernés, de compenser leur handicap le cas échéant, mais également de contribuer au maintien dans l'emploi et à l'accompagnement quotidien des agents présentant des problèmes de santé au sein de l'ANSM.

191- Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

Année de déclaration*	2016	2017	2018
Corps A – catégorie d'emploi 1/2	6	8	13
Corps B – catégorie d'emploi 3	5	6	6
Corps C – catégorie d'emploi 4	2	2	1
Total effectifs par corps et catégorie d'emploi	13	16	20
Contribution versée au FIPHFP	236 480 €	240 612 €	211 898 €

Il est noté une diminution de 13 % de la contribution au FIPHFP entre 2017 et 2018. Cette diminution est en lien avec une nette progression du nombre d'agent en situation de handicap déclaré dans les catégories d'emplois 1 et 2.

Année de déclaration*	2016	2017	2018
Taux d'emploi des personnes handicapées	1,29 %	1,61 %	2,03 %

* La déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) récapitule les actions menées en année N-1.
(Exemple : la DOETH réalisée en 2018 concerne les actions réalisées en 2017)

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. Depuis 2005, l'Agence assure elle-même la prise en charge des agents privés d'emploi.

181- Nombre de versements mensuels, montants des allocations versées

	2016	2017	2018
Nombre de versements	144	124	131
Montant total dépensé	262 676 €	191 289 €	258 762 €
Montant moyen	1 824 €	1 547 €	1 975 €

Le choix a été fait en 2018 de recourir à un prestataire pour gérer l'instruction des dossiers des agents. L'Agence étant en auto-assurance, le paiement reste à la charge de celle-ci. Ces nouvelles modalités de gestion seront effectives en 2019.

CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES

Quelques données de synthèse :

- 49 instances scientifiques consultatives
- 314 mandats de membres nommés auprès des instances scientifiques consultatives
- 438 experts ponctuels nommés auprès de l'ANSM (mandat du 01/01/2017 au 31/12/2018)
- 392 813 € 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 mise sur le marché et d'offrir un accès équitable à l'innovation pour tous les patients. L'Agence est amenée à solliciter des experts externes, ils sont choisis en fonction de leurs compétences spécifiques et de leur expérience.

Les experts externes, professionnels de santé pour la plupart, qui apportent leur expertise dans des domaines variés, n'ont pas le statut juridique de personnel de l'Agence. Cette catégorie de collaborateurs occasionnels du service public constitue néanmoins une richesse supplémentaire à l'établissement en termes de pluralité de compétences.

Tous les experts font une déclaration publique d'intérêts auprès du site DPI SANTE (site ministériel). Aucun expert ne peut être nommé sans avoir au préalable télé-déclaré et sans que ses liens d'intérêt aient été analysés.

Il est à noter que le Conseil d'administration en juin 2018 a approuvé de nouvelles modalités d'application du dispositif d'indemnisation des membres des commissions, comités et autres instances collégiales d'expertise et des experts extérieurs de l'Agence pour leur participation aux séances et travaux, rapports et études réalisées.

20- Les instances scientifiques consultatives

Instances scientifiques consultatives	2016	2017	2018
Conseil scientifique	1	1	1
Commissions	3	3	3
Comités	9	11	9
Groupes de travail	23	24	23
Comités scientifiques spécialisés temporaires	18	14	13
Total	54	53	49

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.

En novembre 2018, le Conseil d'administration a voté à l'unanimité en faveur de la réforme des instances consultatives. Celle-ci prévoit la présence des représentants des associations des usagers du système de santé et des patients dans les groupes de travail (comités scientifiques permanents) afin d'être davantage associés aux processus décisionnels de l'Agence.

Le nouveau dispositif repose ainsi sur les instances suivantes :

- un comité d'information des produits de santé ;
- des comités scientifiques permanents : avis sur des sujets pérennes ou récurrents (en remplacement des groupes de travail et comités techniques) ; la durée du mandat de ces comités est de 4 ans.
- des comités scientifiques temporaires destinés à traiter des sujets ponctuels ou spécifiques.

Les anciennes commissions ont disparu et leurs missions seront désormais assurées par les différents comités. L'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif est prévue en juillet 2019.

21- Les experts ponctuels en dehors des instances

211- Evolution du nombre d'experts ponctuels

	2016	2017	2018
Evolution du nombre global d'experts ponctuels	388	354	438

Le nombre d'experts ponctuels est en progression de presque 13 % sur la période 2016-2018. Une réflexion a été menée en 2018 afin d'adapter et sécuriser les ressources d'expertise. La diversification des profils d'experts, la mise en place d'un réseau d'experts permettant une interface permanente avec les réseaux de soins, la plus grande ouverture à des experts étrangers et le développement de l'expertise collective interne contribuent à mieux répondre aux missions de l'Agence.

212 – Nombre d'experts externes par statut indemnisé

Nombre d'experts par statut	2017	2018
Libéraux (membres ou ponctuels)	44	42
Autres statuts (membres ou ponctuels)	358	368
Total	402	410

Les statuts des experts sont répartis de la manière suivante : 10 % de libéraux, 71 % de personnels titulaires de la fonction publique, 10 % de retraités et 9 % de personnels du secteur privé ou ayant le statut de contractuel de la fonction publique hospitalière.

22- La rétribution des experts externes

La délibération n°2018-26 du 28 juin 2018 fixe les nouvelles modalités d'application du dispositif d'indemnisation des membres des instances collégiales d'expertise et des experts extérieurs de l'Agence pour leur participation aux séances et pour les travaux, rapports et études réalisées. Ces nouvelles modalités visent, d'une part, à s'aligner sur les systèmes d'indemnisation des autres agences et, d'autre part, à mieux apprécier le nombre de vacations attribuées en cohérence avec la complexité des dossiers et le niveau attendu des expertises.

La rétribution des études préparatoires est un dispositif qui permet d'accorder aux experts, présents à une réunion, une rétribution forfaitaire de 90 € (équivalent à ½ journée), quel que soit le statut.

Textes de référence	Taux de vacation	Type de rémunération
Délibération CA n°2018-26 du 28 juin 2018	90 €	Etude préparatoire et travaux d'expertise
	360 €	Présence libéraux

Avant la délibération du 28 juin 2018, la rétribution forfaitaire était de 37,50 € équivalent à ½ vacation, quel que soit le statut et 345 € pour la perte de revenu des libéraux.

En 2018, la rétribution moyenne annuelle des experts exerçant une activité libérale est de 1 282 €, elle est de 1 144 € pour les rapporteurs externes et de 245 € pour les études préparatoires.

Il est à noter que 7 % des experts externes n'ont pas souhaité être indemnisés au titre des vacations réalisées.

Dépenses annuelles en matière de rétribution des experts externes	2016	2017	2018
Rétribution des experts libéraux*	32 940 €	42 780 €	39 751 €

*Au titre de la perte des revenus

Dépenses annuelles en matière de rétribution des experts externes	2016	2017	2018
Rétribution des travaux d'expertise	320 288 €	287 138 €	288 300 €
Rétribution des études préparatoires	33 413 €	33 563 €	67 762 €
Total	353 701 €	320 701 €	356 062 €

L'augmentation des dépenses annuelles en matière de rétribution des experts externes en 2018 est due notamment aux nouvelles règles d'indemnisations des experts.

CHAPITRE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

31- Le temps de travail du personnel

La référence horaire hebdomadaire 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 minutes par jour. En contrepartie, des jours de réduction de temps de travail sont accordés. Ils sont au nombre de 20 jours pour un agent à temps plein. Une journée est déduite au titre de la journée de solidarité.

Sont comptabilisées à temps partiel toutes les personnes qui se trouvent en mi-temps thérapeutique, à temps partiel de droit et à temps partiel sur autorisation.

311- Effectifs sur emploi à besoin pérenne répartis selon la durée du travail au 31 décembre

Temps de travail	2016	2017	2018	%
Agents à temps complet	740	750	741	77 %
Agents à temps partiel	229	218	216	23 %
<i>dont femmes</i>	92 %	92 %	92 %	
<i>dont hommes</i>	8 %	8 %	8 %	
Total	969	968	957	

Parmi les agents à temps partiel, 92 % sont des femmes. Le temps partiel est une modalité de travail choisie par l'agent. Les agents peuvent opter pour l'une des modalités d'organisation proposée par le règlement intérieur-par exemple un 80 % peut s'effectuer sur 4 jours, sur 5 jours avec des horaires allégés, ou sur 3 jours et deux demi-journées. La modalité souhaitée est toujours soumise à la validation du responsable hiérarchique.

312- Effectifs sur emploi à besoin pérenne rémunérés à temps partiel au 31 décembre par site

Site	2016	2017	2018
Lyon	21	18	16
Montpellier	15	14	16
Saint-Denis	193	186	184
Total	229	218	216

313- Effectifs sur emploi à besoin pérenne rémunérés à temps partiel au 31 décembre par quotité

Quotité	2016	2017	2018
50%	5	12	5
60%	4	3	3
70%	2	1	2
80%	171	164	170
90%	47	38	36
Total	229	218	216

La quotité 80 % est celle qui est la plus fréquemment demandée puisqu'elle représente près de 79 % du temps partiel.

314- Modifications du temps de travail

Actes administratifs	2016	2017	2018
Retour à temps plein	19	31	27
1ère demande de temps partiel	31	40	36
Changement de quotité	12	14	19
Renouvellement de mise à temps partiel	199	198	212
Total	261	283	294

Parmi les agents bénéficiant d'un temps partiel, une très forte proportion renouvelle son temps partiel. Seuls 27 agents en 2018 ont souhaité être réintégrés sur un temps plein.

315- Effectifs sur emploi à besoin pérenne rémunérés à temps partiel au 31 décembre par sexe

Quotité	2016		2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
50 %	4	1	11	1	4	1
60 %	4	-	3	-	3	-
70 %	2	-	1	-	2	-
80 %	158	13	149	15	155	15
90 %	43	4	36	2	34	2
Total	211	18	200	18	198	18

316- Effectifs sur emploi à besoin pérenne rémunérés à temps partiel au 31 décembre par statut

Quotité	Personnel contractuel			Personnel fonctionnaire de laboratoire			PHISP		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
50 %	5	11	4	-	1	1	-	-	-
60 %	3	3	3	-	-	-	1	-	-
70 %	2	1	2	-	-	-	-	-	-
80 %	153	146	152	18	16	15	-	2	3
90 %	40	34	32	7	4	4	-	-	-
Total	203	195	193	25	21	20	1	2	3

317- Effectifs contractuels rémunérés à temps partiel au 31 décembre par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	2016	2017	2018
Catégorie d'emploi niveau 1	154	142	139
Catégorie d'emploi niveau 2	16	17	18
Catégorie d'emploi niveau 3	33	34	35
Catégorie d'emploi niveau 4	-	2	1
Total	203	195	193

L'effectif contractuel à temps partiel représente un peu plus de 22 % de la population totale des effectifs contractuels. La proportion d'agents de catégorie 1 à temps partiel est légèrement plus élevée que leur proportion dans la population contractuelle 72 % pour 63,4 % alors que celle de la catégorie d'emploi 3 est plus faible 18 % pour 23,6 %. Cela s'explique probablement par les niveaux de rémunération des agents concernés.

318- Effectifs fonctionnaires rémunérés à temps partiel au 31 décembre par corps

Corps	2016	2017	2018
Corps des scientifiques de laboratoire	10	7	6
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	13	13	13
Corps des adjoints techniques de laboratoire	2	1	1
PHISP	1	2	3
Total	26	23	23

Le pourcentage des fonctionnaires (corps des scientifiques, TSSS et adjoint technique) à temps partiel représente 25 % de la population fonctionnaire.

32- Organisation du travail avec 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.

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.

La délibération 2015-14 du Conseil d'administration du 26 juin 2015 a posé le cadre de l'organisation des astreintes pour les personnels contractuels et fonctionnaires au sein de l'ANSM, en reprenant les conditions de mise en œuvre de l'ensemble des astreintes et permanences existant à l'Agence et la délibération n° 2016-12 du 12 mai 2016 fixe les modalités d'indemnisation et de récupération des astreintes applicables aux personnels contractuels de droit public de l'ANSM.

Trois cas de services d'astreinte ont été mis en œuvre en 2018 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 et équipements : en moyenne 9 personnes se relayent au cours de l'année pour garantir nuit et jour la sécurité des locaux de l'Agence ;
- alerte et veille sanitaire : tout au long de l'année, les directeurs et directeurs adjoints des trois sites de l'Agence assurent une veille sanitaire.

Les modalités d'indemnisation et de récupération varient selon les statuts (personnels contractuels de droit public et personnels fonctionnaires à l'ANSM) :

- L'indemnisation ou la compensation en temps des astreintes applicables aux personnels contractuels de droit public de l'ANSM (Cf. délibération de 2016 en annexe 3).
- L'indemnisation applicable aux personnels fonctionnaires (arrêté de 2004).

Les récupérations en temps étant parfois difficiles à concilier avec la continuité de service, l'indemnisation de la période d'astreinte est la modalité privilégiée, à l'exception des temps d'intervention qui font l'objet d'une récupération en temps.

Il est à noter que les personnels encadrants ne bénéficient que de la compensation en temps.

78 jours de récupération ont été octroyés au titre de l'alerte et la veille sanitaire en 2018. Quant aux astreintes pour le fonctionnement des systèmes informatiques et la sécurité des locaux, elles ont généré l'équivalent de 25 heures de récupération (majoration comprise).

Les services décalés et postés

Constitue un service décalé et posté, une organisation du travail pour continuité du service se déroulant sur une plage horaire impliquant de façon régulière une prise de poste avant 8h30 ou une fin de travail postérieure à 19h00.

33- Le fonctionnement du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a été créé dans la fonction publique d'Etat par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002. Il permet aux agents de mettre de côté des jours de congés rémunérés sur plusieurs années.

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 faisant l'objet d'une indemnisation) ;
- l'indemnisation ;
- le versement à l'épargne retraite (RAFP) s'il est fonctionnaire.

Les montants forfaitaires pour l'indemnisation 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.

Un arrêté du 28 novembre 2018 est venu modifier les montants forfaitaires et le seuil du socle le quel passe de 20 jours à 15 jours au 1^{er} janvier 2019.

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*		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
CE1 ou équivalent	1 295 H: 592 F: 703	1 967 H: 581 F: 1386	1207 H: 469 F: 737	409 H: 222 F: 187	395 H: 181 F: 214	665 H: 312 F: 353	94 H: 94 F: 0	115 H: 106 F: 9	20 H: 15 F: 5
CE2 ou équivalent	166 H: 87 F: 79	170 H: 57 F: 113	150 H: 110 F: 40	79 H: 62 F: 17	101 H: 96 F: 5	123 H: 104 F: 19	-	-	-
CE3 ou équivalent	418 H: 88 F: 330	564 H: 91 F: 473	509 H: 76 F: 433	107 H: 9 F: 98	208 H: 24 F: 184	214 H: 17 F: 197	20 H: 8 F: 12	18 H: 10 F: 8	19 H: 10 F: 9
CE4 ou équivalent	57 H: 22 F: 35	152 H: 47 F: 105	79 H: 34 F: 45	56 H: 16 F: 40	85 H: 28 F: 57	54 H: 20 F: 34	-	-	14 H: 0 F: 14
Total	1 936	2 853	1945	651	789	1056	114	133	53

* RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique

Le nombre total (mesures pérennes et transitoires) de jours stockés fin 2018 s'élève à 10 156 jours.

Le nombre de jours versés sur le CET est en nette diminution en 2018. Dans le même temps, davantage de jours ont été indemnisés en 2018 (+62 % entre 2016 et 2018), ce qui peut s'expliquer par le plafond des 60 jours mais également dans une moindre mesure par la mise en place du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019.

332- Don de jours de repos à un agent public

Les agents contractuels et les fonctionnaires peuvent, sur leur demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur, qui selon le cas :

- assume la charge d'un enfant **âgé de moins de vingt ans** atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don son conjoint, concubin, ascendant ou descendant.

Les jours de repos qui peuvent faire l'objet d'un don à l'Agence sont :

- les jours de congés annuels excédant vingt jours ouvrés. soit 5 jours maximum pour un agent à temps plein + jours RTT et jours de fractionnement acquis ;
- les jours placés sur un compte épargne temps (CET) en partie ou en totalité.

Compteur dons de jour de congé	2016	2017	2018
Nombre de jours de CA versé	39	23	14
Nombre de jours de CET	20	23	39
Total compteur par an (Nombre de jours)	59	46	53
Nombre de jours octroyé à un agent	-	-	17
Solde général	141 jours		

CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES

Quelques données de synthèse :

- un budget de masse salariale de 79 864 K€ exécuté à 98 %
- une rémunération mensuelle moyenne brute de 4 091 € (IM 873)
- 1 392 644 € bruts versés au titre des primes et des indemnités
- 82 primes d'encadrement versées
- 68 % des effectifs contractuels éligibles ont bénéficié d'une prime de bonification indiciaire

Principe de rémunération

La rémunération d'une personne recrutée sur un contrat de droit public est déterminée en fonction :

- du poste qu'elle va occuper et de la catégorie d'emploi,
- de son niveau de diplôme,
- de la durée de son expérience professionnelle antérieure qui peut être retenue

L'agent est positionné dans la grille indiciaire correspondant à son emploi sur un échelon qui prend en compte diplômes et expériences professionnelles antérieures.

La rémunération annuelle brute (salaire avant déduction des cotisations salariales) 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, fixé à 56,2323 euros depuis le 1^{er} février 2017,
- 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 MASSE SALARIALE	2016	2017	2018
Budget de masse salariale	79 140 728 €	79 775 163 €	79 863 688 €
Exécution des dépenses de masse salariale (compte 64-63)*	78 403 562 €	78 333 964 €	78 618 900 €
Ratio exécution / budget	99 %	98 %	98 %

* Exécution (hors dépenses œuvres sociales et budget de fonctionnement)

La diminution des emplois a un impact négatif sur la masse salariale nécessaire pour rémunérer les agents. Cette diminution est limitée en raison notamment du GVT- glissement vieillesse technicité - lequel correspond aux avancements d'échelons principalement.

42- La rémunération des effectifs sur emploi à besoin pérenne

421- Niveau des rémunérations moyennes brutes

	2016	2017	2018
FEMME	47 221 €	47 883 €	48 461 €
HOMME	55 817 €	54 486 €	54 637 €
Moyenne Agence	49 616 €	49 684 €	50 184 €

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

La rémunération moyenne des femmes est plus faible que celle des hommes. Cela s'explique largement par un plus grand nombre de femmes à temps partiel et non par un accès plus restreint à des postes à hauts revenus ou comportant des responsabilités.

422- Effectifs sur emploi à besoin pérenne répartis par tranche de rémunération annuelle brute

Tranche de rémunération annuelle brute	Effectif (%)		
	2016	2017	2018
< 10 000 €	1 %	1 %	1 %
Entre 10 001 et 20 000 €	2 %	3 %	2 %
Entre 20 001 et 30 000 €	12 %	10 %	11 %
Entre 30 001 et 40 000 €	23 %	24 %	23 %
Entre 40 001 et 50 000 €	16 %	14 %	15 %
Entre 50 001 et 60 000 €	19 %	19 %	18 %
Entre 60 001 et 70 000 €	15 %	17 %	17 %
Entre 70 001 et 80 000 €	6 %	5 %	6 %
Entre 80 001 et 90 000 €	3 %	3 %	3 %
Entre 90 001 et 100 000 €	2 %	3 %	3 %
> 100 001 €	1 %	1 %	1 %

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

73 % des agents se situent dans la fourchette 30K€ - 70 K€.

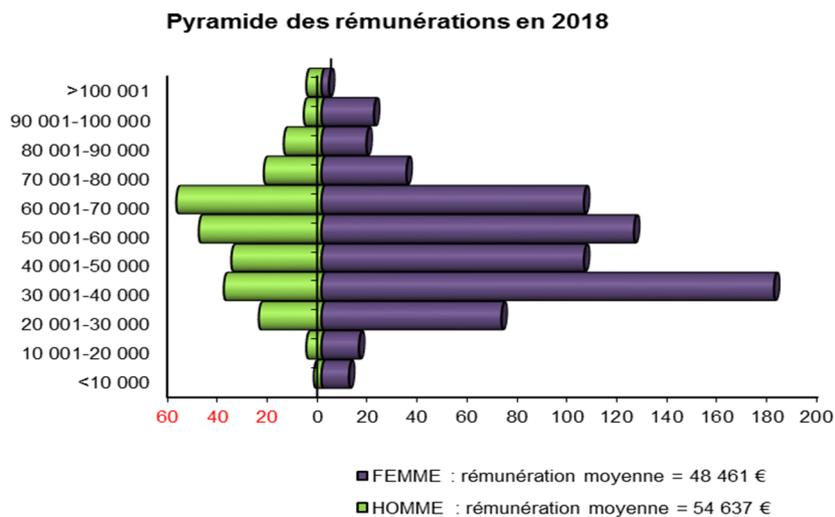
423- Effectifs sur emploi à besoin pérenne répartis par tranche de rémunération annuelle brute et par sexe

Tranche de rémunération	FEMME			HOMME		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<10 000 €	1 %	1 %	2 %	1 %	2 %	1 %
Entre 10 001 et 20 000 €	2 %	2 %	2 %	- %	3 %	2 %
Entre 20 001 et 30 000 €	12 %	11 %	10 %	10 %	8 %	9 %
Entre 30 001 et 40 000 €	26 %	27 %	26 %	17 %	15 %	15 %
Entre 40 001 et 50 000 €	17 %	14 %	15 %	13 %	13 %	13 %
Entre 50 001 et 60 000 €	19 %	19 %	18 %	21 %	19 %	18 %
Entre 60 001 et 70 000 €	14 %	15 %	15 %	20 %	22 %	22 %
Entre 70 001 et 80 000 €	5 %	4 %	5 %	9 %	8 %	9 %
Entre 80 001 et 90 000 €	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	6 %
Entre 90 001 et 100 000 €	1 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %
> 100 001 €	- %	1 %	1 %	3 %	3 %	2 %

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

Il n'est pas constaté d'évolutions significatives sur la période 2016-2018.

424- Pyramide des rémunérations annuelles brutes des effectifs sur emploi à besoin pérenne au 31/12/2018



425- Répartition des effectifs sur emploi à besoin pérenne par tranche de rémunération annuelle brute et par tranche d'âge

Tranches d'âge	- de 24 ans			entre 25 ans et 29 ans			entre 30 ans et 34 ans			entre 35 ans et 39 ans			entre 40 ans et 44 ans		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
< 10 000 €	-%	-%	0,4%	0,2%	0,4%	0,1%	-%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	-%	0,2%	0,2%
Entre 10 001 € et 20 000 €	-%	-%	0,1%	0,1%	0,5%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,5%	0,4%	0,2%	0,5%	0,2%
Entre 20 001 € et 30 000 €	-%	-%	-%	0,7%	0,7%	0,6%	1,3%	2,0%	2,1%	2,2%	2,1%	2,1%	3,1%	2,1%	1,8%
Entre 30 001 € et 40 000 €	-%	0,1%	0,1%	1,0%	0,8%	1,3%	1,7%	1,5%	1,7%	2,6%	2,3%	2,1%	3,8%	3,5%	2,8%
Entre 40 001 € et 50 000 €	-%	-%	-%	1,2%	0,4%	0,7%	3,5%	3,1%	3,3%	4,1%	3,7%	2,9%	2,4%	3,1%	2,7%
Entre 50 001 € et 60 000 €	-%	-%	-%	-%	-%	-%	2,1%	1,9%	1,5%	4,2%	4,8%	4,8%	7,1%	5,7%	5,4%
Entre 60 001 € et 70 000 €	-%	-%	-%	-%	-%	-%	0,1%	-%	-%	0,2%	0,6%	0,6%	2,4%	2,7%	3,0%
Entre 70 001 € et 80 000 €	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	0,1%	-%	-%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%
Entre 80 001 € et 90 000 €	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	0,1%	0,1%	0,2%
Entre 90 001 € et 100 000 €	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	0,1%	0,1%	-%	-%	-%	0,1%	-%	0,1%
> 100 001 €	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	0,1%	-%	-%	0,2%	0,3%	0,3%
Total	0%	0,1%	0,6%	3,2%	2,8%	3,0%	9,0%	9,0%	9,2%	13,9%	14,3%	13,2%	19,6%	18,3%	16,9%

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

Tranches d'âge	entre 45 ans et 49 ans			entre 50 ans et 54 ans			entre 55 ans et 59 ans			entre 60 ans et 64 ans			65 ans et +			
	Années	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
< 10 000 €		0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	-%	-%	-%	-%
Entre 10 001 € et 20 000 €		0,2%	0,4%	0,4%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%	0,1%	0,1%	-%	-%	-%	-%
Entre 20 001 € et 30 000 €		1,9%	1,5%	1,8%	1,4%	1,4%	0,9%	0,6%	0,4%	0,5%	0,4%	0,2%	0,3%	-%	-%	-%
Entre 30 001 € et 40 000 €		5,0%	5,3%	4,6%	3,9%	4,3%	4,3%	3,2%	3,6%	3,9%	2,2%	1,8%	2,1%	-%	0,2%	0,2%
Entre 40 001 € et 50 000 €		1,8%	0,9%	1,7%	1,4%	1,3%	2,2%	0,8%	0,8%	0,8%	0,6%	0,6%	0,2%	0,1%	-%	0,1%
Entre 50 001 € et 60 000 €		3,3%	3,3%	3,2%	1,7%	1,4%	1,7%	0,5%	1,0%	1,0%	0,2%	1,0%	0,6%	0,1%	0,1%	0,1%
Entre 60 001 € et 70 000 €		4,8%	5,0%	5,3%	3,9%	4,8%	3,9%	3,1%	2,5%	2,9%	0,9%	1,3%	1,4%	-%	0,1%	-%
Entre 70 001 € et 80 000 €		1,3%	1,3%	0,8%	1,9%	1,1%	1,8%	1,5%	1,3%	1,1%	1,3%	1,1%	1,6%	0,1%	0,2%	0,2%
Entre 80 001 et 90 000 €		0,3%	0,4%	0,7%	0,8%	0,8%	0,6%	1,2%	1,1%	1,1%	0,4%	0,5%	0,7%	0,1%	-%	-%
Entre 90 001 et 100 000 €		0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,6%	1,4%	1,5%	0,3%	0,4%	0,7%	0,2%	0,1%	0,1%
> 100 001 €		0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%	0,2%	-%	0,1%	-%
Total		18,9%	18,7%	19,0%	16,0%	16,0%	16,2%	12,0%	12,6%	13,4%	6,8%	7,4%	7,8%	0,6%	0,8%	0,7%

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

La plupart des agents en CDI sont positionnés sur une grille indiciaire au moment de leur recrutement et bénéficient d'avancements d'échelons régulièrement. Le positionnement tenant compte des diplômes et de l'expérience professionnelle antérieure, les agents jeunes sont plutôt positionnés sur des tranches de rémunérations plus basses, au contraire des agents les plus expérimentés qui sont positionnés dans des échelons sommitaux.

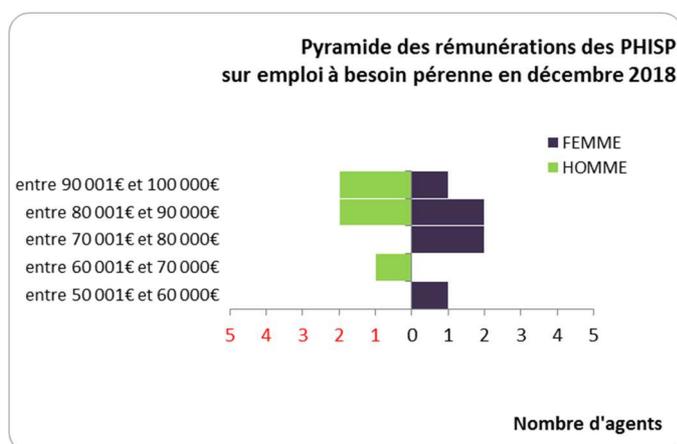
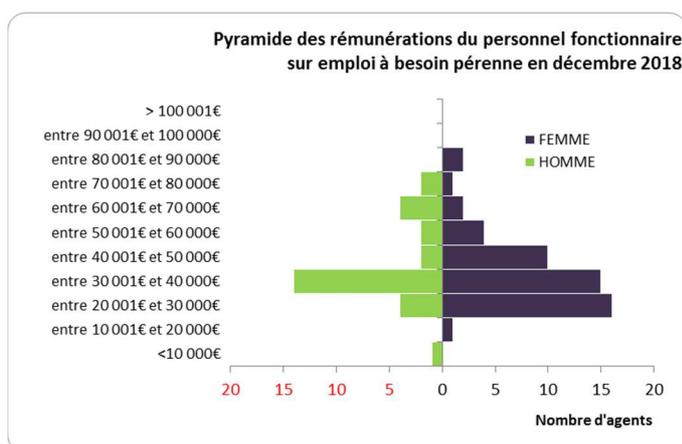
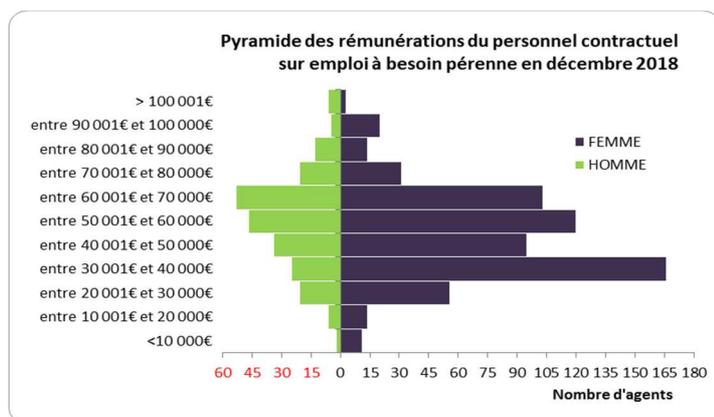
426- Indice de rémunération des effectifs sur emploi à besoin pérenne par statut

	Indice moyen			Indice médian			Indice moyen hommes			Indice moyen femmes			Indice ratio F/H 2018 en %
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	
Personnels sur grille indiciaire au 31 décembre	853	867	873	883	883	883	880	892	892	844	858	858	96,2%
Personnels contractuels permanents	884	896	899	883	931	886	924	934	935	872	884	886	94,8%
Contractuel niveau CE1	1052	1063	1076	1047	1047	1047	1057	1054	1070	1050	1067	1079	100,8%
Contractuel niveau CE2	754	752	730	734	763	751	756	773	748	752	743	721	96,4%
Contractuel niveau CE3	573	578	580	584	584	594	560	567	559	574	579	583	104,3%
Contractuel niveau CE4	448	454	456	449	460	460	458	462	464	438	444	447	96,3%
Personnels fonctionnaires permanents	578	577	577	489	487	490	619	602	590	552	562	570	96,6%
Scientifique de laboratoire	859	845	847	821	787	778	896	875	865	827	822	836	96,6%
Assistant de laboratoire	569	573	576	589	559	561	521	525	543	593	597	598	110,1%
TSSS	433	438	451	411	413	433	425	426	447	436	444	454	101,6%
Adjoint technique	344	356	367	339	350	364	364	373	386	335	347	355	92,0%
Pharmaciens inspecteurs	1077	1090	1073	1058	1062	1119	1094	1106	1116	1057	1071	1037	92,9%

Valeur du point d'indice fonction publique au 1er juillet 2016 : 55,8969 et au 1er février 2017 : 56,2323

L'indice moyen des femmes en catégorie d'emploi 1 est supérieur à l'indice moyen des hommes pour la même catégorie d'emploi (1079 contre 1070). Il en va de même pour les femmes de catégorie d'emploi 3 dont l'indice moyen est supérieur à celui des hommes (583 contre 559). Ce qui tendrait à confirmer que la moyenne plus basse des rémunérations des femmes serait surtout liée au temps partiel.

427- Pyramide de rémunérations annuelles brutes des effectifs sur emploi à besoin pérenne par statut au 31/12/2018



428- Hiérarchie des rémunérations annuelles brutes

	2016	2017	2018
Moyenne des 10 rémunérations les plus élevées	124 011 €	124 313 €	118 763 €
Moyenne des 10 rémunérations les moins élevées	22 674 €	24 025 €	23 803 €
Rapport	5,47	5,17	4,99

Le calcul de la moyenne des rémunérations s'effectue sur les effectifs sur emploi à besoin pérenne présents toute l'année à temps plein.

Il est observé une moyenne plus faible des 10 rémunérations les plus élevées en 2018 de l'ordre de 4,4 % alors qu'elle avait été stable sur la période précédente.

429- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

	2016	2017	2018
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	2	3	3

La part des femmes dans les 10 rémunérations les plus hautes représente 30 %.

43- La rémunération des effectifs sur emploi à besoin ponctuel

Les personnels en contrat de Parcours Emploi Compétence sont par convention rémunérés au niveau du SMIC.

Les personnels contractuels occasionnels recrutés sur des contrats à durée déterminée ont des conditions de rémunération identiques à celles des personnels contractuels permanents mais ne bénéficient pas d'avancement d'échelon.

431- Dépenses annuelles brutes des effectifs sur emploi à besoin ponctuel

Type de contrat	2016	2017	2018
PEC (1)	71 328 €	63 745 €	32 967 €
Contractuel occasionnel	513 864 €	409 115 €	156 802 €
Contrat d'apprentissage	26 632 €	93 353 €	129 043 €
Vacataire	- €	24 098 €	- €
Total	611 824 €	590 311 €	318 812 €

Rémunération des agents présents et rémunérés au 31 décembre

432- Rémunération moyenne annuelle brute des effectifs sur emploi à besoin ponctuel

Type de contrat	2016	2017	2018
PEC (1)	14 266 €	15 936 €	16 484 €
Contractuel occasionnel	21 411 €	16 365 €	9 224 €
Contrat d'apprentissage	2 663 €	5 186 €	7 169 €
Vacataire	- €	- €*	- €

Rémunération des agents présents et rémunérés au 31 décembre

* Le montant n'est pas précisé car un seul vacataire présent en 2017

(1) Parcours Emploi Compétence

44- Les primes et indemnités versées en 2018

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 :
Les fonctionnaires de catégorie A, B et C de l'ANSM ainsi que les pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP) sont soumis au nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Le corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire a adhéré à ce dispositif en 2017. Les adjoints techniques de laboratoire et les pharmaciens inspecteurs ont, quant à eux, adhéré à ce nouveau dispositif en 2018.

Les personnels scientifiques de laboratoire sont toujours dans l'attente de la parution de leur arrêté d'adhésion.

441- 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 (1 à 5) attribuée 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.

Les principes des modalités d'attribution de la prime d'encadrement ont été approuvés par le Conseil d'administration du 18 septembre 2012.

En juin 2018, le Conseil d'administration a approuvé deux nouvelles mesures de gestion notamment la révision de la liste des postes managériaux ouvrant droit à la prime d'encadrement et l'ajustement des niveaux d'attribution de la prime.

	2016	2017	2018
Niveau supérieur	5	5	5
Niveau majoré	50	46	63
Niveau normal	20	25	14
Total bénéficiaires	75	76	82
Niveau supérieur	4 786 €	4 835 €	4 073 €
Niveau majoré	2 095 €	2 240 €	2 045 €
Niveau normal	1 368 €	1 266 €	1 050 €
Moyenne	2 080 €	2 091 €	1 998 €

Primes versées en fin d'année

Les primes d'encadrement sont intégrées dans les rémunérations hors grille des emplois de direction et ne sont donc pas comptabilisées dans ces montants.

442- L'indemnité d'astreinte

Conformément à l'article 5 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, 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 du temps de travail effectif ».

Nature de l'Astreinte	2016	2017	2018
Nombre d'agents bénéficiaires	15	12	12
Astreintes de fonctionnement des systèmes informatiques et d'alertes informatiques	5 574 €	8 107 €	8 320 €
Astreintes de sécurité des locaux et de maintenance des bâtiments	27 937 €	31 012 €	30 098 €
Astreintes d'alerte et de veille sanitaire	242 €	- €	- €
Montant annuel total attribué	33 753 €	39 120 €	38 418 €

Indemnités versées dans l'année

12 agents bénéficient de paiement d'astreintes en 2018 à l'Agence pour un montant brut de 38 418 euros. Les astreintes de sécurité des locaux représentent la quasi-totalité des montants versés.

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

En application du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 et de l'arrêté du 5 novembre 2018, 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 du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017 et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période de référence exprimée en pourcentage (1,64 %). Si le traitement des agents au terme de cette 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 (31/12/2017).

	2016	2017	2018
Nombre d'agents bénéficiaires	40	6	3
Montant annuel total attribué	13 281 €	2 160 €	493 €

Indemnités versées dans l'année

Nombre d'agents bénéficiaires par statut	2018
Personnel contractuel	3
Personnel fonctionnaire	-

444- 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.

	2016	2017	2018
Nombre d'agents bénéficiaires	6	6	8
Montant annuel total attribué	3 297 €	3 375 €	3 345 €

Indemnités versées en fin d'année

445-L'indemnité pour travaux dangereux des personnels scientifiques de laboratoire

Cette indemnité est destinée aux personnels scientifiques 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.

NB : Depuis 2017, cette indemnité est intégrée dans le nouveau régime indemnitaire « RIFSEEP » pour les techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire et les adjoints techniques de laboratoire.

	2016	2017	2018
Nombre d'agents bénéficiaires	103	51	34
Montant annuel total attribué	92 702 €	39 250 €	28 236 €

	2016	2017	2018
Grade	Indemnité moyenne attribuée en montant annuel brut		
Personnels scientifiques			
Directeur de laboratoire	892 €	741 €	778 €
Chefs de laboratoire 1 ^{ère} classe	852 €	634 €	777 €
Chefs de laboratoire 2 ^{ème} classe	838 €	828 €	845 €
Assistants	963 €	941 €	964 €

446- L'indemnité spéciale des personnels scientifiques de laboratoire

Le corps des personnels scientifiques de laboratoire doit entrer dans ce dispositif au 01/07/17 mais l'arrêté d'adhésion n'est pas encore paru au 31 décembre 2018. L'indemnité perçue dans l'ancien régime leur est maintenue.

Il s'agit d'une indemnité dite « spéciale » versée aux personnels scientifiques 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.

	2016	2017	2018
Nombre d'agents bénéficiaires	105	54	37
Montant annuel total attribué	769 089 €	437 334 €	328 434 €

	2016	2017	2018
Grade	Indemnité moyenne attribuée en montant annuel brut		
Personnels scientifiques			
Directeur de laboratoire	13 250 €	12 247 €	12 976 €
Chefs de laboratoire 1 ^{ère} classe	10 988 €	10 220 €	10 115 €
Chefs de laboratoire 2 ^{ème} classe	7 684 €	7 943 €	7 513 €
Assistants	6 987 €	6 981 €	7 038 €

Indemnités versées dans l'année

Au 01/01/2017 cette indemnité a été intégrée dans le nouveau régime indemnitaire « RIFSEEP » pour les pharmaciens inspecteurs de santé publique, les techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire et les adjoints techniques de laboratoire.

446-1 RIFSEEP : le nouveau régime indemnitaire

Le décret n° 2014-513 créant le RIFSEEP réduit le nombre de régimes indemnitaires de la fonction publique. Il est applicable à tous les fonctionnaires de l'Agence. Il se fonde sur les fonctions exercées par les agents et non plus sur leur grade.

Fin 2018, seuls 3 corps de fonctionnaires ont adhéré au RIFSEEP.

L'article 6 du décret garantit le montant indemnitaire perçu dans l'ancien régime indemnitaire. Le RIFSEEP se compose de deux indemnités distinctes :

- o L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui se substitue à l'indemnité spéciale et à l'indemnité pour travaux dangereux. Cette indemnité est versée mensuellement.
- o Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir.

Grade : Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire adhésion au 01/01/2017			
Montants annuels bruts	2016	2017	2018
Nombre d'agents		47	42
Montant annuel total du CIA		11 100 €	22540 €
Montant annuel total de l'IFSE		333 957 €	315 052 €
Montant annuel total attribué		345 057 €	337 592 €
Indemnité moyenne attribuée			
Techniciens en chef	-	7 669 €	7 168 €
Techniciens principaux	-	7 320 €	7 836 €
Techniciens	-	7 144 €	7 467 €

Indemnités versées dans l'année

Grade : Adjoints techniques de laboratoire adhésion au 01/01/2017			
Montants annuels bruts	2016	2017	2018*
Nombre d'agents		12	11
Montant annuel total du CIA		3 300 €	3 600 €
Montant annuel total de l'IFSE		70 315 €	67 915 €
Montant annuel total attribué		73 615 €	71 515 €
Indemnité moyenne attribuée			
Adjoints techniques principaux de 1 ^{ère} classe	-	6 662 €	6 716 €
Adjoints techniques principaux de 2 ^{ème} classe	-	5 591 €	5 722 €
Adjoints techniques	-	-	-

**Indemnités versées en 2019 au titre de l'année 2018*

Grade : Pharmaciens inspecteurs de santé publique adhésion au 01/07/2017			
Montants annuels bruts	2016	2017	2018
Nombre d'agents		12	12
Montant annuel total du CIA		3 300 €	8 424 €
Montant annuel total de l'IFSE		101 025 €	228 487 €
Montant annuel total attribué		104 325 €	236 911 €
Indemnité moyenne attribuée			
Pharmaciens généraux	-	8 515 €	20 317 €
Pharmaciens en chef	-	8 514 €	16 132 €
Pharmaciens	-	7 352 €	14 750 €

Indemnités versées dans l'année

447- 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 à durée indéterminée 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.

Le pourcentage de la masse salariale consacré à l'enveloppe des bonifications indiciaires est voté en Conseil d'administration chaque année.

Catégorie d'emploi	Nombre d'agents bénéficiaires			Prime moyenne attribuée en montant annuel brut		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
CE1	336	276	295	459 €	561 €	567 €
CE2	53	47	46	437 €	550 €	537 €
CE3	163	134	138	354 €	385 €	384 €
CE4	14	14	13	334 €	392 €	337 €
Total	566	471	492	424 €	469 €	507 €

Primes versées en fin d'année

CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les données chiffrées relatives à la formation professionnelle des agents de l'ANSM sont recensées et présentées dans le bilan de la formation 2018.

51- L'accueil des stagiaires école

Le décret du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'État pose un **principe de conventionnement obligatoire du stage**.

Le montant de cette gratification, obligatoire pour les stages de plus de 2 mois, est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, pour une durée de présence égale à la durée légale du travail soit 577,50 euros/mois en 2018.

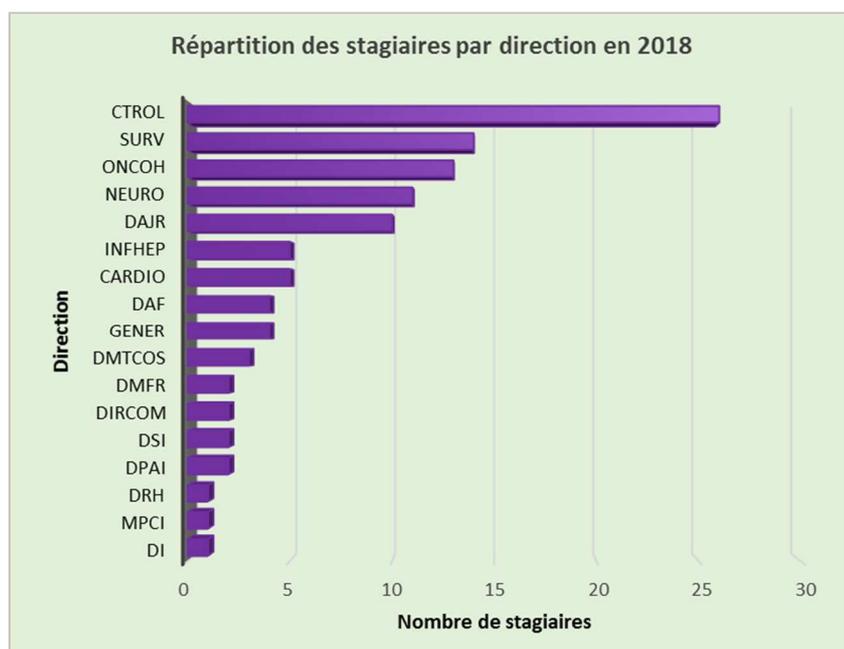
511- Nombre de stagiaires accueillis à l'Agence

Années	2016	2017	2018
Stagiaires	123	123	106

512- 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	23	4	2	33	38	2	4	106

513- Répartition des stagiaires par directions concernées



514- Répartition des stagiaires par durée de stage

Durée de stage	6 mois	5 mois	4 mois	3 mois	2 mois	1 mois	< à 1 mois	Total
Nombre de stagiaires	16	25	14	8	8	6	30	106

515- La gratification des stagiaires écoles

	2016	2017	2018
Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une gratification	80	82	74
Dépenses annuelles	231 816 €	211 889 €	211 962 €

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

Le CHSCT s'est réuni 3 fois en 2018. Ci-après les principaux thèmes évoqués lors de ces séances :

- Actualisation du Livret Santé et sécurité au travail de la CTROL ;
- Bilans annuels médecine de prévention/infirmier ;
- Point sur la conduite à tenir en cas d'enquête de l'Office central de lutte contre les atteintes à l'environnement et à la santé publique (OCLAESP) ;
- Intervention du responsable des travaux de la Tour Pleyel afin de faire un point complet sur le chantier ;
- Présentation du bilan social 2017 ;
- Bilan du télétravail pour raisons de santé ;
- Suivi du plan d'action d'ergonomie sur le site de Lyon ;
- Rapprochement Anses/Ansm sur le site de Lyon/campus santé ;
- Premiers retours sur la fusion de la DMTCOS et DMDPT ;
- Suivi de l'enquête Qualité de Vie au Travail et RPS de 2017 ; Etat d'avancement du plan d'action RPS ;
- Points sur le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (Papriact) et le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnelles (DUERP) ;

En novembre 2018, le CHSCT a également effectué une visite des locaux du site de Vendargues. Les élections professionnelles du 4 décembre 2018 ont conduit à renouveler les membres du CHSCT.

Accidents de travail et de trajet

611- Nombre de déclaration d'accidents de travail et de trajet

	2016	2017	2018
Nombre de déclarations d'accidents de travail et de trajet	27	37	45

45 déclarations d'accidents en 2018 : 36 déclarations d'accidents de trajet et 9 déclarations d'accidents survenus au cours de l'activité professionnelle.

612- Répartition des déclarations d'accidents de travail et de trajet par site

Déclarations accident de travail/trajet par site	2016			2017			2018		
	Saint-Denis	Lyon	Montp.	Saint-Denis	Lyon	Montp.	Saint-Denis	Lyon	Montp.
Nombre d'accident de travail déclarés	10	1		10	2	4	7	-	2
Nombre d'accident de trajet déclarés	14	1	1	20	-	1	34	2	-
Nombre total d'accidents du travail/trajet déclarés	24	2	1	30	2	5	41	2	2
Nombre de jours d'arrêts de travail	210			296			135		

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

Déclaration accident de travail/trajet	2016	2017	2018
Accidents de travail/trajet déclarés	27	37	45
Accidents de travail/trajet déclarés ayant conduit à un arrêt de travail	13	15	11
% des accidents de travail/trajet déclarés ayant conduit à un arrêt de travail	48 %	40 %	24 %

Sur l'année 2018, 24 % des déclarations d'accident de travail ou de trajet ont été suivies d'un arrêt de travail. En 2018, tous sites confondus, les déclarations d'accident de travail ou de trajet ont été suivies de moins de jours d'arrêts au global (135 en 2018 contre 296 en 2017).

La tendance constatée est liée à une augmentation du taux de déclarations d'accidents de trajet qui peut s'expliquer par une sensibilisation des agents à la nécessité de systématiser les déclarations.

614- Nombre de déclarations d'accidents de travail et de trajet par type en 2018

Répartition des déclarations accidents de trajet		Répartition des déclarations accidents de travail	
Type	Nombre	Type	Nombre
Chute	19	Chute	5
Circulation	12	Circulation	-
Blessure/Choc/Douleur (hors chute)	5	Blessure/Choc/Douleur (hors chute)	4
Total	36	Total	9

Comparativement à l'année 2017, le nombre de déclarations d'accidents de travail est en baisse sur l'ensemble des sites.

Sur l'année 2018, aucune corrélation entre les accidents de travail déclarés survenus et l'agencement des bureaux n'est constatée. Des enquêtes sont diligentées par le CHSCT dans le cadre de ces accidents de travail.

L'augmentation des déclarations d'accidents de trajets en 2018 est susceptible d'être corrélée à la densité du trafic routier, à l'affluence des transports en communs, mais également à des conditions météorologiques particulières ayant conduit à des rappels à la prudence.

Formation prévention des risques en 2018

235 stagiaires ont bénéficié d'une formation de prévention des risques en 2018 (178 en 2016, 305 en 2015).

Thématique de la formation	Nb de jours total	Nb Stagiaires
Saint-Denis		
Cerner son rôle de membre de CHS	3	1
Comportement sûreté en zone à risque	2	2
Formation SST ⁽¹⁾	49	45
Entrée en ZAC ⁽²⁾	16	16
Organiser l'évacuation incendie en tant que guides et serre-files	9	9
Port des EPI ⁽³⁾	35	35
S'initier aux gestes de premiers secours	5	5
Habilitation électrique	4	2
Recyclage électrique	1	1
Lyon		
Formation SST	9	9
Port des EPI	14	14
Préparer à l'habilitation à la conduite d'autoclaves	11	11
Montpellier-Vendargues		
Formation SST	13	13
Port des EPI	55	55
Les produits CMR ⁽⁴⁾	17	17
Total général	243	235

⁽¹⁾ Sauveteur Secouriste du Travail, ⁽²⁾ Zone d'Aménagement Concerté, ⁽³⁾ Equipement de protection individuelle,

⁽⁴⁾ Risques associés et leur prévention C (Cancérogènes) M (Mutagènes), R (Reprotoxiques)

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.

En 2018, 2 médecins ont assuré cette prestation tout au long de l'année sur le site de Saint-Denis et sur le site de Montpellier-Vendargues. Un médecin a été également recruté sur le site de Lyon. Ce dernier a tenu sa première permanence le 19 décembre 2018.

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 renforcée :
 - ☞ les agents handicapés,
 - ☞ les femmes enceintes,
 - ☞ les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
 - ☞ les agents occupant des postes à risque,
 - ☞ les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

3. Des consultations pour répondre aux demandes des agents qui le souhaitent (demandes particulières, certificats médicaux...) et aux sollicitations ponctuelles de la direction des ressources humaines dans certaines situations particulières.

Par ailleurs, la présence du médecin se justifie également pour des activités de tiers temps comme les visites de locaux des sites, la participation au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'information sanitaire, les visites de poste, les vaccinations.

En effet, les autres 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.

621- Bilan de l'activité clinique en 2018

Année	Effectifs surveillés			Total
	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	
2016	514	2	68	584
2017	417	-	57	474
2018	510	3	40	553

	Saint-Denis	Lyon*	Montpellier	Total 2018
Nombre de visites médicales périodiques	144	-	15	159
Nombre de visites de surveillance médicale renforcée	57	1	9	67
Nombre de visites de reprise/pré-reprise	31	2	10	43
Nombre de visites suite à embauche	5	-	2	7
Nombre de visites occasionnelles	273	-	4	277
Total	510	3	40	553

* Entre fin 2015 et fin 2018, absence de médecin de prévention sur le site de Lyon : prise en charge via la médecine agréée

Toutes les visites suite à embauche sont réalisées par un médecin agréé.

Visite médicale à l'initiative de l'agent en 2018 (incluses dans le total des visites)

	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	Total 2018
Nombre de visites médicales à l'initiative de l'agent	51	-	3	45

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.

Pour le site de Vendargues, une convention a été mise en place afin de permettre aux agents l'accès à la vaccination sur les lieux de travail. Les agents du site de Lyon ont, quant à eux, bénéficié d'une distribution de vaccins.

	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	Total 2018
Nombre de vaccinations (grippe) / vaccins attribués (grippe)	151	20	35	206

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 (hors infirmière)

Dépenses annuelles	2015	2017	2018
Médecine de prévention	113 734 €	131 972 €	113 311 €
Médecine statutaire	4 047 €	6162 €	4 630 €
Total	120 781 €	138 134 €	117 941 €

CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

71- Les faits marquants du dialogue social

Au cours de l'année 2018, 47 réunions ont été organisées (contre 67 en 2017 et 53 en 2016) dont 25 réunions d'instances et 22 réunions de travail, d'échanges et/ou de concertation avec les partenaires sociaux dont 2 réunions de préparation du Conseil d'administration.

L'année 2018 a été marquée sur le champ du dialogue social par les sujets suivants :

- En 2018 et pour la première fois, l'Agence a fait le choix du vote électronique pour les élections des représentants du personnel au Conseil d'administration et pour les élections professionnelles de décembre 2018. Ces élections se sont déroulées avec succès ;
- La dissolution de l'organisation syndicale SA-Afssaps le 25 octobre 2018 ;
- L'accès de l'organisation syndicale C2A à la représentativité ;
- L'élaboration conjointe d'un calendrier social, listant les thèmes de travail pour l'année 2019, à savoir :
 - o Exercice du droit syndical
 - o Handicap
 - o Prime d'encadrement, bonification indiciaire et organisation des Entretiens Annuels d'Evaluation
 - o Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
 - o Cadre de vie
 - o Règlement Intérieur de l'ANSM
- La poursuite de la démarche de prévention des risques psychosociaux via la création d'un Observatoire des RPS ;
- La mise en place d'une Commission télétravail dans le cadre du déploiement du télétravail ;

711- Les échanges avec les partenaires sociaux

	2016	2017	2018
Réunions d'échanges	27	32	22
Réunions d'instances	26	35	25
<i>dont réunions de reconvoction(*) pour les instances</i>	2	6	3
Réunions du Conseil d'administration	3	3	3
Total réunions	56	70	50

(*) Afin d'exprimer son désaccord avec certains axes de la politique de l'établissement, le syndicat majoritaire n'a pas souhaité participer au comité technique d'établissement en 2017 et ce jusqu'en mai 2018, ce qui impliquait une reconvoction pour atteindre le quorum.

712- Les autorisations d'absence et les décharges d'activité

☞ Les autorisations d'absence et les décharges d'activité

Conformément au décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, la totalité des droits syndicaux est calculée pour toutes les organisations syndicales par l'ANSM, qui délivre annuellement les chèques correspondants. Le crédit de temps syndical peut être utilisé sous forme de décharges de services (utilisées selon une fréquence récurrente) ou de crédits d'heures (autorizations d'absence ponctuelles) selon les besoins de l'activité syndicale.

	Autorisations 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-UNSA	976	2.5	6 (3 bénéficiaires)
SA-Afssaps	263	3	Aucune utilisation effective
FO-ANSM	177	1	Aucune utilisation effective
CGT-ANSM	16	2	2 (3 bénéficiaires)
SUD TRAVAIL	60	0.5	Néant

* après décompte des décharges d'activités

713- Les locaux syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un local dédié équipé d'un poste informatique et téléphonique afin de permettre à ses membres de se réunir ou de tenir des permanences. Sur le site de Saint-Denis, chaque organisation syndicale dispose d'un local. Sur le site de Montpellier-Vendargues, un local commun a été mis à disposition des organisations syndicales. Sur le site de Lyon, les organisations syndicales utilisent une salle de réunion.

72- Fonctionnement des instances de concertation à l'ANSM

En 2018, cinq organisations syndicales ont siégé dans les différentes instances de concertation de l'établissement en fonction de leur représentativité, établie à l'occasion des élections professionnelles organisées le 4 décembre 2014 puis le 6 décembre 2018. Les nouvelles mandatures, suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, ont donné lieu à l'émergence d'une nouvelle organisation syndicale représentative et à une modification de la répartition de la représentativité entre les organisations syndicales.

721 – La répartition des organisations syndicales

➤ Jusqu'au 6 décembre 2018, la répartition des organisations syndicales a été la suivante :

Instances de concertation	Organisations syndicales présentes/nombre de sièges
CTE	SPAPS-UNSA : 5 sièges Liste commune CGT-ANSM/SUD-ANSM : 1 siège SA-Afssaps : 1 siège SNPASS FO : 1 siège
CHSCT	SPAPS-UNSA : 5 sièges Liste commune CGT-ANSM/SUD-ANSM : 1 siège SA-Afssaps : 1 siège SNPASS FO : 1 siège
CCP	Catégorie 1 : SPAPS-UNSA : 4 sièges Catégorie 2 : SPAPS-UNSA : 2 sièges Catégorie 3 : SPAPS-UNSA : 3 sièges Catégorie 4 : Liste commune CGT-ANSM/SUD-ANSM : 2 sièges
CAP compétente à l'égard des scientifiques de laboratoire	SA-Afssaps : 2 sièges SNPASS FO : 2 sièges

Instances de concertation	Organisations syndicales présentes/nombre de sièges
CAP compétente à l'égard des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire de l'ANSM *	SA-Afssaps : 1 siège SNPASS FO : 3 sièges
CAP compétente à l'égard des adjoints techniques de laboratoire	SNPASS 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

Il est à noter que la CAP des pharmaciens inspecteurs de santé publique, qui constitue un corps ministériel, est organisée et convoquée à ce niveau.

➤ Depuis les élections du 6 décembre 2018, la répartition des organisations syndicales est la suivante :

Instances de concertation	Organisations syndicales présentes/nombre de sièges
CTE	SPAPS-UNSA : 5 sièges C2A : 1 siège Liste commune CGT-ANSM/SUD-ANSM : 1 siège SNPASS FO : 1 siège
CHSCT	SPAPS-UNSA : 4 sièges C2A : 1 siège Liste commune CGT-ANSM/SUD-ANSM : 1 siège SNPASS FO : 1 siège
CCP	Catégorie 1 : - SPAPS-UNSA : 3 sièges - Liste commune CGT-ANSM/SUD-ANSM : 1 siège Catégorie 2 : - SPAPS-UNSA : 1 siège - Liste commune CGT-ANSM/SUD-ANSM : 1 siège Catégorie 3 : SPAPS-UNSA : 3 sièges Catégorie 4 : C2A : 2 sièges
CAP compétente à l'égard des scientifiques de laboratoire	SPAPS-UNSA : 2 sièges SNPASS FO : 1 siège
CAP compétente à l'égard des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire de l'ANSM *	SPAPS-UNSA : 1 siège SNPASS FO : 2 sièges
CAP compétente à l'égard des adjoints techniques de laboratoire	SNPASS 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

* 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 compétente pour traiter des questions relatives à l'avancement.

➤ Pour mémoire, siègent au Conseil d'administration 3 représentants du personnel. Les élections des 6 représentants (3 titulaires et 3 suppléants) de cette instance ont eu lieu le 11 octobre 2018 par voie électronique, et les résultats ont été proclamés le 12 octobre 2018 (taux de participation : 58.08 %). Les mandats courent jusqu'au 10 octobre 2021. Ces représentants sont composés de 2 hommes et 1 femme pour les titulaires et de 2 femmes et 1 homme pour les suppléants.

➤ Une journée électorale, commune à l'ensemble des trois fonctions publiques (Etat, Territoriale, Hospitalière), a été organisée le jeudi 6 décembre 2018 au sein de l'Agence. Elle a donné lieu à un renouvellement des instances suivantes :

- le Comité Technique d'Etablissement (CTE),
- la Commission Consultative Paritaire (CCP),
- les Commissions Administratives Paritaires (CAP),
- le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Cette journée électorale a eu pour objectif de désigner les organisations syndicales appelées à être représentées au sein du Comité Technique d'Etablissement (CTE), de la Commission Consultative Paritaire (CCP) et des Commissions Administratives Paritaires (CAP) placés auprès du directeur général de l'ANSM.

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur la base des élections au Comité Technique d'Etablissement.

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

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

Nombre d'électeurs : 991

Nombre de votants : 603

Taux de participation : 60,85 %

Nombre de bulletins blancs : 40, soit 563 suffrages valablement exprimés

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Pourcentage total	Sièges obtenus
Liste commune SPAPS/UNSA	284	50,44 %	5
C2A	112	19,89 %	1
Liste commune CGT-Ansm/SUD-Ansm Solidaires Fonction publique	94	16,70 %	1
SNPASS FO	73	12,97 %	1

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

Nombre d'électeurs : 860

Nombre de votants : 512

Taux de participation : 59,53 %

Nombre de bulletins blancs : 38, soit 474 suffrages valablement exprimés

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Pourcentage total	Sièges obtenus
Liste commune SPAPS/UNSA Emploi solidarité	265	55,91 %	7
C2A	106	22,36 %	2
Liste commune CGT-Ansm/SUD-Ansm Solidaires Fonction publique	103	21,73 %	2

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

a) Scientifiques de laboratoire

Nombre d'électeurs : 37

Nombre de votants : 32

Taux de participation : 86,49 %

Sans bulletin blanc, les 32 suffrages étaient valablement exprimés

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Pourcentage total	Sièges obtenus
Liste commune SPAPS/UNSA Emploi solidarité	17	53,12 %	2
SNPASS-FO	15	46,88 %	1

b) Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire

Nombre d'électeurs : 39

Nombre de votants : 32

Taux de participation : 82,05 %

Avec 1 bulletin blanc, 31 suffrages étaient valablement exprimés

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Pourcentage total	Sièges obtenus
SNPASS-FO	20	64,52 %	2
Liste commune SPAPS/UNSA Emploi solidarité	11	35,48 %	1

c) Adjointes techniques de laboratoire

Nombre d'électeurs : 11

Nombre de votants : 9

Taux de participation : 81,82 %

Sans bulletin blanc, les 9 suffrages étaient valablement exprimés

Organisations syndicales	TOTAL des voix recueillies	Pourcentage total	Sièges obtenus
SNPASS-FO	6	66,67 %	2
Liste commune SPAPS/UNSA Emploi solidarité	3	33,33 %	0

722- Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance

7221 – Comité Technique d'Etablissement

Jusqu'au 6 décembre 2018 :

	Femmes		Hommes	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
SPAPS – UNSA	1	4	4	1
Liste commune CGT – ANSM / SUD – ANSM	1	0	0	1
SA - AFSSAPS	0	0	1	1
SNPASS FO	0	1	1	0
Total	2	5	6	3

A compter du 6 décembre 2018 :

	Femmes		Hommes	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
SPAPS – UNSA	2	4	3	1
Liste commune CGT – ANSM / SUD – ANSM	1	0	0	1
C2A	1	0	0	1
SNPASS FO	0	1	1	0
Total	4	5	4	3

7222 – Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Jusqu'au 6 décembre 2018 :

	Femmes		Hommes	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
SPAPS – UNSA	2	3	2	1
Liste commune CGT – ANSM / SUD – ANSM	0	0	1	1
SA - AFSSAPS	0	1	1	0
SNPASS FO	1	1	0	0
Total	3	5	4	2

A compter du 6 décembre 2018 :

	Femmes		Hommes	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
SPAPS – UNSA	3	3	1	1
Liste commune CGT – ANSM / SUD – ANSM	0	0	1	1
C2A	0	0	1	1
SNPASS FO	1	1	0	0
Total	4	4	3	3

723- Les instances de l'ANSM

Instances de concertation	2016	2017	2018
Comité technique d'établissement (CTE)	11	14*	10*
Commission consultative paritaire (CCP)	2	2	2
Commission administrative paritaire (CAP) (une pour chacun des corps de fonctionnaires)	3	5	6
Commission formation	3	2	2
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	5	5	3
Commission prêt secours (CPS)	5	1	3
Commission restauration	2	3	1
Total	31	32	27

*Sur ces CTE, 6 ont été re-convoqués en 2017 et 3 en 2018, conformément à la réglementation, suite au constat d'absence de quorum.

Le dialogue social à l'ANSM s'exerce notamment au travers de l'activité de ces 7 instances.

■ 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.

Quelques sujets abordés en CTE :

- Evolutions organisationnelles –
 - Réorganisation du pôle IPPLF de la Direction de l'Inspection (vote)
 - Création du pôle Dev RH à la Direction des ressources humaines (vote)
 - Modification des portefeuilles d'activités au sein de la direction ONCOH (information)
 - Fusion de la DMTCOS et DMDPT (vote)
- Rapprochement Anses-Ansm sur le site de Lyon (information)
- Projet de modification de l'organisation de l'Ansm (vote)
- Compte financier 2017 et affectation des résultats (information)
- Information sur la procédure Lanceur d'alerte (information)
- Information sur la stratégie de l'Agence relative à la démarche Qualité (information)
- Bilan de Formation 2017 (information) et plan de formation 2018 (vote)
- Point sur la politique de transformation de l'Agence (information)
- Point concernant la centralisation des ATU nominatives à la DPAI
- Détermination de l'enveloppe des bonifications indiciaires et de sa répartition pour l'année 2018 (vote)
- Détermination de l'enveloppe de prime du Régime Indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat pour 2017 et 2018 (vote)
- Révision de la liste des postes managériaux ouvrant droits à la prime d'encadrement (vote)
- Présentation du vademecum dédié à l'expertise externe / Révision de l'indemnisation des experts externes (informations)

- Présentation sur le Règlement Général sur la Protection des Données (information)
- Bilan annuel du COP 2015-2018 (information)
- Démarche qualité et certification (information)
- Point sur la réforme des instances consultatives

▪ 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 Pharmaciens Inspecteurs de Santé publique 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.

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 certaines sanctions disciplinaires.

▪ 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, de 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, la sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT s'est réuni 3 fois en 2018 notamment pour aborder des projets importants sur l'amélioration des conditions de travail (voir chapitre 6 du bilan social).

73- Les mouvements de grève

	2016	2017	2018
Ensemble de la fonction publique	4	8	10
Sphère santé-affaires sociales	0	0	0
Total mouvements	4	8	10
Nombre moyen de grévistes ANSM /mouvement	4	0,25	0,3

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- La politique globale d'amélioration de la vie au travail

811- Télétravail

La première campagne de télétravail a été mise en place en 2017-2018 suite à une expérimentation au sein de la Direction de l'Inspection. Cette campagne offrait la possibilité à 10 % des agents de chaque direction d'avoir accès au dispositif du télétravail.

En août 2018, trois questionnaires ont été élaborés à destination des télétravailleurs en situation « classique », des télétravailleurs « pour raison de santé » et des managers afin de faire le bilan du dispositif.

Compte tenu des retours très favorables des télétravailleurs comme des managers suite aux enquêtes qualitatives effectuées, l'opportunité d'un élargissement du dispositif en 2019 a été étudiée.

En effet, les principales améliorations déclarées lors de l'enquête réalisée auprès des agents portent sur la réduction du stress et des temps de trajets ainsi que sur les gains d'efficacité et de concentration liés à la mise en place du télétravail.

Des réunions de concertations avec les partenaires sociaux ont été organisées courant octobre afin de travailler à l'élaboration d'une nouvelle charte du télétravail.

Le projet d'élargissement du télétravail au sein de l'Agence a été présenté devant les instances en novembre 2018 pour une mise en œuvre en 2019.

812- Politique handicap et santé au travail

Dans la continuité de la mise en œuvre de sa politique globale d'amélioration de la vie au travail, l'Agence s'est engagée 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.

L'objectif était avant tout d'améliorer les conditions de travail des personnels les plus concernés, de compenser leur handicap par différents moyens pour les soulager, les maintenir dans l'emploi et mieux les accompagner dans leur quotidien à l'ANSM. L'objectif était également de sensibiliser le personnel et les managers à la notion de handicap pour mieux repérer les personnes en situation de handicap ou ayant des difficultés de santé lourdes.

Lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap qui se déroulait du 19 au 23 novembre 2018, deux actions de sensibilisations à la question du handicap en milieu professionnel ont été organisées :

- Diffusion sur KUSURI de vidéos d'agents qui témoignent de leur situation de handicap au sein de l'Agence ;
- Animation d'un atelier en langues des signes par un professionnel externe et mise à disposition d'une borne de tests auditifs en partenariat avec l'infirmière sur le site de Saint-Denis.

Aides au maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap ou rencontrant des problèmes de santé importants par la mise en œuvre des actions suivantes :

- commande de matériels spécifiques dédiés (claviers, lampes, bureaux à hauteur variable, coussin de positionnement, souris ergonomiques...);
- aménagement d'une place de stationnement PMR (personne à mobilité réduite);
- aide au transport pour le trajet domicile/travail pour les agents RQTH (9 agents bénéficiaires) ;
- 60 agents ont pu bénéficier du dispositif du télétravail pour raison de santé.

Une attention particulière est portée concernant la réalisation des travaux visant à favoriser la mise en conformité PMR des locaux.

813- Création de l'observatoire des RPS

L'amélioration de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux, identifiés par la dernière enquête RPS, sont des objectifs déterminants au regard tant des évolutions réglementaires qu'organisationnelles qui impactent l'Agence. C'est dans cette perspective qu'un observatoire des RPS a été créé.

82- Les aides aux personnels en difficulté

Présentation de l'assistance sociale

Les agents des sites de Saint-Denis et de Montpellier-Vendargues peuvent recourir aux services d'une assistante sociale pour les aider à gérer des difficultés d'ordre financier, social, logement. Cette prestation est proposée aux agents de Lyon par téléphone lors des permanences du site de Saint-Denis.

Sur le site de Saint-Denis, en 2018, l'assistante sociale a assuré 45 permanences d'une journée. Sur le site de Montpellier-Vendargues, l'assistante sociale a réalisé 22 permanences de demi-journée. Le marché relatif à la permanence d'une assistante sociale a été renouvelé en 2018 en incluant une demande de présence physique sur les deux sites déconcentrés.

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.

	2016	2017	2018
Nombre de réunions	5	1	3
Nombre de dossiers examinés	10	2	5
Total des aides attribuées	6 850 €	2 500 €	5 090 €
Aide attribuée sous forme de prêt	- %	40 %	13 %
Aide attribuée sous forme de secours	100 %	60 %	87 %

En 2018, les aides attribuées sous forme de secours ont représenté près de 87 % des aides versées par l'Agence.

83- Les prestations d'action sociale

Conformément à la délibération du Conseil d'administration en date du 12 décembre 2013, l'ANSM se réfère aux modalités d'attribution définies au niveau ministériel et inter-ministériel concernant certaines prestations d'action sociale.

Les aides à la famille

Aides à la famille	2016	2017	2018
Centre de loisirs	25	26	17
Colonies de vacances	6	8	4
Séjour linguistique	0	1	1
Séjour éducatif	8	3	0
Séjour en famille	1	2	5
Séjour en camping	3	0	2
Allocation aux parents d'enfant handicapé	6	6	7
Aide au nouveau logement	9	11	7
Total bénéficiaires	58	57	45
Coût total	21 440 €	24 649 €	18 356 €

La répartition des aides à la famille par tranche d'âge est la suivante :

Tranches d'âge	Répartition par tranche d'âge en pourcentage du total des bénéficiaires
20 ans – 29 ans	- %
30 ans – 39 ans	27 %
40 ans – 49 ans	58 %
50 ans – 59 ans	15 %

Il est observé, sur l'année 2018, une légère baisse du recours aux aides à la famille pouvant être lié à la démographie de l'Agence.

Fin 2018, l'Agence a adhéré aux services de l'action sociale interministérielle relative au réseau interministériel de crèches pour un montant de 11 844 euros (subventions). Cette possibilité sera ouverte aux agents en 2019.

Le chèque emploi service universel (CESU)

Les chèques CESU pour garde d'enfant de 0 à 6 ans ont été mis en place à compter de janvier 2013.

La circulaire du 24 décembre 2014, relative à la prestation d'action sociale interministérielle "CESU (chèque emploi-service universel) - garde d'enfant 0/6 ans" définit certaines règles applicables (révision des conditions d'accès selon le revenu fiscal de référence).

Une disposition spécifique permet aux agents en situation monoparentale (parent isolé) remplissant les conditions d'attribution de la prestation de bénéficier d'une majoration du montant d'aide de 20 %.

Prestation de chèque emploi service pour garde d'enfants de 0 à 6 ans	2016	2017	2018
Nombre de dossiers acceptés	13	14	16
Coût total	6 115 €	6 150 €	8 879 €

59 agents ont bénéficié d'au moins une prestation d'action sociale (hors bon d'achat) en 2018. Leur répartition par catégorie d'emploi est la suivante :

Catégories	Répartition par catégories en pourcentage du total des bénéficiaires
Catégorie d'emploi niveau 1 et 2	27 %
Catégorie d'emploi niveau 3	64,5 %
Catégorie d'emploi niveau 4	8,5 %

Les bons d'achat

Ils sont offerts aux personnels dans le cadre d'évènements familiaux (naissance, adoption, 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	2016	2017	2018
Mariage	24	7	12
PACS	5	8	12
Naissance	31	25	33
Adoption	-	-	-
Départ en retraite	7	10	13
Total bénéficiaires	67	50	70
Coût total	8 040 €	6 000 €	8 400 €

Depuis 2015, la valeur des bons d'achats est fixée à 120 € par évènement familial.

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

Bons d'achat fêtes de fin d'année	2016	2017	2018
Bénéficiaires bons adultes	1 005	979	969
Bénéficiaires bons enfants	840	772	730
Total bénéficiaires	1 899	1 845	1 699
Coût total	173 800 €	165 046 €	160 996 €

Depuis 2013, la valeur des bons d'achats fête de fin d'année est fixée à 100 € pour les adultes (catégories d'emploi 1 et 2) et à 120 € (catégories d'emploi 3 et 4). La valeur des bons d'achats est à 80 € par enfant.

La mutuelle prévoyance

Les agences sanitaires ont pu faire bénéficier à leurs agents dès 2011 des garanties proposées par la MGAS, seul organisme référencé à l'époque par les ministères sociaux.

Suite au nouvel appel d'offre lancé début 2018, les ministères sociaux ont référencé deux offres le 1er juillet 2018 pour une nouvelle période de sept ans : MGEN et MGAS.

Il est précisé que le nouveau référencement prévoit toujours que l'adhésion soit facultative et couplée prévoyance et frais de santé sauf exception. Les agents n'ont donc pas la possibilité de choisir uniquement d'adhérer à l'offre santé ou à la prévoyance.

La MGAS et la MGEN proposent des offres intégrant un socle de garanties commun.

Le référencement permet une participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire. Les cotisations tiennent compte de cette participation financière dont le montant est fixé par le ministère.

A titre informatif, la participation en 2011 était fixée à 96 euros par an et par agent.

La participation, en diminution, est dorénavant fixée à 30 euros sans impact sur les offres et les cotisations.

Des conseillers mutualistes se tiennent à la disposition du personnel sur les trois sites pour faciliter les démarches des agents. Au 31 décembre 2018, il y a 157 adhérents (actifs) au total à la mutuelle.

OZIO

L'association sportive et culturelle de l'ANSM OZIO a pour objet de proposer de nombreuses activités de loisirs et des activités sportives aux personnels de l'Agence (musées, théâtres, visites de Paris, marche nordique, fitness, zumba, pilates, voyages, ...).

Evolution des adhésions par site au 31 décembre

	2016	2017	2018
Lyon	40	40	35
Montpellier	67	54	51
Saint-Denis	433	408	395
Total	540	502	481
Montant adhésion	17 €	17 €	18 €

Evolution des cotisations par rapport à la subvention au 31 décembre

	2016	2017	2018
Montants des cotisations	9 228 €	8 621 €	8 828 €
Subvention	85 000 €	85 000 €	85 000 €
Total	94 228 €	93 621 €	93 828 €

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

Poste principal	Poste secondaire	2016	2017	2018
Individuel	Recettes	624 €	11 545 €	1 856 €
	Charges	21 250 €	3 723 €	16 104 €
	Sous-total	20 626 €	7 822 €	14 248 €
Collectif	Recettes	125 255 €	100 046 €	125 608 €
	Charges	209 266 €	189 768 €	306 963 €
	Sous-total	84 011 €	89 722 €	181 355 €

84- Organisation de la restauration collective

La restauration sur le site de Saint-Denis

L'année 2018 constitue la deuxième année du marché de restauration collective pour le site de Saint-Denis.

La restauration sur le site de Vendargues

L'année 2018 constitue la première année du marché de restauration collective pour le site de Vendargues.

La restauration sur le site de Lyon

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

Le bilan financier (montant annuel TTC)

Année	Saint-Denis restaurant Agence	RIE Carré Pleyel	Lyon	Vendargues
2016	Travaux	481 470 €	67 648 €	67 562 €
2017	534 610 €		65 824 €	56 641 €
2018	546 016 €		60 972 €	85 171 €

L'Agence est facturée mensuellement par le prestataire du montant des subventions attribuées aux agents.

Les frais d'admission étant différents sur les deux sites, le barème des subventions attribuées aux personnels de l'Agence, internes et stagiaires est arrêté à compter du 1^{er} janvier 2018 pour le Site de Saint-Denis et de Vendargues, selon les modalités suivantes.

Le coût pour Vendargues a fortement augmenté en raison de la signature d'un nouveau marché de restauration collective.

Ces subventions sont :

Vendargues			Saint-Denis		
Tranches	Rémunération annuelle brute	Subvention ANSM	Tranches	Rémunération annuelle brute	Subvention ANSM
Tranche 1	< 17 000 € et stagiaire	11,33 €	Tranche 1	< 17 000 € et stagiaire	7,43 €
Tranche 2	17 001 € – 25 000 €	10,73 €	Tranche 2	17 001 € – 25 000 €	6,82 €
Tranche 3	25 001 € – 30 000 €	10,23 €	Tranche 3	25 001 € – 30 000 €	6,17 €
Tranche 4	30 001 € – 40 000 €	9,73 €	Tranche 4	30 001 € – 40 000 €	5,52 €
Tranche 5	> 40 001 €	9,33 €	Tranche 5	> 40 001 €	4,89 €

La fréquentation au restaurant d'entreprise

Moyenne repas par jour	Saint-Denis restaurant Agence	Rie carre Pleyel	Vendargues
2016	fermé	350	36
2017	410		34
2018	415		35

La fréquentation est stable sur 2017 et 2018. Elle était en augmentation avec l'ouverture du nouveau restaurant. L'élargissement du télétravail pourrait conduire à une diminution de la fréquentation du restaurant.

La commission restauration sur les sites de Saint-Denis et de Vendargues

La commission restauration a pour objectif principal d'échanger sur le niveau de service de restauration collective proposé par les prestataires. Elle se réunit de façon semestrielle ou annuelle.

La commission restauration s'est réunie le 17/12/2018 pour assurer un suivi de cette prestation (bilan qualitatif et quantitatif).

Les membres de cette commission sont :

- représentants de l'administration
- représentants de la DRH
- représentants de la DAF
- représentants de la CTROL
- représentants du personnel
- représentants des sociétés prestataires de restauration



NB : ce document répond à l'application de l'arrêté du 22/12/2017 modifiant 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.

Document réalisé par la Direction des Ressources Humaines
Contact : helene.poirier@ANSM.sante.fr

