

ansm

Agence nationale de sécurité du médicament
et des produits de santé



Bilan social Année 2019

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.

Pour la mise en œuvre de ses missions, l'ANSM s'appuie sur ses agents qui sont sa principale ressource et sa force. C'est pourquoi le bilan social qui est présenté dans ce document est important. Il parle finalement de notre vie collective à travers la présentation de nombreux indicateurs qui traduisent les évolutions dans le champ social, au sein d'une agence qui continue d'évoluer pour s'adapter au mieux à un environnement complexe et lui-même très évolutif. Ce document, au-delà même des chiffres et des données brutes, est un bon reflet des questions que nous avons eu à traiter, des évolutions et des contraintes que nous subissons sur l'emploi comme sur les budgets, du travail de dialogue social qui a été accompli et qui doit être poursuivi et même renforcé.

Des avancées importantes dans le champ social ont été réalisées cette année grâce à l'implication de chacun.

Je citerais en premier lieu le développement du télétravail. Le bilan très favorable de l'expérimentation en 2018 nous a conduits à déployer largement le télétravail en 2019. Ce déploiement a fortement mobilisé les équipes directement en charge, comme la DRH et la DSI, mais aussi l'ensemble de l'équipe managériale qui a su accompagner tous les collaborateurs dans ce mouvement touchant profondément aux conditions de travail. Les grèves des transports, fin 2019, ont montré à quel point la souplesse dans l'organisation du travail pouvait être un atout pour assurer la continuité du service public tout en allégeant au maximum la charge que ce type d'évènement fait peser sur les agents. Le développement du télétravail est maintenant pleinement inscrit dans la pratique sociale de l'établissement et constitue une avancée importante dans le domaine de la qualité de vie au travail. Ce projet constitue un modèle de développement qui associe performance et qualité de vie au travail et qui nous démontre pleinement que ces deux notions ne sont pas antagonistes mais bien au contraire interdépendantes.

En 2019, nous avons également signé notre nouveau contrat d'objectif et de performance avec les 4 axes stratégiques que sont le développement de l'ouverture aux parties prenantes et le renforcement de la transparence de nos travaux, l'inscription de la gestion du risque comme principe d'action commun à toutes les missions de l'Agence, le renforcement du positionnement de l'Agence pour l'accès à l'innovation dans l'environnement européen et enfin la stabilisation de la performance et l'efficacité de l'établissement.

En application du premier axe du COP, l'établissement a lancé, en 2019, un projet de renforcement de l'ouverture de l'établissement aux patients et aux professionnels de santé, auquel s'ajoutent un renforcement du pilotage et une meilleure transversalité des modes de fonctionnement. Outre le fait que ce projet s'appuie sur le COP 2019-2023, qui a lui-même fait l'objet de nombreux échanges de préparation en 2018, il est important de souligner que ce projet n'est pas un projet de rupture, mais bien au contraire un projet qui vient concrétiser les nombreux travaux et réflexions qui ont été organisés sur les thèmes de l'ouverture, du pilotage et de la transversalité. S'il s'agit donc d'un projet politique ambitieux – s'adapter et répondre aux évolutions sociétales - il s'agit aussi d'un projet d'établissement qui s'est appuyé et s'appuie encore sur de nombreux travaux en ateliers, sur des projets antérieurs développés et aboutis, impliquant agents et organisations syndicales. Ce projet se poursuit sur toute l'année 2020, pour une mise en œuvre en 2021. Il fait donc l'objet d'une part d'un cadrage juridique – le COP 2019-2023 – et d'autre part d'un long temps de maturation et de préparation, près de deux ans au total. Ce projet est enfin essentiel pour l'établissement. Il vise à garantir sa pérennité dans un monde de plus en plus exigeant vis-à-vis des pouvoirs publics en termes de transparence et d'efficience. Je n'ignore pas qu'il change profondément certains modes de fonctionnement et que cela peut susciter des interrogations légitimes et constituer des freins, mais je suis convaincu qu'il répond, au mieux, aux ambitions de l'établissement, à l'idée que nous nous faisons de l'ANSM : une agence ouverte, performante, collective, compétente, dynamique et en phase avec son environnement.

Bien d'autres projets et actions vous ont mobilisés et ont constitué autant de succès, je citerais, parce qu'elle témoigne de la capacité de l'établissement à se mobiliser sur des projets collectifs, la mise en place d'un système de management intégré qui a permis de confirmer la certification ISO 9001 sur le périmètre de la gestion du risque et des processus de pilotage et support associés.

La présentation du bilan social est un exercice important de la vie de l'établissement. Il permet d'abord d'objectiver des évolutions, mais aussi de mesurer une forme de stabilité dans le temps qui, au-delà des impressions que nous pouvons avoir, permet d'avoir une vision sereine de notre situation. Il permet aussi un échange sur des bases concrètes et partagées dans le cadre du dialogue social. Son appréciation, par vos représentants dans le cadre des instances représentatives du personnel, est indissociable de sa présentation dans ce document. Ce bilan est donc avant tout l'occasion de faire vivre le dialogue social entre toutes les composantes de l'Agence avec une ambition partagée de progression aussi bien de l'efficience que de la qualité de vie au travail.

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 2019	7
LES DONNEES CHIFFREES DU BILAN SOCIAL 2019	12
CHAPITRE 1 : LES RESSOURCES HUMAINES DE L'AGENCE	12
11- LES EFFECTIFS SUR EMPLOI A BESOIN PERENNE	14
12- LES EFFECTIFS SUR EMPLOI A BESOIN PONCTUEL	21
13- LES INTERNES	23
14- LE RECOURS A L'INTERIM	23
15- LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL	24
16- L'ABSENTEISME	28
17- LES PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DU PERSONNEL	30
18- LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	34
19- LES ALLOCATAIRES DE L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	35
CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES	36
21- LES INSTANCES SCIENTIFIQUES CONSULTATIVES ET SES MEMBRES	37
22- LES EXPERTS PONCTUELS EN DEHORS DES INSTANCES	37
23- LA RETRIBUTION DES EXPERTS EXTERNES	38
CHAPITRE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL	39
31- LE TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL	39
32- ORGANISATION DU TRAVAIL AVEC HORAIRES PARTICULIERS	42
33- LE FONCTIONNEMENT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	43
CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES	45
41- EVOLUTION GENERALE DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE	45
42- LA REMUNERATION DES EFFECTIFS SUR EMPLOI A BESOIN PERENNE	45
43- LES PRIMES ET INDEMNITES VERSEES EN 2019	50
CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE	54
51- LA FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL	54
52- L'ACCUEIL DES STAGIAIRES ECOLE	55

CHAPITRE 6 : LES CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE **57**

- 61- L'HYGIENE ET LA SECURITE** **57**
- 62- LA MEDECINE DE PREVENTION** **59**

CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL **62**

- 71- LES FAITS MARQUANTS DU DIALOGUE SOCIAL** **62**
- 72- FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION A L'ANSM** **63**
- 73- LES MOUVEMENTS DE GREVE** **65**

CHAPITRE 8 : LA POLITIQUE SOCIALE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL **66**

- 81- LA POLITIQUE GLOBALE D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL** **66**
- 82- LES AIDES AUX PERSONNELS EN DIFFICULTE** **68**
- 83- LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE** **69**
- 84- ORGANISATION DE LA RESTAURATION COLLECTIVE** **72**

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.

Elle assure, au nom de l'Etat, la sécurité des produits de santé et favorise l'accès à l'innovation thérapeutique. Elle agit au service des patients, aux côtés des professionnels de santé et en concertation avec leurs représentants respectifs présents dans toutes les instances de l'Agence.

Au travers de son évaluation, de son expertise et de sa politique de surveillance, l'ANSM s'assure que les produits de santé disponibles en France soient sûrs, efficaces, accessibles et bien utilisés.

Ses missions sont de :

- autoriser la mise sur le marché des médicaments et des produits biologiques,
- surveiller l'ensemble des produits de santé tout au long de leur cycle de vie,
- étudier les impacts de leur utilisation,
- recueillir et analyser les déclarations d'effets indésirables,
- contrôler la qualité des produits dans ses laboratoires,
- inspecter les sites de fabrication et de distribution.

Le schéma d'organisation mis en œuvre en octobre 2012 repose sur un fonctionnement matriciel permettant une 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.
- Le Centre d'Appui aux Situations d'urgences, aux Alertes sanitaires et à la gestion des Risques (CASAR), créé en novembre 2017 identifie, mais aussi coordonne les situations à risque élevé, dont les crises sanitaires, crée des circuits internes courts et efficaces, amenant à des décisions rapides et des plans d'actions clairs.
- Le Centre de Pilotage de la Stratégie Européenne (CPSE), constitué en fin d'année 2018, est le guichet unique pour la gestion des dossiers européens. Il a permis 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.
- Le GIS-Expertise publique en épidémiologie des produits de santé, créé avec la CNAM fin 2018, constitue une structure unique d'expertise publique et indépendante dans le domaine de la pharmacopépidémiologie 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 990 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 de statuts différents avec près de 90% de contractuels de droit public.
- 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.

Les Chiffres clés du Bilan Social 2019

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.

	2017	2018	2019
Plafond ETPT	956,75	935	912
ETPT exécutés	936,1	927,2	912
Plafond ETP	958	935 ⁽¹⁾	912 ⁽²⁾
ETP exécutés	947,1	922,6	910,7

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

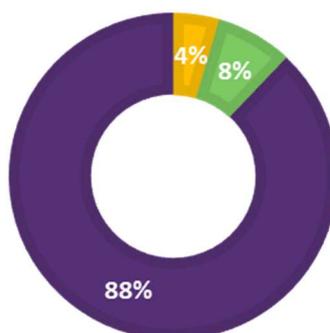
(2) Réduction de 23 emplois du plafond d'ETP en 2019

	2017	2018	2019
Hors plafond ETPT	19,3	21,6	33,0⁽¹⁾
ETPT exécutés	17,0	20,2	28,9
Hors plafond ETP	26	36	36
ETP exécutés	22	26	30

(1) Autorisation de 10 ETPT dédiés au renforcement de l'activité européenne, de 19 ETPT en contrat d'apprentissage et 4 ETPT en contrat de Parcours Emploi Compétence (PEC)

	2017		2018		2019	
	Physique	ETPT	Physique	ETPT	Physique	ETPT
Effectifs sous plafond	994	936,1	968	927,2	956	912,0
Effectifs hors plafond	22	17,0	26	20,2	30	28,9
Total effectifs exécutés sous plafond et hors plafond	1 016	953,1	994	947,4	986	940,9

Localisation géographique du personnel



■ ANSM Lyon
■ ANSM Montpellier
■ ANSM Saint Denis

Les emplois sur besoin pérenne

Emplois sur besoin pérenne (physiques au 31 décembre)	2017	2018	2019	ETPT 2019
Personnels contractuels	867	866	857	825,5
Personnels fonctionnaires	101	91	88	83,9
Total emplois sur besoin pérenne	968	957	945	909,4
% de l'emploi sur besoin pérenne par rapport à l'emploi total	96%	96%	96%	97%

Le personnel contractuel représente 91% de l'effectif en 2019.

A noter que ne sont pas comptabilisés dans les emplois sur besoin pérenne 5 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. Les emplois sur besoin ponctuel (incluant les postes d'apprentis) représentent quant à eux 4% de l'effectif au 31/12/2019.

Un taux de féminisation à 72%

Sexe	2017	2018	2019	ETPT 2019
Hommes	28%	28%	28%	271,7
Femmes	72%	72%	72%	669,2

Le temps de travail

Temps de travail	2017	2018	2019
Agents à temps partiel	218	216	205
dont femmes	92%	92%	94%
dont hommes	8%	8%	6%

22% de l'effectif est à temps partiel dont 94% sont des femmes.

Les mouvements des emplois sur besoin pérenne

L'année 2019 a été marquée par une activité soutenue dans le domaine du recrutement et de la mobilité, 40 postes ont été pourvus dont 7 recrutements en CDI et 33 recrutements en CDD. Par ailleurs, 11 agents en CDD de longue durée recrutés sur des besoins pérennes ont bénéficié d'un CDI (15 en 2018, 10 en 2017).

Un turn-over en baisse en 2019

Mouvements du personnel	2017	2018	2019
Taux d'entrées des effectifs sur emploi à besoin pérenne dont réintégrations	7,23%	6,82%	6,37%
Taux de sorties des effectifs sur emploi à besoin pérenne dont sorties provisoires	1,65%	0,62%	2,19%
	7,33%	7,89%	7,63%
	2,38%	2,38%	1,15%
Turn-over	6,2%	7,4%	7,0%

L'âge moyen des agents recrutés sur un emploi répondant à un besoin pérenne (CDI/CDD/fonctionnaire) est de 34 ans en 2019 (34,2 en 2018, 37,6 ans en 2017).

Le nombre des départs dits « définitifs » sur ces emplois est en hausse en 2019, avec 61 départs contre 49 départs. Le nombre de démissions est en augmentation avec 29 départs (20 en 2018) et représente 47% des sorties. Le nombre de départs à la retraite (14 en 2019) est quasi identique à celui de l'année dernière. Il représente 24% des sorties.

En 2019, l'âge moyen des départs en retraite est de 63 ans ; stable depuis 3 ans.

Un taux d'absentéisme à 4,5%

L'absentéisme pour raison de santé est stable en 2019 (4,5% contre 4,4% en 2018).

Néanmoins il est constaté une augmentation de la durée moyenne des arrêts.

Ainsi, les arrêts sont en moyenne plus longs en 2019 (18,1 jours moyens par arrêt contre 16,3 jours en 2018).

Absentéisme	2017	2018	2019
Nombre de jours d'absence	15 583j	15 311j	15 562j
Nombre de jours moyen par arrêt	13,1j	16,3j	18,1j
Nombre de jours moyen par arrêt (hors maternité)	11,2j	13,5j	15,0j
Taux d'absentéisme	4,5%	4,4%	4,5%

La rémunération des emplois sur besoin pérenne

L'indice moyen de rémunération passe de 873 points à 883 points, pour l'ensemble des emplois sur besoin pérenne, ce qui correspond à un salaire moyen mensuel brut de 4 138 euros⁽¹⁾.

⁽¹⁾ salaire moyen mensuel brut (indice moyen de rémunération X valeur du point indiciaire FP (01/02/2017)/12).

La sous-exécution affichée en 2019 s'explique largement par un report sur le mois de janvier 2020 du paiement du prélèvement à la source et de la taxe sur salaire due pour le mois de décembre 2019. Elle est donc purement comptable.

Rémunération moyenne*	2017	2018	2019
Femmes	47 883 €	48 461 €	49 089 €
Hommes	54 486 €	54 637 €	56 152 €
Moyenne Agence	49 684 €	50 184 €	51 040 €

* rémunération réelle intégrant le temps de travail

Budget masse salariale en K€	2017	2018	2019
Budget relatif aux dépenses de personnel	79 775 K€	79 864 K€	80 309 K€
Exécution des dépenses de personnel	78 333 K€	78 619 K€	78 755 K€
Ratio exécution / budget	98%	98%	98%

* hors action sociale

La formation professionnelle

	2017	2018	2019
Exécution des dépenses de formation	1 057 001 €	1 055 679 €	990 133 €
Niveau d'engagement des dépenses	1 124 192 €	994 394 €	1 246 110 €
% de la masse salariale réalisée	1,5%	1,3%	1,58%
Taux de consommation du budget	89%	95%	89%

* Un stagiaire est un agent en formation. Un agent peut avoir suivi plusieurs formations en une année.

3 613 jours de formation réalisés

(2 976 jours en 2018).

2 882 stagiaires* formés

(1 981 stagiaires en 2018).

L'ANSM poursuit ses actions en faveur de la formation des jeunes. 108 étudiants ont été accueillis en stage ainsi que 14 nouveaux apprentis en 2019.

La qualité de vie au travail

L'objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail au service de la performance de l'établissement était déjà présent dans le COP précédent. Il a été précisé par de nouveaux indicateurs, notamment en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux, ainsi que le renforcement de la communauté managériale.

Dans un contexte de ressources de plus en plus contrainct et avec des missions qui ne cessent de s'accroître, il est indispensable de rechercher tous les gains d'efficacité possibles. L'Agence étant avant tout un établissement de production intellectuelle, la performance interne de ses agents est primordiale. Les processus, l'organisation du travail, la répartition des rôles, sont bien sûr au service d'une performance toujours accrue. L'amélioration de la qualité de vie au travail des agents contribue à améliorer cette performance.

La mise en œuvre du plan d'actions de réduction des risques psychosociaux (RPS) et du plan d'actions handicap.

En termes de qualité de vie au travail, l'Agence a initié le déploiement de deux plans d'actions ambitieux.

Le premier est un plan d'actions de prévention et de réduction des risques psychosociaux, qui comprend 51 actions. Elaboré grâce aux différents diagnostics et baromètres sociaux réalisés ces dernières années, il a vocation à mettre en place des actions très concrètes, en matière de communication, de management, d'organisation du travail, etc. afin de réduire ces risques et in fine d'améliorer la qualité de vie au travail. Ces actions seront particulièrement visibles en 2020.

Le second est un plan d'actions autour du handicap qui porte autant sur l'accueil et l'intégration à l'Agence de nouveaux agents en situation de handicap que sur l'amélioration des conditions de travail et des agents en fonction ayant obtenu la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé ou en cours de reconnaissance. Ce plan témoigne de l'ambition volontariste de l'Agence en matière de prise en compte du handicap. En 2019, l'Agence a participé au Duoday, participation très bien accueillie par les agents.

Le télétravail : poursuite de l'investissement

Après le succès du projet télétravail en 2018, 2019 s'inscrit dans la droite ligne avec la poursuite du déploiement de nouveaux postes de télétravail pour arriver, à fin 2019, au doublement du nombre de télétravailleurs.

La Direction des systèmes d'information de l'ANSM a déployé entre avril et octobre 2019 :

- ◆ 270 nouveaux PC portables
- ◆ 300 nouveaux comptes d'accès à l'Agence en télétravail de manière sécurisé (VPN)

La poursuite du déploiement du télétravail s'est déroulée comme prévu et a permis d'améliorer la qualité de vie au travail, mais aussi de développer la capacité collective à faire face à des situations de crise en permettant aux agents d'assurer la continuité des missions de l'Agence en cas d'impossibilité d'accéder aux locaux de l'ANSM.

Fin 2019, 600 agents étaient en capacité de télétravailler.

CHAPITRE 1 : LES RESSOURCES HUMAINES DE L'AGENCE

Quelques données de synthèse :

- un plafond d'emplois global (sous plafond et hors plafond) de 945 ETPT exécuté à 99% (100% pour le sous plafond)
- 986 agents présents au 31 décembre 2019 (dont 826 en CDI et 160 en CDD)
- 945 agents sur des emplois à besoin pérenne au 31 décembre 2019 dont 91% de contractuels
- une moyenne d'âge de 46 ans
- un taux de féminisation de 72% (56% des encadrants sont des femmes)
- un taux de turn-over de 7%
- un taux de mobilité interne de 4,1%
- un taux d'absentéisme de 4,5%

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.

Données budgétaires clés

Evolution des emplois autorisés en ETP

Emplois	2017	2018	2019
ETP Sous plafond	958	935 ⁽¹⁾	912 ⁽³⁾
+/-	-11,5	-23	-23
ETP Hors plafond	26	36 ⁽²⁾	36
+/-	+10	+10	-
Total	984	971	948

(1) En 2018, dans le cadre du renforcement de l'activité européenne, l'ANSM a bénéficié de 10 emplois Europe comptabilisés en hors plafond.

(2) Réduction de 23 emplois supplémentaires en 2019.

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).

Evolution des emplois sous plafond et hors plafond autorisés en ETPT

Emplois	2017	2018	2019
ETPT Sous plafond	956,75	935	912
+/-	-12,75	-21,75	-23
ETPT Hors plafond	19,3	21,6	33
+/-	+10	+2,3	+11,4
Total	976,05	956,6	945

44,75 ETPT sous plafond ont été supprimés à l'ANSM entre 2017 et 2019, soit une diminution des effectifs de 4,7%.

Les autorisations d'emplois issues de la LF 2019 au titre de 2019 pour l'ANSM se détaillent de la manière suivante :

- **912 ETPT sous plafond**
- **33 ETPT hors plafond** (intégrant 10 ETPT dédiés au renforcement de l'activité européenne et 23 ETPT autorisés pour les emplois aidés permettant le recrutement de 19 ETPT pour les contrats d'apprentissage et 4 ETPT pour les contrats de parcours emploi compétence).

Dans ce contexte budgétaire contraint avec un plafond d'emplois en constante diminution, l'Agence a poursuivi en 2019 son programme de transformation en renforçant la structuration de son activité et la priorisation des projets.

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,
- un suivi sur la qualité du système de management intégré (performance, qualité, risques, audit, urbanisation) au regard de la certification ISO 9001 obtenue fin 2018, confirmée fin 2019,
- une continuité sur la 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 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, à travers une simplification des modes de fonctionnement actuels, dans une optique de rationalisation.

Evolution de l'exécution des emplois autorisés en ETPT

	2017			2018			2019		
	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution	ETPT autorisés	ETPT exécutés	% exécution
Sous Plafond	956,75	936,1	98%	935	927,2	99%	912	912	100%
Hors plafond	19,3	17,0	88%	21,6	20,2	94%	33	28,9	88%
Total	976,05	953,1	98%	956,6	947,4	99%	945	940,9	99%

Il est observé une saturation du plafond sous plafond qui s'établit à 100% en 2019 alors que le hors plafond permettant le recrutement notamment d'apprentis et de PEC n'a pas été complètement saturé cette année en raison de décalages conjoncturels de recrutement. Les emplois dédiés à l'activité européenne ont tous été pourvus.

11- Les effectifs sur emploi à besoin pérenne

Les agents recrutés sur des emplois pérennes se répartissent entre plusieurs statuts.

➤ **Le personnel contractuel** en contrat à durée indéterminée et déterminée régit 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**.

➤ **Les MAD entrantes** : la mise à disposition est la situation de l'agent qui demeure dans son corps d'origine. Il est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais effectue son service dans une autre administration que la sienne.

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. Dans un contexte budgétaire contraint, l'Agence propose pour des postes vacants ouverts à l'externe des contrats à durée déterminée dont la durée est comprise entre un et trois ans, renouvelables dans la limite de 6 ans. Néanmoins les agents recrutés sur des emplois pérennes se voient fréquemment proposer avant les 6 ans un contrat à durée indéterminée. Certains profils rares sont quant à eux recrutés directement en CDI.

Il est précisé que ne sont pas comptabilisés dans les emplois pérennes les emplois hors plafond (y compris ceux dont le contrat est supérieur à 1 an) considérés par nature comme non pérennes. Les MAD restant comptabilisés dans leur corps d'origine ne sont donc décomptés ni dans les emplois pérennes, ni dans les emplois à besoin ponctuel (sous plafond ou hors plafond).

111- Effectifs sur emploi à besoin pérenne par statut (personnes physiques et ETPT)

Statut	2017		2018		2019	
	Physique	ETPT	Physique	ETPT	Physique	ETPT
Personnels contractuels*	867	819,0	866	825,0	857	825,5
Personnels fonctionnaires de laboratoire	90	90,1	80	81,9	78	73,8
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	11	10,5	11	11,1	10	10,1
Total	968	919,6	957	918,0	945	909,4

* dont fonctionnaires détachés affectés à l'Agence

L'effectif contractuel représente 91% de l'effectif (comprenant les fonctionnaires détachés sur contrat pour 15,4 ETPT).

Les personnels fonctionnaires de laboratoire représentent quant à eux 9% de l'effectif et enregistrent une diminution de 9,9% entre 2018 et 2019. L'Agence compte des pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP), lesquels représentent 1% de l'effectif.

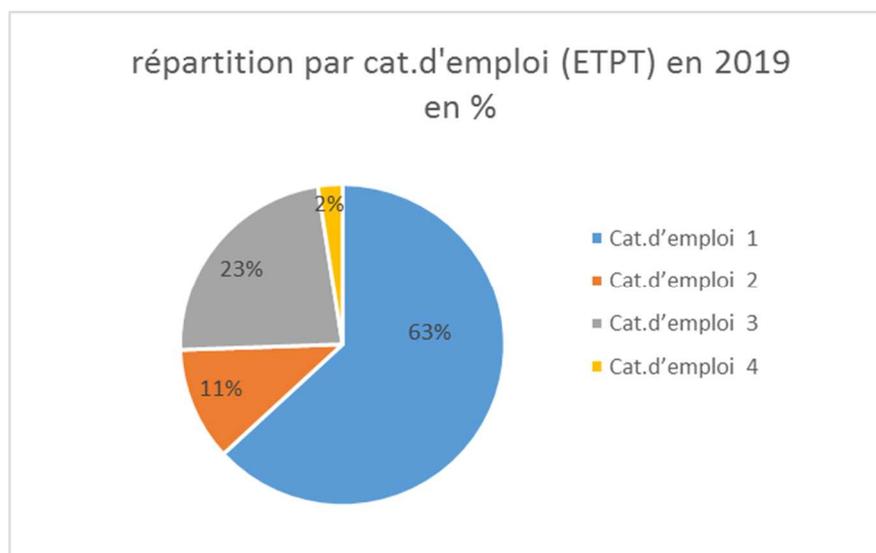
Focus sur le personnel contractuel

112- Effectif des personnels contractuels par catégorie d'emploi (personnes physiques et ETPT)

Niveau catégorie d'emploi	2017		2018		2019	
	Physique	ETPT	Physique	ETPT	Physique	ETPT
Catégorie d'emploi niveau 1	564	525,8	552	524,8	538	521
Catégorie d'emploi niveau 2	75	70	93	84	108	93,6
Catégorie d'emploi niveau 3	205	199,3	199	194,7	192	190,7
Catégorie d'emploi niveau 4	23	23,9	22	21,5	19	20,2
Total	867	819	866	825	857	825,5

Les agents de la catégorie d'emploi 1 et de la catégorie d'emploi 3 représentent 86% des effectifs contractuels, avec respectivement 63% et 23%. Les agents de la catégorie d'emploi 2 et de la catégorie d'emploi 4 représentent, quant à eux, respectivement 11% et 2% des effectifs contractuels.

La part des agents de la catégorie d'emploi 2 augmente de 33% entre 2017 et 2019 alors que celle des autres catégories d'emploi a tendance à diminuer. Certains profils recrutés en catégorie d'emploi 2 s'inscrivent dans une politique de repyramidage de l'Agence.



Focus sur le personnel fonctionnaire de laboratoire

113- Personnels fonctionnaires de laboratoire par corps et par grade (personnes physiques et ETPT)

Corps et grade	2017		2018		2019	
	Physique	ETPT	Physique	ETPT	Physique	ETPT
Scientifiques de laboratoire	37	38,3	31	33,6	31	30,0
Directeur de laboratoire	2	2,6	3	3,0	4	3,8
Chef de laboratoire de 1 ^{ère} classe	14	15,0	11	12,8	12	11,8
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	15	14,9	12	12,7	12	11,4
Assistant	6	5,8	5	5,1	3	3,0
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	42	41,0	39	37,7	38	35,3
Technicien en chef	9	10,0	12	10,2	11	10,7
Technicien principal	16	14,6	14	14,2	16	13,9
Technicien	17	16,4	13	13,3	11	10,7
Adjoints techniques de laboratoire	11	10,8	10	10,6	9	8,5
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	3	3,0	5	4,8	5	5,0
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	8	7,8	5	5,8	4	3,5
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	-	-	-	-	-	-
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	-	-	-	-	-	-
Total	90	90,1	80	81,9	78	73,8

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 2019, ce corps compte 30 ETPT contre 38,3 en 2017, soit une diminution aux alentours de 22%.

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 13,9% 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 de 21,3% en trois ans.

Focus sur les pharmaciens inspecteurs de santé publique

114- Répartition des PHISP par grade (personnes physiques et ETPT)

Grade	2017		2018		2019	
	Physique	ETPT	Physique	ETPT	Physique	ETPT
Pharmacien général de santé publique	9	9,1	8	8,3	8	7,6
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	1	0,9	1	0,8	1	0,8
Pharmacien inspecteur de santé publique	1	0,5	2	2,0	1	1,7
Total	11	10,5	11	11,1	10	10,1

Les pharmaciens inspecteurs de santé publique sont affectés à l'Agence, 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 des besoins de l'Agence.

Focus sur les agents mis à disposition de l'Agence (MAD entrants)

Au 31 décembre 2019, les agents mis à disposition de l'Agence et dont les salaires sont remboursés à la collectivité ou organisme employeur sont au nombre de 5 personnes physiques. Ils représentent 4,4 ETPT en 2019. Ces effectifs ne sont pas comptabilisés dans les emplois sur besoin pérenne.

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	2017	2018	2019
ANSM Lyon	46	45	44
ANSM Montpellier	76	75	76
ANSM Saint-Denis	846	837	825
Total	968	957	945

Un projet immobilier commun entre l'ANSM et de l'ANSES est en cours. Il s'inscrit dans le prolongement de la coopération existante sur les sujets d'intérêts communs et devrait conduire au déménagement des laboratoires du site de Saint-Denis et d'une partie des effectifs à l'horizon 2024.

La Direction des contrôles accompagne cette démarche en lien avec la Direction des ressources humaines.

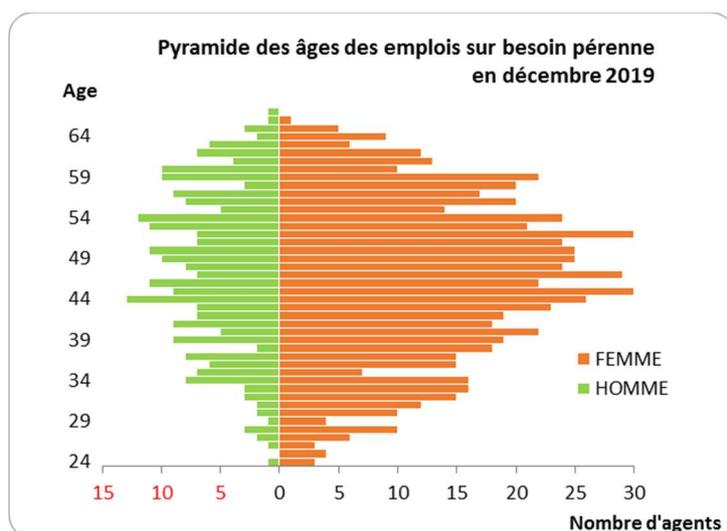
Evolution des principales caractéristiques des effectifs en ETPT sur emploi à besoin pérenne

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

Année	2017		2018		2019	
Statut par sexe	F	H	F	H	F	H
Personnels contractuels	642	225	633	233	628	229
Personnels fonctionnaires de laboratoire	57	33	51	29	51	27
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	5	6	6	5	5	5
Total	704	264	690	267	684	261

Depuis plusieurs années, la proportion homme/femme ne connaît pas d'évolution significative. Les femmes représentent ainsi près de 72% des effectifs.

Les pyramides des âges des effectifs sur emploi à besoin pérenne



Sur un effectif de 945 ETPT au 31 décembre 2019, près de 9% de l'effectif se situent sur la tranche d'âge de 60 ans et plus.

3,6% de l'effectif ont atteint les 63 ans et 4% de l'effectif ont moins de 30 ans.

La pyramide des âges est donc plutôt équilibrée.

L'âge moyen des effectifs augmente très légèrement et passe de 46,2 ans à 46,7 ans entre 2018 et 2019 (46 ans en 2017). L'âge moyen des femmes est de 46,3 ans alors que celui des hommes est de 47,7 ans en 2019.

L'âge médian est de 47 ans.

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

Tranche d'âge	CT.	FC.	PHISP	Total 2017	CT.	FC.	PHISP	Total 2018	CT.	FC.	PHISP	Total 2019
24 ans et -	0,1%	-%	-%	0,1%	0,6%	-%	-%	0,6%	0,4%	-%	-%	0,4%
25-29 ans	2,7%	0,1%	-%	2,8%	2,9%	0,1%	-%	3,0%	3,6%	-%	-%	3,6%
30-34 ans	8,4%	0,5%	0,1%	9,0%	8,7%	0,4%	0,1%	9,2%	8,8%	0,4%	-%	9,2%
35-39 ans	13,1%	1,2%	-%	14,3%	12,1%	1,1%	-%	13,2%	10,5%	0,7%	-%	11,2%
40-44 ans	16,0%	2,3%	-%	18,3%	15,0%	1,9%	-%	16,9%	14,2%	1,6%	-%	15,8%
45-49 ans	17,6%	0,9%	0,2%	18,7%	17,7%	1,0%	0,3%	19,0%	16,7%	1,7%	0,1%	18,5%
50-54 ans	14,0%	1,7%	0,3%	16,0%	14,5%	1,5%	0,2%	16,2%	16,7%	1,2%	0,3%	18,2%
55-59 ans	11,0%	1,4%	0,2%	12,6%	11,7%	1,4%	0,3%	13,4%	11,4%	1,7%	0,4%	13,5%
60-64 ans	6,2%	1,0%	0,2%	7,4%	6,7%	0,9%	0,2%	7,8%	7,3%	1,0%	0,1%	8,4%
65 ans et +	0,5%	0,2%	0,1%	0,8%	0,6%	0,1%	-%	0,7%	1,1%	0,0%	0,1%	1,2%

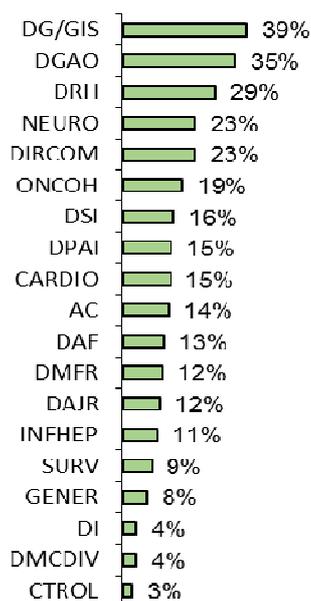
CT. = personnel contractuel FC. = personnel fonctionnaire de laboratoire

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

Tranche d'âge	FEMME	HOMME	Total 2017	FEMME	HOMME	Total 2018	FEMME	HOMME	Total 2019
24 ans et -	0,1%	-%	0,1%	0,6%	-%	0,6%	0,3%	0,1%	0,4%
25-29 ans	2,5%	0,3%	2,8%	2,5%	0,5%	3,0%	2,9%	0,7%	3,6%
30-34 ans	6,8%	2,2%	9,0%	6,5%	2,7%	9,2%	7,3%	1,9%	9,2%
35-39 ans	10,9%	3,4%	14,3%	9,7%	3,4%	13,1%	7,8%	3,4%	11,2%
40-44 ans	12,9%	5,4%	18,3%	12,3%	4,6%	16,9%	11,5%	4,3%	15,8%
45-49 ans	13,9%	4,8%	18,7%	14,1%	4,9%	19,0%	13,7%	4,8%	18,5%
50-54 ans	11,5%	4,5%	16,0%	11,7%	4,6%	16,3%	13,1%	5,1%	18,2%
55-59 ans	9,0%	3,6%	12,6%	9,1%	4,3%	13,4%	9,8%	3,7%	13,5%
60-64 ans	4,9%	2,5%	7,4%	5,4%	2,4%	7,8%	5,3%	3,1%	8,4%
65 ans et +	0,2%	0,6%	0,8%	0,2%	0,5%	0,7%	0,7%	0,5%	1,2%
Total	72,7%	27,3%	100%	72,1%	27,9%	100%	72,4%	27,6%	100%

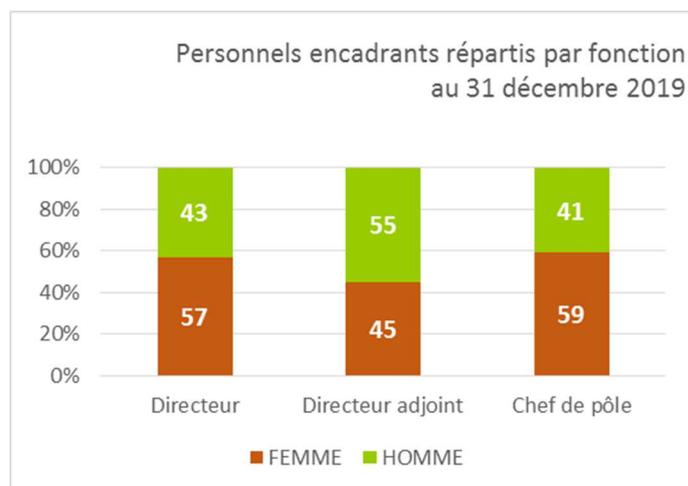
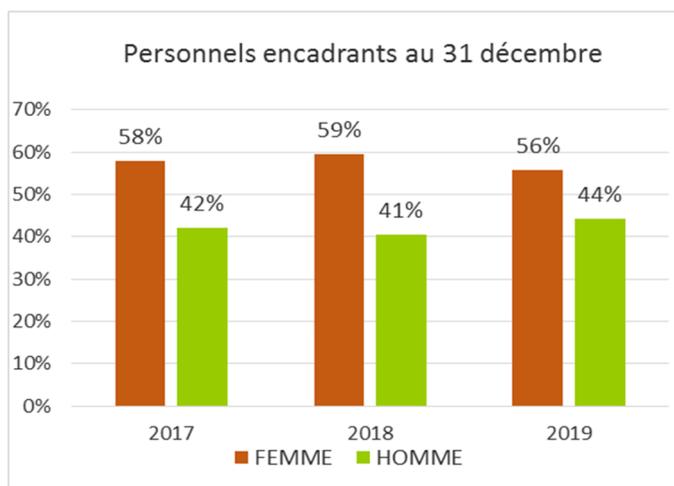
% de CDD sur emploi à besoin pérenne par direction au 31/12/2019 (hors emplois de direction)

% de CDD sur emploi pérenne
par direction au 31 décembre 2019



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)



Les femmes encadrantes sont plus nombreuses mais la proportion homme/femme parmi les encadrants n'est pas celle de la population générale à l'ANSM. La part des hommes encadrants a tendance à augmenter en 2019. Il est à noter que les femmes occupant un poste de directeur sont plus nombreuses alors que c'est l'inverse pour la fonction de directeur adjoint.

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,
- les contrats pour missions particulières (notamment les emplois Europe hors plafond),
- 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 maladie, maternité ou de formation, et enfin pour assurer des missions ponctuelles liées à des surcroîts d'activité.

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 révolus (voire 35 ans sous certaines conditions). L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dans un établissement de formation et travail en entreprise.

Les contrats occasionnels 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)

Personnes physiques au 31 décembre	2017	2018	2019	ETPT 2019
Total effectifs	48	37	41	31,5

Le recours à des contrats à durée déterminée courts reste marginal. Les motifs de recrutement sont principalement le remplacement d'agents absents pour maladie, maternité ou surcroît d'activité. Les effectifs sous plafond recrutés sur des emplois à besoin ponctuel représentent 2,6 ETPT en 2019.

Les emplois Europe et les contrats aidés (comptabilisés dans les effectifs hors plafond) sont renseignés dans les emplois ponctuels en raison de leur nature non pérenne. Il est à noter la poursuite d'une politique volontariste de l'Agence en matière de recrutement d'apprentis.

122- Répartition des effectifs sur emploi à besoin ponctuel par sexe (personnes physiques)

Sexe	2017	2018	2019	En % 2019
Femme	34	25	29	71%
Homme	12	12	12	29%
Total	48	37	41	100%

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

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

Type d'engagement	Age moyen (en années)		
	2017	2018	2019
Personnels contractuels sous contrat occasionnel	30,8	31,1	31,5
Personnels sous contrat de parcours emploi compétence	38,3	50,5	43,5
Personnels sous contrat d'apprentissage	22,4	23,7	25,1

Répartition des effectifs sur emploi à besoin ponctuel par tranche d'âge

Tranche d'âge	FEMME	HOMME	Total 2017	FEMME	HOMME	Total 2018	FEMME	HOMME	Total 2019
24 ans et -	15	3	18	12	1	13	8	2	10
25-29 ans	12	5	17	7	6	13	9	4	13
30-34 ans	4	4	8	2	4	6	7	3	10
35-39 ans	-	1	1	2	-	2	3	2	5
40-44 ans	-	1	1	-	-	-	2	-	2
45-49 ans	-	-	-	-	1	1	-	1	1
50-54 ans	-	-	-	1	-	1	-	-	-
55-59 ans	1	-	1	1	-	1	-	-	-
60-64 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-
65 ans et +	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Total	34	14	48	25	12	37	29	12	41

Les agents recrutés sur des emplois à besoin ponctuel sont logiquement plus jeunes que les agents recrutés sur des contrats dont l'activité est pérenne. Un agent au début de sa carrière sera plus enclin à accepter un contrat court pour lequel l'expérience demandée est moindre.

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 2019, l'ANSM a accueilli 25 internes, au sein des directions : ONCOH (10), SURV (3), DMCDIV (3), CARDIO(2), INFHEP (2), DI (2), GIS (1), DPAI (1), NEURO (1).

Année	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾	2019 ⁽³⁾
Nombre d'internes et internes CHU (en médecine et en pharmacie)	20 dont 17 femmes 3 hommes	27 dont 17 femmes 10 hommes	25 dont 20 femmes 5 hommes

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

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

(3) dont 13 au 1er semestre 2019 et 12 au second semestre 2019

14- Le recours à l'intérim

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

Année	2017	2018	2019
Nombre d'intérimaires dans l'année	13	17	4
Nombre de mois d'intérim	36	47	9

A partir de 2019, l'Agence a limité le recours à l'intérim. Ainsi, seuls 9 mois d'intérim ont été consommés contre 47 en 2018.

142- L'intérim en 2019 par type de fonction (personnes physiques)

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

Le recours à l'intérim est utilisé pour des fonctions support, (agent administratif et secrétariat) pour des durées très courtes de maximum 3 mois.

143- L'intérim en 2019 par sexe

Nombre d'intérimaires par sexe	2019
Femme	4
Homme	-

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 emplois répondant à des besoins pérennes intervenant dans le cadre de congés sans rémunération pour convenance personnelle, par exemple. Ces congés sont encadrés réglementairement. A la fin de ces congés, les agents peuvent demander à être réintégrés dans les conditions prévues par l'article 32 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

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 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	2017			2018			2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Suite à un recrutement	17	37	54	22	37	59	15	25	40
Suite à une mutation (PHISP)	-	-	-	-	1	1	-	-	-
Total	17	37	54	22	38	60	15	25	40

En 2019, 40 agents ont été recrutés en externe sur des emplois répondant à des besoins pérennes dont 7 en CDI (majoritairement sur des postes d'inspecteurs) et 33 en CDD.

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

Départs au cours de l'année	2017			2018			2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Fin de contrat	5	-	5	1	8	9	3	10	13
Démission	6	17	23	7	13	20	8	20	29
Fin de période d'essai	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Mutation (PHISP/Fonctionnaire)	1	1	2	2	1	3	1	-	1
Licenciement	-	1	1	-	2	2	-	1	1
Retraite	8	9	17	5	8	13	5	9	14
Décès	-	-	-	1	1	2	1	1	2
Total	20	28	48	16	33	49	20	41	62

En 2019, sur les 29 démissions enregistrées, 2 agents ont bénéficié d'une indemnité de départ volontaire accordée dans le cadre d'une création d'entreprise. Le nombre de départs à la retraite est stable sur les 3 dernières années. Ils représentent 22% des départs définitifs.

Les fins de contrat sur des emplois répondant à des besoins pérennes, bien qu'en légère augmentation entre 2018 et 2019, sont limitées. En effet, les contrats font l'objet la plupart du temps de prolongations et de pérennisations.

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 souhaite exercer l'agent partant, avec ses activités à l'Agence, d'un point de vue déontologique.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 fait évoluer les obligations déontologiques applicables aux agents publics en renforçant les contrôles sur les emplois les plus exposés aux risques déontologiques et en responsabilisant les administrations pour les autres emplois. Ainsi les compétences de la commission de déontologie de la fonction publique en matière d'examen des demandes de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise et de départ vers le secteur privé sont transférées à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) à compter du 1^{er} février 2020.

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

Nombre de dossiers transmis à la commission	2017	2018	2019
Dossiers traités en ordonnance simple par la commission : avis favorable avec réserves ou sans réserve	7	2	19
Dossiers présentés en séance : avis favorable avec réserves	3	6	4
Dossiers présentés en séance : avis d'incompatibilité	3	-	-
Dossiers télétransmis : après délai 2 mois avis tacite avec réserves ou sans réserve	13	11	4
Total	26	19	27

Les dossiers transmis à la commission en 2019 concernent 13 évaluateurs, 2 attachés administratifs et scientifiques et règlementaires, 4 apprentis, 3 inspecteurs, 1 délégué défense et sécurité, 1 manager et 3 scientifiques de laboratoire.

Les mouvements temporaires

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

Départs au cours de l'année	2017			2018			2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Congé formation professionnelle	-	2	2	-	-	-	-	-	-
Congé parental	-	1	1	-	5	5	-	3	3
Congé longue maladie	-	6	6	-	8	8	1	1	2**
Congé de mobilité dans la fonction publique	1	1	2	-	1	1	-	-	-
Congé sans rémunération	7	5	12	4	8	12	2	4	6
Détachement	-	-	-	-	2	2	-	-	-
Total	8	15	23	4	24	28	3	8	11

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

** à ce chiffre, s'ajoutent 8 congés longue maladie 2019 dont l'impact ETPT sera effectif en 2020

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 sont accordés limitativement à l'exception des congés sans rémunération demandé dans le cadre d'une mobilité inter agence ou vers une administration publique par exemple.

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

Réintégrations au cours de l'année	2017			2018			2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Réintégration suite à un congé formation	-	2	2	-	-	-	1	3	4
Réintégration suite à un congé parental	-	4	4	-	1	1	-	4	4
Réintégration suite à un congé longue maladie	2	4	6	-	3	3	1	8	10
Réintégration suite à un congé de mobilité dans la fonction publique	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Réintégration suite à un congé sans rémunération	2	1	3	-	1	1	1	4	5
Réintégration suite à un détachement	-	-	-	1	-	1	-	2	2
Total	5	11	16	1	5	6	3	21	25

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 prévoit le bénéfice d'un congé non rémunéré 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.

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

4 prestations d'accompagnement à l'évolution professionnelle ont été réalisées en 2019. 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 au sein et en dehors de l'Agence.

Le bilan de compétences

12 bilans de compétences ont été enclenchés en 2019. Il est précisé que le bilan de compétence n'est pas uniquement accordé à des agents quittant l'Agence.

157- Turn-over

2017	2018	2019
6,2%	7,4%	7,0%

Le turn-over 2019 se calcule comme suit :

[61 recrutements (entrées définitives) et réintégration après CNR + 73 sorties (démissions, congé non rémunéré, retraites, fin de CDD sur besoin pérenne...)] / 2 / 957 effectifs sur emploi à besoin pérenne au 01/01/2019.

Le taux de turn-over fléchit légèrement en 2019. Le turn-over comptabilise l'ensemble des sorties volontaires ou non (y compris donc les fins de CCD). Si l'on comptabilise uniquement les départs volontaires, c'est-à-dire les démissions, mutations et congés sans rémunération, le taux de départ volontaire s'établit alors en 2019 à 4,28%. Les départs volontaires se répartissent par niveau de catégorie d'emploi comme suit : 27 de catégorie 1, 5 de catégorie 2, 8 de catégorie 3 et 1 de catégorie 4.

Ce taux de rotation témoigne d'une dynamique satisfaisante de l'Agence en matière de mouvements d'effectifs. L'attractivité de l'Agence permet de recruter relativement facilement, de fidéliser les agents, et le taux de mobilité sortante stable reste un bon signal quant à la capacité des agents de l'ANSM à évoluer professionnellement en dehors de l'Agence.

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

	2017	2018	2019
Mobilité avec changement de poste	62	66	25
Mobilité sans changement de poste (uniquement structurelle) <i>(hors réorganisation de direction)</i>	14	14	13
Mobilité statutaire	1	-	1
Total	77	80	39
Taux de mobilité	8,0%	8,3%	4,1%

Le nombre de mobilités internes a diminué de moitié en 2019. Pour autant, plus de 50% des postes ouverts au recrutement restent pourvus par cette voie.

Ces chiffres illustrent la volonté de l'Agence de privilégier la mobilité interne en mettant l'accent sur des parcours de carrière mais aussi la nécessité de limiter le recours à des recrutements externes en raison d'un contexte budgétaire contraint.

159- Le nombre de transformations de CDD en CDI (ou pérennisation) par direction

Direction	2017	2018	2019
AC	1	-	-
DAF	1	1	1
DMFR	-	1	-
DRH	-	1	-
CARDIO	1	1	2
DMCDIV	1	-	-
GENER	-	1	-
INFHEP	-	1	1
NEURO	2	1	-
ONCOH	4	2	1
CTROL	-	1	-
DAJR	-	-	1
DPAI	-	-	2
SURV	-	3	-
DG/GIS	-	1	2
DGAO	-	-	1
DIRCOM	-	1	-
Total	10	15	11

Nombre de transformations de CDD en CDI par sexe	2017	2018	2019
Femme	8	10	8
Homme	2	5	3
Total	10	15	11

11 agents ont bénéficié d'une transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée en 2019. La quasi-totalité des postes sur besoin pérenne ouverts en externe est proposée en CDD, ce qui explique le nombre de transformations de CDD en CDI chaque année.

16- L'absentéisme

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

Motifs d'absence	2017		2018		2019	
Absence Maternité	17%	2 713	23%	3 456	21%	3 271
Accident Travail/Trajet	2%	389	1%	151	6%	944
Congé Paternité	<1%	66	<1%	55	<1%	60
Congé Maladie	80%	12 415	76%	11 649	73%	11 287
Total	100%	15 583	100%	15 311	100%	15 562

Les arrêts pour maladie représentent 73% de l'absentéisme. La proportion est en léger recul par rapport à 2018 et 2017. Il est à noter une augmentation de la proportion des arrêts pour accident de travail et trajet qui passe à 6% contre 1% en 2018 : 22 agents ont des absences sur ce motif en 2019 contre 12 en 2018 (avec un nombre moyen de jours d'absence par agent absent de 43 jours en 2019 et 13 jours en 2018).

162- La durée des absences

Motifs d'absence	Nombre moyen de jours d'absence		
	2017	2018	2019
Absence Maternité	64,6	59,6	77,9
Accident Travail/Trajet	10,8	8,4	14,3
Congé Paternité	11,0	11,0	12,0
Congé Maladie	11,2	13,6	15,1
Moyenne	13,1	16,3	18,1

Il est observé également une augmentation de la durée moyenne des arrêts pour maladie depuis 2017, année de rétablissement du jour de carence. La durée moyenne augmente également pour les absences maternité et les accidents de travail et trajet. L'augmentation du nombre moyen de jours d'absence pour maternité entre 2018 et 2019 s'explique notamment par le nombre plus important de congés de maternité longs (exemple : troisième enfant ou plus).

163- L'absentéisme maladie

Absentéisme maladie	2017	2018	2019
Taux d'absentéisme maladie	3,6%	3,4%	3,3%

Le taux d'absentéisme lié à la maladie diminue légèrement entre 2017 et 2019 (-0,3 points).

Motifs d'absence	Nombre de jours d'absence(*)		
	2017	2018	2019
Maladie ordinaire	7 254	6 869	6 587
Longue Maladie Fonctionnaires	793	633	0
Longue Durée Fonctionnaires	582	816	445
Grave Maladie Contractuels	3 786	3 331	4 255
	12 415	11 649	11 287

(*) Impact sur l'année considérée uniquement

Les absences pour maladie ordinaire représentent 58% du total des absences pour maladie.

Entre 2017 et 2019, le nombre de jours d'absence au titre des congés de grave maladie, augmente alors que ceux des absences pour maladie ordinaire, congés de longue durée et longue maladie ont tendance à décroître.

Le nombre moyen de jours d'absence par agent absent pour maladie ordinaire est de 20 jours en 2019 contre 17 jours en 2017 (avant requalification, le cas échéant, en congés de grave maladie/longue maladie/longue durée). En ce qui concerne les absences pour congés de grave maladie/longue maladie/longue durée, il est de 188 jours en 2019 contre 235 jours en 2017.

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

Tranche d'âge	Répartition des jours d'absence maladie		
	2017	2018	2019
24 ans et -	0,6%	0,9%	0,5%
25-29 ans	2,0%	1,2%	1,8%
30-34 ans	5,1%	4,5%	3,8%
35-39 ans	7,7%	6,5%	8,1%
40-44 ans	13,4%	18,9%	15,5%
45-49 ans	15,0%	19,1%	19,6%
50-54 ans	16,5%	11,7%	16,0%
55-59 ans	15,6%	17,5%	16,1%
60-64 ans	23,3%	13,8%	17,6%
65 ans et +	0,8%	5,9%	1,0%
Total	100%	100%	100%

En comparant la répartition des effectifs sur emploi à besoin pérenne au 31/12/2019, il est constaté que les absences maladie des agents de la tranche d'âge 60-64 ans représentent 17,6% des absences maladie totales, pour une part correspondant à 8,4% des effectifs, celles des agents de la tranche d'âge 30-34 ans représentent elles, 3,8% des absences maladie totales, pour une part correspondant à 9,2% des effectifs.

Catégorie d'emploi	Répartition des jours d'absence maladie		
	2017	2018	2019
CE1 / PHISP/ scientifiques de laboratoire	51,3%	46,7%	43,0%
CE2 / scientifiques de laboratoire	4,1%	4,9%	12,2%
CE3 / techniciens de laboratoire	34,3%	38,9%	35,4%
CE4 / adjoints de laboratoire	9,6%	8,3%	8,4%
Contrats aidés (CAE/apprentis)	0,8%	1,2%	1,1%
Total	100%	100%	100%

164- Répartition absentéisme maladie par sexe

	2017		2018		2019	
	H	F	H	F	H	F
Répartition absentéisme maladie par sexe	22%	78%	16%	84%	19%	81%

La répartition par sexe des absences maladie varie entre 2018 et 2019. Le nombre de jours d'absence augmente chez les hommes et fléchit chez les femmes. La répartition de 2019 se rapproche de celle de 2017. L'écart en 2018 était plus marqué.

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		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Catégorie d'emploi niveau 1	221	198	194	1	2	-
Catégorie d'emploi niveau 2	33	55	24	-	1	-
Catégorie d'emploi niveau 3	87	77	76	1	1	-
Catégorie d'emploi niveau 4	11	5	7	1	-	-
Total	352	335	301	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 décisions de maintien dans l'échelon, qui restent très marginales : sur les trois dernières années seules 7 décisions de maintien dans l'échelon ont été prises.

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 2019 (*)	% de l'effectif promouvable
Accès hors classe de la CE1	203	23	11,3%
Accès hors classe de la CE2	32	5	15,6%
Accès hors classe de la CE3	91	8	8,8%
Accès hors classe de la CE4	7	1	14,3%
Total	333	37	12,5%
Accès aux échelons exceptionnels de la CE1	34	3	8,8%
Accès aux échelons exceptionnels de la CE 2	1	1(**)	100%

(*) 33 femmes et 8 hommes

(**) En 2019, seul un agent était éligible aux échelons exceptionnels de la CE2 malgré un quota de promotion initial qui était de 2.

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	2017	2018	2019(*)
CE1	1	3	-
CE2	1	3	5
CE3	1	1	2
Total	3	7	7

(*) 7 femmes

7 agents ont bénéficié en 2019 de l'application de l'article 39 avec le passage de 5 agents de la CE3 vers la CE2 et 2 agents de la CE 4 vers la CE 3.

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, 65 promotions ont été enregistrées sur la période de 2007 à 2019.

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%	29	23	79%
Chef de laboratoire de 2 ^{ème} classe	70%	39	22	56%
Assistant	50%	26	13	50%

174- Les avancements de grade des scientifiques de laboratoire

Corps des scientifiques				
Grades	2016	2017	2018	2019(*)
Directeur	-	-	1	1
Chef de laboratoire de 1ère classe	2	1	1	2
Chef de laboratoire de 2ème classe	1	2	1	2
Assistant	-	-	-	-
Total	3	3	3	5

(*) 4 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 20 février 2019 fixant les taux de promotion pour les années 2019, 2020 et 2021, les ratios de promotions à l'effectif ont permis d'ouvrir à la promotion 3 postes pour l'année 2019.

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	2017		Répartition 2017		2018		Répartition 2018		2019		Répartition 2019	
	Ratio	Nb poste	Avt choix	Ex pro	Ratio	Nb poste	Avt choix	Ex pro	Ratio	Nb poste	Avt choix	Ex pro
Technicien en chef	7%	-	-	-	7%	2	1	1	7%	1	1	-
Technicien principal	10%	2	1	1	10%	1	1	-	10%	2	1	1
Technicien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		2	1	1		3	2	1		3	2	1

Avt choix = avancement au choix Ex pro = examen professionnel

Avancement de grade des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire

Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire			
Grades	2017	2018	2019 (*)
Technicien en chef	-	2	1
Technicien principal	2	1	2
Technicien	-	-	-
Total	2	3	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 du 29 septembre 2005 et notamment son article 8 qui précise que le nombre des fonctionnaires pouvant être promu est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif fixé annuellement par le directeur de l'ANSM. En 2019, le nombre de promotions a été fixé à 1 et il concerne le grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe.

Corps des adjoints techniques de laboratoire			
Grades	2017	2018	2019 (*)
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	2	2	1
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	1	-	-
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	-	-	-
Total	3	2	1

(*) 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 Lyon.

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

Examen professionnel	Accès au grade de technicien principal	Jury
Nombre de postes ouverts	1	4 personnes (dont 1 président)
Nombre d'agents inscrits	5	
Nombre d'agents présents	5	2 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 2019 pour les PHISP affectés à l'Agence. Il est précisé que les promotions décidées sur une année sont effectives au 1^{er} janvier de l'année d'après.

Grades	2017	2018	2019
Pharmacien inspecteur général	1	-	-
Pharmacien inspecteur en chef	-	-	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-
Total	1	-	-

177- Les avancements d'échelon des personnels fonctionnaires

Corps	Grades	2017	2018	2019
Personnel de laboratoire	Scientifiques de laboratoire	20	15	12
	Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	16	21	10
	Adjointes techniques de laboratoire	3	8	1
PHISP	Pharmaciens inspecteurs de santé publique	3	6	5
Total		42	50	28
Pourcentage de l'effectif fonctionnaire		40%	47%	31%

Les avancements d'échelon des fonctionnaires sont automatiques. Les agents n'étant pas parvenus aux échelons sommitaux continuent à bénéficier d'avancements d'échelon réguliers.

18- 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.

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

Année de déclaration*	2017	2018	2019
Corps A – catégorie d'emploi niveau 1 et 2	8	13	17
Corps B – catégorie d'emploi niveau 3	6	6	12
Corps C – catégorie d'emploi niveau 4	2	1	3
Total effectifs par corps et catégorie d'emploi	16	20	32
Contribution versée au FIPHFP	240 612 €	211 898 €	113 850 €

Il est noté une diminution de 46% de la contribution au FIPHFP entre 2018 et 2019. Cette diminution est en lien avec une progression du nombre d'agents en situation de handicap déclaré dans toutes les catégories d'emplois en lien avec la mise en place d'un plan d'actions handicap détaillé en partie 8.

L'obligation en termes de taux d'emploi des personnes en situation de handicap est fixée à 6%. L'Agence, malgré une dynamique de nette progression de son taux d'emploi, reste en deçà de ses obligations.

Année de déclaration*	2017	2018	2019
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	1,61%	2,03%	3,37%

* La déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) récapitule les actions menées en année N-1.
(Exemple : la DOETH réalisée en 2019 concerne les actions réalisées en 2018)

19- 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 en recherche d'emploi.

191- Nombre de versements mensuels, montants des allocations versées

	2017	2018	2019
Nombre de versements	124	131	135
Montant total dépensé	191 289€	258 762 €	252 901€
Montant moyen	1 547 €	1 975 €	1 873 €

Depuis le 1^{er} avril 2019, l'ANSM a mis en place l'externalisation de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi et a délégué à un prestataire la gestion administrative des dossiers. L'Agence étant en auto-assurance, le paiement reste à la charge de celle-ci.

CHAPITRE 2 : LES EXPERTS EXTERNES

Quelques données de synthèse :

- 15 comités scientifiques permanents
- 3 CST (comités scientifiques temporaires)
- 7 CSST (comités scientifiques spécialisés temporaires)
- 307 membres (nommés à compter de juillet 2019)
- 294 experts ponctuels nommés auprès de l'ANSM (mandat du 01/01/2018 au 31/12/2019)
- 411 390 € dépensés au titre de la rétribution des experts externes dont 59 670 € pour les experts libéraux

Dans le cadre de la réforme de ses instances consultatives, l'Agence a lancé courant février (février –avril 2019) un appel à candidatures pour recruter les experts externes.

Cet appel à candidatures était destiné à recruter des experts externes dans tous les domaines relevant du champ de compétences de l'ANSM mais aussi en sciences humaines et sociales. Il a également été ouvert aux représentants d'associations de patients et d'usagers agréées au niveau national ou régional pour être associés à tous les niveaux d'expertise de l'Agence afin d'intégrer systématiquement une approche « patients/utilisateurs » des produits de santé.

La réforme des instances consultatives de l'ANSM, approuvée à l'unanimité par le Conseil d'administration, s'est inscrite dans la stratégie d'ouverture de l'Agence et de prise en compte de la pluralité des expertises. Elle vise notamment à systématiser la participation des usagers du système de santé à toutes les instances et à mieux prendre en compte toutes les dimensions, notamment sociétales, des dossiers étudiés. Cette réforme a eu pour objectif de rendre le dispositif des instances consultatives plus efficient, réactif et lisible. Mais également de remplacer les précédentes commissions consultatives, groupes de travail et comités techniques, dont le mandat s'achevait fin juin 2019.

Les nouveaux comités permanents pour lesquels l'ANSM a lancé l'appel à candidature, ont été installés à partir de l'été 2019.

Les 15 comités permanents sont composés chacun de 10 à 20 membres (à l'exception de deux comités qui comportent entre 30 à 40 membres). Chaque comité compte au moins 1 à 3 représentants d'associations d'usagers. Les membres des comités permanents sont nommés pour une durée de 4 ans et sont soumis aux règles déontologiques de l'ANSM.

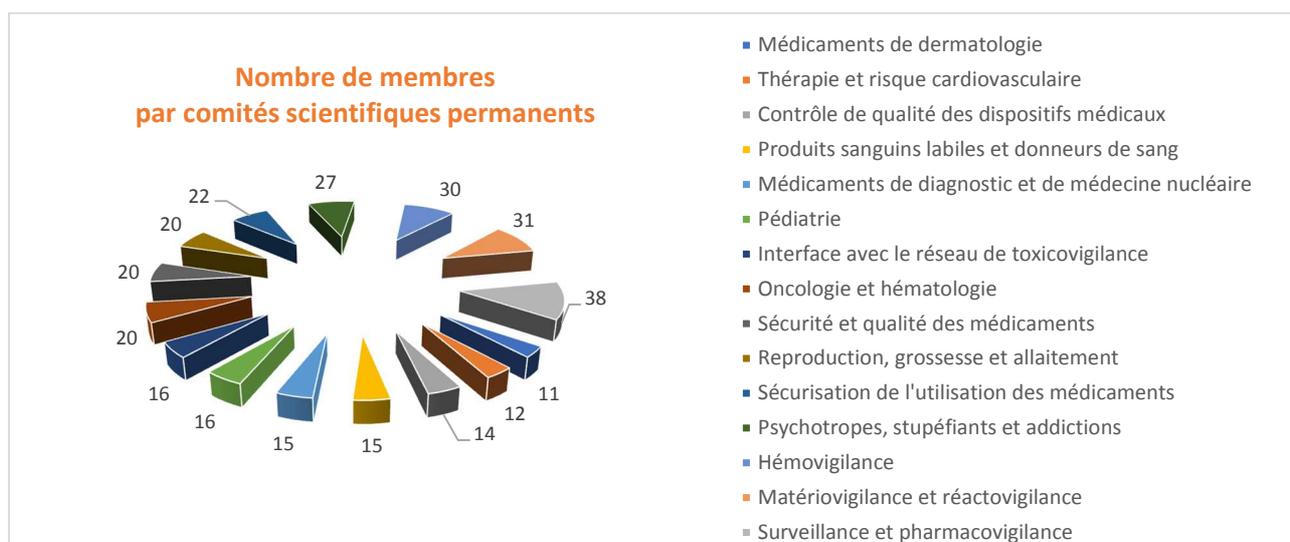
Les nouvelles instances :

- 15 comités permanents qui se substituent aux commissions et groupes de travail actuels, chargés de donner un avis sur des sujets pérennes ou récurrents ;
- des comités scientifiques temporaires (actuels comités scientifiques spécialisés temporaires) destinés à traiter des sujets ponctuels ou spécifiques ;
- des comités d'interface pour la relation avec les parties prenantes et les comités français de la Pharmacopée ;
- un comité d'information des produits de santé sera dédié aux questions d'information et de communication.



21- Les instances scientifiques consultatives et ses membres

Nombre d'instances scientifiques consultatives	2019
Comités scientifiques permanents	15
Comité d'information des produits de santé	1
Comités scientifiques temporaires	3
Comités scientifiques spécialisés temporaires	7
Total	26



	2019
Nombre de membres auprès des comités scientifiques permanents	307

22- Les experts ponctuels en dehors des instances

221- Nombre d'experts ponctuels

	2017	2018	2019
Nombre global d'experts ponctuels	354	438	294

Le nombre d'experts ponctuels est en baisse de 7%, suite à la mise en place des nouveaux comités scientifiques permanents. Cela répond à un des objectifs du Contrat d'objectifs et de performance de réduire le recours à l'expertise individuelle externe, tout en renforçant l'expertise collective permettant de mieux répondre aux missions de l'Agence.

222 – Nombre d'experts externes par statut indemnisé

Nombre d'experts par statut	2017	2018	2019
Libéraux (membres ou ponctuels)	44	42	40
Autres statuts (membres ou ponctuels)	358	368	369
Total	402	410	409

Les statuts des experts sont répartis de la manière suivante : 10% de libéraux, 28% de personnels titulaires de la fonction publique, 10% de retraités et 12% des contractuels de la fonction publique hospitalière et 40% des contractuels de droit public. 54% des experts externes indemnisés sont des hommes.

23- La rétribution des experts externes

Dépenses annuelles en matière de rétribution des experts externes	2017	2018	2019
Rétribution des experts libéraux*	42 780 €	39 751 €	59 670 €

*Au titre de la perte des revenus

La mise en place en juin 2018, des nouvelles modalités de rétribution d'expertise collégiale a permis de revaloriser les montants des vacations versées aux experts libéraux, soit un montant de 450 € (pour une présence d'une demi-journée + forfait perte de salaire de 360 €) ou un montant de 540 € (pour une présence d'une journée entière + forfait perte de salaire de 360 €). Pour mémoire, la rétribution s'élevait jusqu'à présent à 360 € pour une journée de présence. Ce qui explique cette augmentation d'environ 33% de rétribution entre 2018 et 2019.

Dépenses annuelles en matière de rétribution des experts externes	2017	2018	2019
Rétribution des travaux d'expertise	287 138 €	288 300 €	261 540 €
Rétribution des études préparatoires	33 563 €	67 762 €	125 010 €
Rétribution des présences	-	-	24 840 €
Total	320 701 €	356 062 €	411 390 €

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	2017	2018	2019	%
Agents à temps complet	750	741	740	78%
Agents à temps partiel	218	216	205	22%
<i>dont femmes</i>	92%	92%	94%	
<i>dont hommes</i>	8%	8%	6	
Total	968	957	945	

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	2017	2018	2019
Lyon	18	16	13
Montpellier	14	16	17
Saint-Denis	186	184	175
Total	218	216	205

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

Quotité	2017	2018	2019
50%	12	5	7
60%	3	3	2
70%	1	2	3
80%	164	170	159
90%	38	36	34
Total	218	216	205

La quotité 80% est celle qui est la plus fréquemment demandée par les agents.

314- Modifications du temps de travail

Actes administratifs	2017	2018	2019
Retour à temps plein	31	27	29
1ère demande de temps partiel	40	36	35
Changement de quotité	14	19	19
Renouvellement de mise à temps partiel	198	212	205
Total	283	294	288

Le nombre d'agents souhaitant réintégrer à temps plein est faible. Les agents qui font le choix d'exercer à temps partiel à un moment de leur carrière réintègrent peu à temps plein.

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

Quotité	2017		2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
50%	11	1	4	1	7	-
60%	3	-	3	-	2	-
70%	1	-	2	-	3	-
80%	149	15	155	15	149	10
90%	36	2	34	2	32	2
Total	200	18	198	18	193	12

Sur le nombre d'agents à temps partiel en 2019, 72,6% sont des femmes.

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

Quotité	Personnel contractuel			Personnel fonctionnaire de laboratoire			PHISP		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
50%	11	4	6	1	1	1	-	-	-
60%	3	3	2	-	-	-	-	-	-
70%	1	2	3	-	-	-	-	-	-
80%	146	152	142	16	15	14	2	3	3
90%	34	32	31	4	4	3	-	-	-
Total	195	193	184	21	20	18	2	3	3

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

Catégorie d'emploi	2017	2018	2019
Catégorie d'emploi niveau 1	142	139	130
Catégorie d'emploi niveau 2	17	18	20
Catégorie d'emploi niveau 3	34	35	33
Catégorie d'emploi niveau 4	2	1	1
Total	195	193	184

Les contractuels à temps partiel représentent environ 20% de l'effectif total. La proportion d'agents de la catégorie d'emploi 1 à temps partiel est la plus élevée, ils représentent 71% des 20% (contre une part de 63% des agents en catégorie d'emploi 1 dans l'effectif total des personnels contractuels sur emploi à besoin pérenne). Le niveau de rémunération peut expliquer ce taux.

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

Corps	2017	2018	2019
Corps des scientifiques de laboratoire	7	6	5
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	13	13	12
Corps des adjoints techniques de laboratoire	1	1	1
PHISP	2	3	3
Total	23	23	21

Les fonctionnaires (corps des scientifiques, TSSS et adjoint technique) à temps partiel représentent 2,2% de l'effectif total répondant à des besoins pérennes. Il est précisé que la surcotisation des temps partiels est autorisée pour les fonctionnaires.

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 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 : assurée tout au long de l'année par les encadrants et la direction générale.

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 ne peuvent faire l'objet que d'une récupération en temps.

Il est à noter que les personnels encadrants ne bénéficient que de la compensation en temps en raison d'un non cumul de la prime d'encadrement et de l'indemnité d'astreinte.

78 jours de récupération ont été octroyés au titre de l'alerte et la veille sanitaire en 2019. Quant aux astreintes pour le fonctionnement des systèmes informatiques et la sécurité des locaux, elles ont généré l'équivalent de 39 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. Au 31 décembre 2019, 6 agents sont concernés.

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.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le seuil (ou nombre de jours en deçà duquel le paiement n'est pas autorisé) a été abaissé à 15 jours (contre 20 auparavant) et les montants ont été revalorisés.

L'agent ayant atteint le seuil de 15 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 :

- 135 € /jour pour les agents contractuels de catégorie 1 ou 2 ou fonctionnaires de catégorie A ;
- 90 € /jour pour les agents contractuels de catégorie 3 ou fonctionnaires de catégorie B ;
- 75 € /jour pour les agents contractuels de catégorie 4 ou fonctionnaires de catégorie C.

331 – La situation du CET en jours épargnés et indemnisés par catégorie d'emploi

	MESURES PERENNES								
	Jours versés sur CET			Jours CET indemnisés			Jours versés sur le compte RAFP*		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
CE1 ou équivalent	1 967 H: 581 F: 1386	1207 H: 469 F: 737	1524,5 H: 550,5 F: 974	395 H: 181 F: 214	665 H: 312 F: 353	491 H: 292 F: 193	115 H: 106 F: 9	20 H: 15 F: 5	-
CE2 ou équivalent	170 H: 57 F: 113	150 H: 110 F: 40	261 H: 121,5 F: 139,5	101 H: 96 F: 5	123 H: 104 F: 19	85 H: 61 F: 24	-	-	-
CE3 ou équivalent	564 H: 91 F: 473	509 H: 76 F: 433	507 H: 115 F: 392	208 H: 24 F: 184	214 H: 17 F: 197	175 H: 30 F: 145	18 H: 10 F: 8	19 H: 10 F: 9	24 H: 12 F: 12
CE4 ou équivalent	152 H: 47 F: 105	79 H: 34 F: 45	61 H: 36 F: 25	85 H: 28 F: 57	54 H: 20 F: 34	67 H: 47 F: 20	-	14 H: 0 F: 14	-
Total	2 853	1945	2 353,5	789	1 056	818	133	53	24

* RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique

Le nombre total (mesures pérennes et transitoires) de jours stockés fin 2019 s'élève à 9 599,5 jours.

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	2017	2018	2019
Solde année précédente	59	105	141
Nombre de jours de CA versé	23	14	27
Nombre de jours de CET	23	39	0
Total don de congés versés au titre de l'année n (Nombre de jours)	46	53	27
Nombre de jours octroyé à un agent année n	-	17	49
Solde général	105	141	119

CHAPITRE 4 : REMUNERATIONS ET ELEMENTS VARIABLES

Quelques données de synthèse :

- un budget de masse salariale de 80 309 K€ exécuté à 98%
- une rémunération mensuelle moyenne brute de 4 138 € (IM 883)
- 1 460 168 € bruts versés au titre des primes et des indemnités
- 63% 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. Seuls les agents en CDI bénéficient d'avancement d'échelon et de bonifications indiciaires.

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 incluent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement le cas échéant, 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	2017	2018	2019
Budget de masse salariale	79 775 163 €	79 863 688 €	80 308 852 €
Exécution des dépenses de masse salariale (compte 64-63)*	78 333 964 €	78 618 900 €	78 754 681 €
Ratio exécution / budget	98%	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. Cependant, la masse salariale augmente mécaniquement avec le GVT (entre 1,6 et 1,8% à l'Agence) - glissement vieillesse technicité - lequel correspond aux avancements d'échelons principalement. La masse salariale diminue donc moins vite que les emplois.

La sous-exécution en 2019 s'explique largement par un report sur le mois de janvier 2020 du paiement du prélèvement à la source et de la taxe sur salaire due pour le mois de décembre 2019.

42- La rémunération des effectifs sur emploi à besoin pérenne

421- Niveau des rémunérations moyennes brutes

	2017	2018	2019
FEMME	47 883 €	48 461 €	49 089 €
HOMME	54 486 €	54 637 €	56 152 €
Moyenne Agence	49 684 €	50 184 €	51 040 €

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 plus rémunérés ou d'encadrement.

La rémunération moyenne annuelle brute des effectifs sur emploi à besoin ponctuel (hors apprentis et PEC) présents au 31/12/2019 s'établit à 31 414 € en 2019.

Les CDD sur emploi à besoin ponctuel bénéficient des mêmes règles de rémunérations que les agents recrutés en CDD sur des emplois à besoin pérenne.

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

Tranche de rémunération annuelle brute	Effectif (%)		
	2017	2018	2019
< 10 000 €	1%	1%	1%
Entre 10 001 et 20 000 €	3%	2%	3%
Entre 20 001 et 30 000 €	10%	11%	8%
Entre 30 001 et 40 000 €	24%	23%	25%
Entre 40 001 et 50 000 €	14%	15%	13%
Entre 50 001 et 60 000 €	19%	18%	18%
Entre 60 001 et 70 000 €	17%	17%	18%
Entre 70 001 et 80 000 €	5%	6%	7%
Entre 80 001 et 90 000 €	3%	3%	3%
Entre 90 001 et 100 000 €	3%	3%	3%
> 100 001 €	1%	1%	1%

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

25% des agents se situent dans la tranche de rémunération de 30K€ - 40 K€. 18% des agents se situent dans celle de 50K€ - 60 K€ et dans celle de 60 K€ - 70 K€. Les tranches de rémunération sont similaires sur les trois dernières années.

Il est précisé que la rémunération prise en compte tient donc compte des quotités de travail.

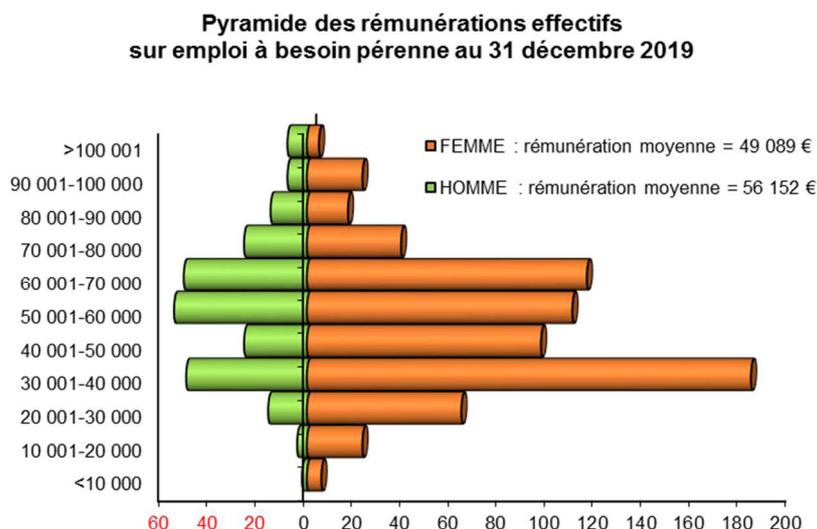
423- Effectifs sur emploi à besoin pérenne répartis par tranche de rémunération annuelle brute et par sexe

Tranche de rémunération	FEMME			HOMME		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
<10 000 €	1%	2%	1%	2%	1%	1%
Entre 10 001 et 20 000 €	2%	2%	3%	3%	2%	2%
Entre 20 001 et 30 000 €	11%	10%	9%	8%	9%	6%
Entre 30 001 et 40 000 €	27%	26%	27%	15%	15%	19%
Entre 40 001 et 50 000 €	14%	15%	14%	13%	13%	10%
Entre 50 001 et 60 000 €	19%	18%	16%	19%	18%	21%
Entre 60 001 et 70 000 €	15%	15%	17%	22%	22%	20%
Entre 70 001 et 80 000 €	4%	5%	6%	8%	9%	9%
Entre 80 001 et 90 000 €	3%	3%	3%	4%	6%	6%
Entre 90 001 et 100 000 €	3%	3%	3%	3%	3%	3%
> 100 001 €	1%	1%	1%	3%	2%	3%

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

La rémunération prenant en compte la quotité de travail, les femmes davantage à temps partiel sont moins nombreuses sur la tranche 50K€-70K€, par contre elles sont beaucoup plus nombreuses sur la tranche 30K€-40K€ et de façon constante

424- Pyramide des rémunérations annuelles brutes des effectifs sur emploi à besoin pérenne au 31/12/2019



425- Répartition des effectifs sur emploi à besoin pérenne par tranche de rémunération annuelle brute et par tranche d'âge au 31/12/2019

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	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 +
< 10 000 €	-%	0,2%	0,3%	-%	-%	-%	0,2%	-%	0,1%	-%
Entre 10 001 € et 20 000 €	0,1%	0,5%	0,6%	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%	0,5%	-%	0,1%
Entre 20 001 € et 30 000 €	0,2%	0,2%	1,8%	1,1%	1,6%	1,7%	1,3%	0,3%	0,3%	-%
Entre 30 001 € et 40 000 €	0,1%	2,2%	1,6%	2,6%	2,9%	4,8%	4,3%	4,0%	2,2%	0,2%
Entre 40 001 € et 50 000 €	-%	0,5%	3,3%	2,3%	2,1%	1,6%	2,0%	1,1%	0,3%	-%
Entre 50 001 € et 60 000 €	-%	-%	1,4%	4,2%	5,0%	3,1%	2,2%	0,6%	0,8%	0,1%
Entre 60 001 € et 70 000 €	-%	-%	-%	0,6%	2,9%	5,8%	4,1%	2,6%	1,4%	0,3%
Entre 70 001 € et 80 000 €	-%	-%	-%	0,1%	0,5%	0,6%	2,6%	1,2%	1,6%	0,3%
Entre 80 001 et 90 000 €	-%	-%	-%	0,1%	0,1%	0,3%	0,7%	1,3%	0,7%	0,1%
Entre 90 001 et 100 000 €	-%	-%	0,2%	-%	0,1%	0,1%	0,2%	1,7%	0,8%	0,1%
> 100 001 €	-%	-%	-%	-%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%
Total	0,4%	3,6%	9,2%	11,2%	15,8%	18,5%	18,2%	13,5%	8,4%	1,2%

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

La plupart des agents sont positionnés sur une grille indiciaire au moment de leur recrutement. Les modalités de recrutement, tenant compte des diplômes et de l'expérience professionnelle antérieure, positionnent les agents en début de carrière sur des tranches de rémunérations basses alors que les agents les plus expérimentés sont positionnés sur des tranches de rémunération moyennes à hautes.

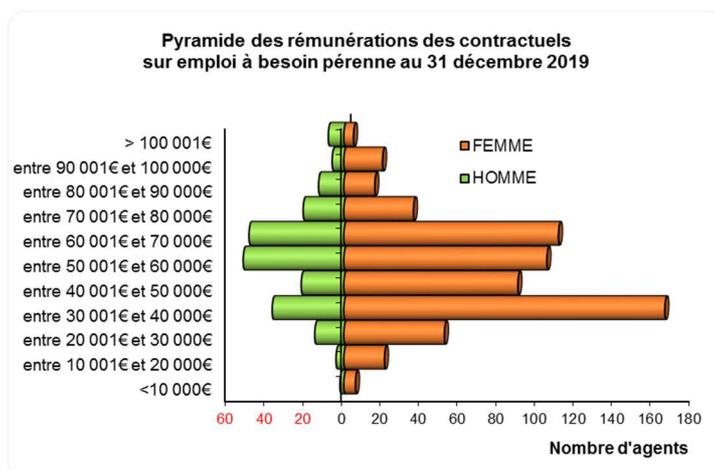
426- Indice de rémunération des effectifs sur emploi à besoin pérenne par statut en 2019

	Indice moyen	Indice médian	Indice moyen hommes	Indice moyen femmes	Indice ratio F/H en %
Personnels sur grille indiciaire au 31 décembre	883	883	910	873	95,9%
Personnels contractuels permanents	908	909	944	895	94,8%
Contractuel niveau CE1	1093	1047	1095	1092	99,7%
Contractuel niveau CE2	719	734	724	717	99,0%
Contractuel niveau CE3	587	600	564	590	104,6%
Contractuel niveau CE4	461	464	469	449	95,7%
Personnels fonctionnaires permanents	596	508	612	588	96,1%
Scientifique de laboratoire	860	811	884	846	95,7%
Assistant de laboratoire	587	566	566	628	111,0%
TSSS	457	436	452	460	101,8%
Adjoint technique	376	368	375	364	97,1%
Pharmaciens inspecteurs	1101	1136	1126	1077	95,6%

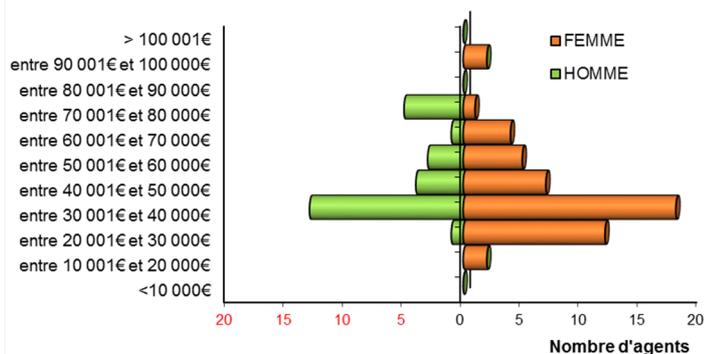
Valeur du point d'indice fonction publique au 1er juillet 2016 : 55,8969 et au 1er février 2017 : 56,2323

En 2019, l'indice moyen des femmes diminue par rapport à celui des hommes. Cette diminution concerne l'ensemble des corps. Seul l'indice moyen des femmes de la catégorie d'emploi 3 reste sensiblement supérieur à celui des hommes.

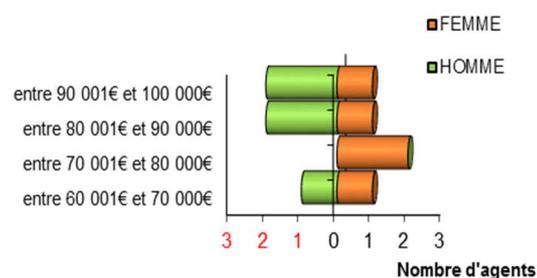
427- Pyramide de rémunérations annuelles brutes des effectifs sur emploi à besoin pérenne par statut



**Pyramide des rémunérations des fonctionnaires
sur emploi à besoin pérenne au 31 décembre 2019**



**Pyramide des rémunérations des PHISP
sur emploi à besoin pérenne au 31 décembre 2019**



428- Hiérarchie des rémunérations annuelles brutes

	2017	2018	2019
Moyenne des 10 rémunérations les plus élevées	124 313 €	118 763 €	120 106 €
Moyenne des 10 rémunérations les moins élevées	24 025 €	23 803 €	24 004 €
Rapport	5,17	4,99	5,00

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

429- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

	2017	2018	2019
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	3	3	4

43- Les primes et indemnités versées en 2019

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 régime indemnitaire (RIFSEEP) tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

431- La prime d'encadrement

Cette prime, instituée par le décret 2004-1290 du 26 novembre 2004, est composée d'une part fixe liée à la fonction et de parts variables (1 à 5).

Les principes des modalités d'attribution de la prime d'encadrement ont été approuvés par le Conseil d'administration du 18 septembre 2012. Les postes d'encadrement sont classés dans les trois niveaux de primes suivants : normal, majoré et supérieur.

En juin 2019, le Conseil d'administration a approuvé la révision de ces modalités d'attribution. L'objectif étant de mieux objectiver les critères d'attribution de la prime d'encadrement.

De nouveaux indicateurs ont ainsi été mis en place dans la perspective d'une amélioration de l'exercice des fonctions managériales. Le nombre de parts variables est attribué en fonction d'une part des critères liés aux résultats dans l'emploi (transmission de l'ensemble des EAE, organisation régulière de réunions d'équipe, atteinte des objectifs...) et d'autre part des qualités managériales et de la manière de servir.

	2017	2018	2019
Niveau supérieur	5	5	2
Niveau majoré	46	63	65
Niveau normal	25	14	5
Total bénéficiaires	76	82	72

Il est à noter qu'une part variable est versée à minima et que les agents de catégorie 2 ne peuvent percevoir qu'un niveau normal.

Les primes d'encadrement sont intégrées dans les rémunérations hors grille des emplois de direction et ne sont donc pas comptabilisées dans le tableau ci-dessus.

Pour mémoire, les montants plafonds par niveau sont les suivants :

Montants plafonds de la prime d'encadrement par niveau	
Niveau supérieur	5 063 €
Niveau majoré	2 814 €
Niveau normal	1 685 €

432- 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	2017	2018	2019
Nombre d'agents bénéficiaires	12	12	12
Astreintes de fonctionnement des systèmes informatiques et d'alertes informatiques	8 107 €	8 320 €	7 894 €
Astreintes de sécurité des locaux et de maintenance des bâtiments	31 012 €	30 098 €	29 732 €
Astreintes d'alerte et de veille sanitaire	- €	- €	- €
Montant annuel total attribué	39 119 €	38 418 €	37 626 €

Indemnités versées dans l'année

12 agents bénéficient de paiement d'astreintes en 2019 à l'Agence pour un montant brut de 37 626 euros. Les astreintes de sécurité des locaux représentent la quasi-totalité des montants versés. Une compensation en temps pour les interventions sur site pendant l'astreinte a généré l'équivalent de 39 heures de récupération. Les personnels encadrants et les personnels non encadrants dont la situation relève d'un contrat hors grille ne peuvent bénéficier de l'indemnisation des astreintes. Toutefois, ces personnels peuvent bénéficier de la compensation en temps. 78 jours de récupération ont été octroyés au titre de l'alerte et la veille sanitaire en 2019.

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

En application du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, 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.

Pour l'année 2019, le calcul résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par les agents du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018 et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période de référence exprimée en pourcentage (2,85%). 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 (31/12/2019).

	2017	2018	2019
Nombre d'agents bénéficiaires	6	3	8
Montant annuel total attribué	2 160 €	493 €	3 991 €

Indemnités versées dans l'année

434- L'indemnité pour travail posté et décalé

Cette indemnité instituée par le décret n°2004-1290 du 26 novembre 2004, prévoit le versement d'une indemnité annuelle pour travail posté et décalé aux personnels recrutés par les agences. Cette indemnité est indexée sur la valeur du point fonction publique.

	2017	2018	2019
Nombre d'agents bénéficiaires	6	6	6
Montant annuel total attribué	3 375 €	3 345 €	2 382 €

Indemnités versées en fin d'année

435- RIFSEEP

Le décret n° 2014-513 créant le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il est applicable à tous les fonctionnaires de l'Agence et fonde sur les fonctions exercées par les agents et non plus sur le grade. Les primes versées sont donc désormais fixées dans ce cadre et complètent le traitement indiciaire de l'agent.

Le RIFSEEP se compose de deux indemnités distinctes :

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

Grade : Adjoints techniques de laboratoire adhésion au 01/01/2017			
<i>Montants annuels bruts</i>	2017	2018	2019 *
Nombre d'agents	12	11	11
Montant annuel total du CIA	3 300 €	3 600 €	5 625 €
Montant annuel total de l'IFSE	70 315 €	67 915 €	67 877 €
Montant annuel total attribué	73 615 €	71 515 €	73 502 €
Indemnité moyenne attribuée	6 134 €	6 501 €	6 682 €

* Montants bruts annuels IFSE + revalorisation. Montants non proratisés au temps de travail et dates d'entrée ou sortie des agents

Grade : Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire adhésion au 01/01/2017			
<i>Montants annuels bruts</i>	2017	2018	2019 *
Nombre d'agents	47	42	39
Montant annuel total du CIA	11 100 €	22540 €	21 141 €
Montant annuel total de l'IFSE	333 957 €	315 052 €	316 398 €
Montant annuel total attribué	345 057 €	337 592 €	337 539 €
Indemnité moyenne attribuée	7 341 €	8 037 €	8 654 €

* Montants bruts annuels IFSE + revalorisation. Montants non proratisés au temps de travail et dates d'entrée ou sortie des agents

Grade : Personnels scientifiques de laboratoire adhésion au 01/07/2017			
<i>Montants annuels bruts</i>	2017*	2018*	2019*
Nombre d'agents	40	37	32
Montant annuel total du CIA	11 700 €	27 720 €	29 128 €
Montant annuel total de l'IFSE	227 632 €	433 674 €	375 101 €
Montant annuel total attribué		461 394 €	404 229 €
Indemnité moyenne attribuée		12 470 €	12 632 €

* IFSE versée en 2019 (2017, 2ème semestre), 2018 et 2019. Montants bruts annuels IFSE + revalorisation. Montants non proratisés au temps de travail et dates d'entrée ou sortie des agents

Grade : Pharmaciens inspecteurs de santé publique adhésion au 01/07/2017			
<i>Montants annuels bruts</i>	2017*	2018	2019
Nombre d'agents	12	12	11
Montant annuel total du CIA	3 300 €	8 424 €	25 410 €
Montant annuel total de l'IFSE	101 025 €	228 487 €	212 438 €
Montant annuel total attribué	104 325 €	236 911 €	237 848 €
Indemnité moyenne attribuée		19 742 €	21 622 €

* Montants bruts annuels IFSE + revalorisation. Montants non proratisés au temps de travail et dates d'entrée ou sortie des agents

436- 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. En 2019, l'enveloppe est de 261 000 € hors charges patronales.

Catégorie d'emploi	2017			2018			2019		
	Nombre d'agents bénéficiaires			Prime moyenne attribuée en montant annuel brut					
CE1	276	295	265	561 €	567 €	609€			
CE2	47	46	50	550 €	537 €	538€			
CE3	134	138	130	385 €	384 €	472€			
CE4	14	13	10	392 €	337 €	641€			
Total	471	492	455	469 €	507 €	563€			

Primes versées en fin d'année

CHAPITRE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Des données chiffrées plus précises relatives à la formation professionnelle des agents de l'ANSM sont présentées dans le bilan de la formation 2019.

51- La formation continue du personnel

On note cette année une augmentation du nombre de jours de formation et du nombre de stagiaires par rapport à 2018 :

- 2 882 stagiaires formés (vs 1 981 en 2018, 3 068 en 2017), soit une augmentation de 45%.
- 3 613 jours de formation ont été réalisés (vs 2 976 en 2018, 3 411 en 2017), soit une augmentation de 15% par rapport à 2018.
- 87% de taux d'accès du personnel aux formations soit 861 agents formés (vs 72% en 2018, 83% en 2017).
- 9% d'absentéisme aux formations (vs 8% en 2018, 7% en 2017), qui représentent un coût estimé à 37 700 €.
- Le niveau d'engagement s'élève à 1 246 110 € soit 106% par rapport au budget initial d'un montant de 1 177 805 € (vs 994 394 € en 2018, 1 124 192 € en 2017), soit 1,58% de la masse salariale.
- 86% des stagiaires ont réalisé leur formation en intra-entreprise ou en interne (vs 77% en 2018, 71% en 2017).
- 14 apprentis ont été accueillis à l'ANSM en 2019. Le coût de la partie formation est de 76 925 €.
- 260 sessions intra-agence ou interne ont été mises en œuvre tous domaines confondus (vs 203 en 2018, 269 en 2017).
- Le coût horaire moyen des formations est de 40 €, en baisse par rapport aux années précédentes (vs 47 € en 2018, 44 € en 2017).
- 79% de stagiaires sont des femmes (vs 72% en 2018, 86% en 2017).
- Le nombre moyen de jours de formation par agent est de 3,66 jours (vs 4,13 en 2018, 3,4 en 2017).
- 30 agents n'ont pas suivi de formation durant les 3 dernières années (vs 56 en 2018, 54 en 2017).

Le compte personnel de formation (CPF) est mis en œuvre dans la fonction publique depuis 2017. Il permet d'accompagner l'agent dans la construction de son parcours professionnel en générant un crédit d'heures pouvant être mobilisé afin de suivre des actions de formation. Il est mobilisé pour faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle : accéder à de nouvelles responsabilités, effectuer une mobilité professionnelle interne ou externe à l'ANSM, s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle. En 2019 la DRH a reçu et mis en œuvre 3 demandes de CPF parmi lesquelles on recense 2 agents relevant de la catégorie 3 et une personne de la catégorie 1. Ce dispositif faisant l'objet d'un co-investissement temps et financier, le montant engagé moyen en 2019 par les agents a été de 5 000 €, lorsque le montant engagé par l'ANSM a été de 10 796 €.

Pour la première année, l'étude du réinvestissement des formations au poste de travail a été réalisée à partir des réponses apportées lors des entretiens annuels d'évaluation. Elle porte sur l'évaluation de 1 094 stagiaires. Dans cette étude, on relève que 92% des formations sont réinvesties ou partiellement réinvesties. Les formations les moins réinvesties étant les formations bureautiques, le droit et la réglementation ainsi que la santé et la sécurité au travail. Les raisons sont généralement que les participants n'ont pas eu de sujet à traiter à l'issue de la formation ou que la formation n'était pas adaptée à leurs besoins.

Répartition des formations réalisées en 2019 par domaine de formation

Domaines de spécialités	Nb stagiaires	Nb de jours	% de Jour formation	Montant engagé (en €)
L'agence et son environnement	158	44	1%	-*
L'expression et la communication	94	157	4%	85 214
L'informatique et la bureautique	210	195	5%	82 673
La qualité	319	683	19%	115 071
Le droit et la réglementation	204	286	9%	12 007
Le management	55	65	2%	128 504
Le scientifique et les statistiques	453	545	15%	254 674
L'efficacité professionnelle	620	579	16%	243 035
La santé et la sécurité au travail	173	148	4%	9 156
Les langues étrangères	574	606	17%	225 843
Les formations de développement de carrière	22	305	8%	89 933
Total général	2 882	3 613	100%	1 246 110

* uniquement des formations internes donc gratuites

52- 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 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, pour une durée de présence égale à la durée légale du travail soit 577,50 €/mois en 2019.

521- Nombre de stagiaires accueillis à l'Agence

Années	2017	2018	2019
Stagiaires	123	106	108*

* hors collégiens et lycéens

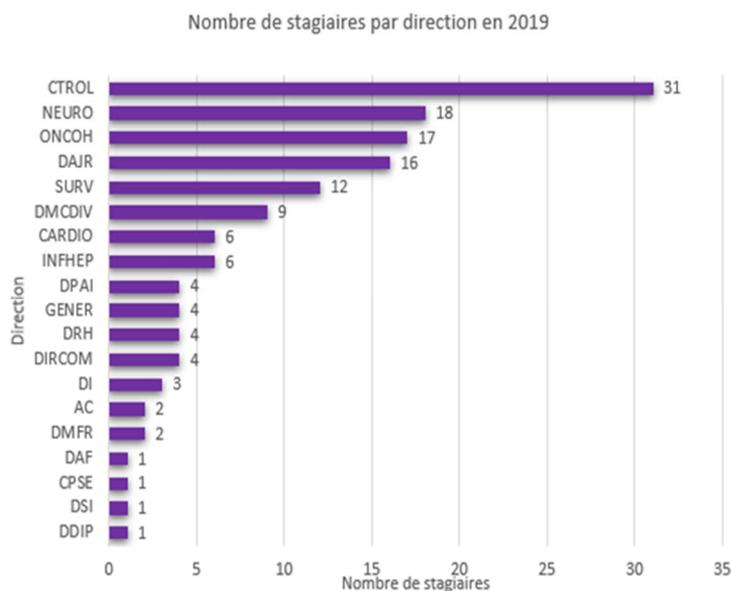
522- Répartition des stagiaires par niveau d'études

Niveau d'études	BTS / DUT (bac +2)	Licence	Master 1 et 2	3 ^{ème} à 6 ^{ème} année de pharmacie	Doctorat	Total
Nombre de stagiaires	18	5	58	26	1	108

79% des stagiaires ont une durée de stage comprise entre 3 et 6 mois.

Par ailleurs, au cours de l'année 2019, l'ANSM a accueilli 25 collégiens et 9 lycéens pour des périodes allant de 3 jours à 1 mois.

523- Répartition de l'ensemble des stagiaires par directions concernées (dont collégiens et lycéens)



524- La gratification des stagiaires écoles

	2017	2018	2019
Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une gratification	82	74	97
Dépenses annuelles	211 889 €	211 962 €	259 997 €

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 4 fois en 2019. Ci-après les principaux thèmes évoqués lors de ces séances :

- Déploiement de la seconde campagne de télétravail,
- Evolution d'organisation de la Direction de l'Inspection : transfert du pôle DQRS,
- Informations relatives à l'observatoire des RPS et plan d'actions RPS,
- Evolution de la composition du réseau de prévention,
- Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (Papripact) et Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP),
- Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail,
- Bilans annuels médecine de prévention/infirmierie,
- Plan d'actions handicap,
- Présentation du bilan social 2018,
- Rapprochement ANSES/ANSM sur le site de Lyon.

En octobre 2019, le CHSCT a également effectué une visite des locaux du site de Lyon.

Accidents de travail et de trajet

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

	2017	2018	2019
Nombre de déclarations d'accidents de travail et de trajet	37	45	66

66 déclarations d'accidents en 2019 : 36 déclarations d'accidents de trajet et 30 déclarations d'accidents de travail survenues 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	2017			2018			2019		
	Saint-Denis	Lyon	Montp.	Saint-Denis	Lyon	Montp.	Saint-Denis	Lyon	Montp.
Nombre d'accident de travail déclarés	10	2	4	7	-	2	24	-	6
Nombre d'accident de trajet déclarés	20	-	1	34	2	-	33	1	2
Nombre total d'accidents du travail/trajet déclarés	30	2	5	41	2	2	57	1	8
Nombre de jours d'arrêts de travail	296			135			972		

Sur 2019, nous constatons une augmentation du nombre de déclarations d'accidents de travail/trajet sur les sites de Saint Denis et Montpellier.

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

Déclaration accident de travail/trajet	2017	2018	2019
Accidents de travail/trajet déclarés	37	45	66
Accidents de travail/trajet déclarés ayant conduit à un arrêt de travail	15	11	25
% des accidents de travail/trajet déclarés ayant conduit à un arrêt de travail	40%	24%	38%

Sur l'année 2019, 38% des déclarations d'accident de travail ou de trajet ont été suivies d'un arrêt de travail en moyenne.

Tous sites confondus, les déclarations d'accident de travail ou de trajet ont été suivies en moyenne de 15 jours d'arrêts contre 3 jours en moyenne en 2018.

Le nombre de jours d'arrêts est corrélé à la nature de l'accident (accident de voiture, chute dans les transports, accidents survenus sur des personnes présentant des fragilités de santé principalement).

Sur les 66 déclarations d'accidents de travail et de trajet, 25 ont conduit à des arrêts de travail, répartis de la manière suivante :

- 8 déclarations d'accident de travail avec 427 jours d'arrêts dont 2 arrêts de plus de 85 jours
- 17 déclarations d'accident de trajet avec 545 jours d'arrêts dont 3 arrêts de plus de 85 jours.

614- Nombre de déclarations d'accidents de travail et de trajet par type en 2019

Répartition des déclarations accidents de trajet		Répartition des déclarations accidents de travail	
Type	Nombre	Type	Nombre
Chute	23	Chute	14
Circulation	7	Circulation	1
Blessure/Choc/Douleur (hors chute)	6	Blessure/Choc/Douleur (hors chute)	15
Total	36	Total	30

En comparaison avec l'année 2018, le nombre de déclarations d'accidents de travail en 2019 est en augmentation sur le site de Saint Denis.

Sur l'année 2019, la corrélation entre les accidents de travail déclarés survenus et l'agencement des bureaux n'est pas établie. Des enquêtes sont diligentées par le CHSCT et le réseau de prévention dans le cadre de ces accidents de travail.

L'augmentation des déclarations d'accidents de trajet en 2019 est susceptible d'être corrélée à la densité du trafic routier et aux difficultés rencontrées dans les transports en communs notamment à l'occasion des mouvements sociaux en fin d'année 2019, plus particulièrement en Ile-de-France.

Formation prévention des risques en 2019

173 stagiaires ont bénéficié d'une formation relative à la prévention des risques professionnels en 2019 (contre 235 en 2018 et 178 en 2017).

Thématique de la formation	Nb Stagiaires	Nb de jours de formation
Ascenseurs - Protection et évacuation des usagers	3	2
Cerner son rôle de CHS	7	35
CHSCT : acteur privilégié de la prévention des risques psychosociaux	1	2
Comportement sûreté en zone à risque	14	8
Entrée en Zone Atmosphère Contrôlée	29	29
Initiation aux gestes de premiers secours (avec DEA)	8	8
MAC : Maintien-Actualisation des Compétences des SST	21	21
PCR-Personne Compétente en Radioprotection 2 - renouvellement	1	3
Prévenir les risques liés à la posture devant son écran	5	3
Sauveteur Secouriste du Travail	8	16
Sensibilisation aux gestes qui sauvent	76	22
Total général	173	148

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 2019, 3 médecins ont assuré cette prestation tout au long de l'année sur les sites de Saint-Denis, Lyon et Montpellier-Vendargues.

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 leur état de santé dans l'exercice de leur fonction et dont la fréquence est tous les 5 ans.
2. Des consultations annuelles pour les agents sous surveillance médicale renforcée :
 - ☞ les agents en situation de handicap
 - ☞ 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, etc.) et aux sollicitations ponctuelles de la direction des ressources humaines dans certaines situations particulières.

Par ailleurs, le médecin de prévention intervient également à l'occasion des activités de tiers temps suivantes :

- Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- Hygiène générale des locaux de service,
- Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail,
- Protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- Hygiène dans les restaurants administratifs,
- Information sanitaire.

621- Bilan de l'activité clinique en 2019

Année	Effectifs surveillés (ayant été vus au moins une fois)			Total
	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	
2017	417	-	57	474
2018	510	3	40	553
2019	280	60	21	361

	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	Total 2019
Nombre de visites médicales périodiques hors surveillance renforcée	29	23	19	71
Nombre de visites de surveillance médicale renforcée	64	26	-	90
Nombre de visites de reprise maladie	25	3	2	30
Nombre de visites de reprise maternité	21	-	-	21
Nombre de visites dans le cadre du télétravail pour raison de santé	47	2	-	49
Nombre de visites suite à la demande du salarié	25	1	-	26
Nombre de visites à la demande du médecin	64	5	-	69
Nombre de visites d'embauche	5	-	-	5
Total	280	60	21	361

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

Les visites du médecin de prévention du site de Vendargues ont été perturbées en 2019 en raison d'une absence prolongée du médecin, suivi de travaux sur le site, qui ont rendu inaccessible le local dédié aux visites.

Vaccinations et examens complémentaires

Une campagne de vaccination a eu lieu en 2019. Pour la première fois, elle a eu lieu sur les trois sites de l'ANSM. 267 agents ont pu en bénéficier.

	Saint-Denis	Lyon	Montpellier	Total 2019
Nombre de vaccinations (grippe)	234	20	13	267

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	2017	2018	2019
Médecine de prévention	131 972 €	113 311 €	113 912 €
Médecine statutaire	6 162 €	4 630 €	8 193 €
Total	138 134 €	117 941 €	122 105 €

CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

71- Les faits marquants du dialogue social

Au cours de l'année 2019, 68 réunions ont été organisées (contre 50 en 2018). L'année 2019 a été marquée dans le champ du dialogue social par les sujets suivants :

- Projet d'ouverture de l'ANSM aux usagers du système de santé ;
- Suivi du procès Médiateur ;
- Entrée du corps des personnels scientifiques de laboratoire dans le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP) ;
- Politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Bilan d'exécution annuel du contrat d'objectifs et de performance.

Par ailleurs, une charte des droits syndicaux a été élaborée et soumise aux partenaires sociaux dans le cadre du comité technique d'établissement. Elle entérine les droits syndicaux conférés aux organisations syndicales représentatives et valorise l'engagement syndical des représentants du personnel au sein de l'ANSM. Elle sera soumise à leur signature pour une prise d'effet en 2020.

711- Les échanges avec les partenaires sociaux

	2018	2019
Réunions d'échanges	22	22
Réunions d'instances	25	43
<i>dont réunions de reconvoction pour les instances</i>	3	0
Réunions du Conseil d'administration	3	3
Total réunions	50	68

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 (autorisations 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 sollicité (nombre de jours par semaine)	Utilisation effective des droits à décharge de service à titre syndical et nombre de personnes utilisatrices
SPAPS-UNSA	833	2	1
C2A	124	2	3
FO-ANSM	177	0,5	1
CGT-ANSM	44	2	3
SUD TRAVAIL	52	0	<i>Aucune utilisation effective</i>

* 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 d'un poste 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 2019, 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 6 décembre 2018.

721- La répartition des organisations syndicales

En 2019, 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 en octobre 2018. Ces représentants sont composés de 2 hommes et 1 femme pour les titulaires et de 2 femmes et 1 homme pour les suppléants.

Les mandats des représentants du personnel au sein des différentes instances (CTE, CCP, CAP, CHSCT) ont été renouvelés à l'occasion de la consultation du personnel le jeudi 6 décembre 2018.

La loi n°2018-826 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique porte rénovation du dialogue social et instaure une instance unique, résultat de la fusion du CTE et du CHSCT.

Ce comité social d'administration sera mis en place au plus tard à la date du renouvellement des mandats en cours d'exécution, soit en fin d'année 2022.

722- Les instances de l'ANSM

Instances de concertation (nombre de réunions)	2017	2018	2019
Comité technique d'établissement (CTE)	14*	10*	7
Commission consultative paritaire (CCP)	2	2	3
Commission administrative paritaire (CAP) (une pour chacun des corps de fonctionnaires)	5	6	7
Commission formation	2	2	2
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	5	3	4
Commission prêt secours (CPS)	1	3	4
Commission restauration	3	1	2
Total	32	27	29

* 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 au travers de l'activité de ces 7 instances mais également lors des 23 réunions de travail, d'échanges et/ou de concertation avec les partenaires sociaux susmentionnées.

■ Le Comité technique d'établissement

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011

Le **comité technique d'établissement** (CTE), présidé par le directeur général de l'ANSM ou son représentant, traite des questions et examine des projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement. De nombreux sujets passant devant le Conseil d'administration nécessitent un avis préalable de cette instance. De même, de nombreux points d'information passent en CTE puis en CA.

Sujets principaux abordés en CTE :

- Projet d'ouverture de l'ANSM aux usagers du système de santé (vote) ;
- Procès Médiateur (information) ;
- Présentation du contrat d'objectifs et de performance 2019-2023 (vote) et programme de travail 2019 (information) ;
- Entrée du corps des personnels scientifiques de laboratoire dans le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP) (vote) ;
- Evolutions organisationnelles (vote) :
 - Réorganisation du pôle évaluation de la Direction de la Surveillance,
 - Intégration du pôle Défaut Qualité Rupture de Stock (DQRS) à la Direction de l'Inspection,
 - Réorganisation de la Direction des systèmes d'information,

- Réorganisation des pôles logistiques LGAL et LGAST de la CTROL,
- Transfert de gammes thérapeutiques entre le pole SYNAPS et le Pole DOLOR au sein de la Direction NEURO,
- Priorisation des missions de la Direction de la communication.
- Rapprochement ANSES-ANSM sur le site de Lyon (information) ;
- Evolution des modalités de conduite de l'entretien d'évaluation annuelle (information) et modification; des critères d'attribution de la prime d'encadrement (vote) ;
- Mise en place du prélèvement à la source (information) ;
- Déploiement de la seconde campagne de télétravail (information) ;
- Présentation d'un projet d'informatisation de la gestion des absences pour mise en place en 2020 (information).

▪ 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 4 fois en 2019 notamment pour aborder des projets importants sur l'amélioration des conditions de travail (voir chapitre 6 du bilan social).

73- Les mouvements de grève

	2017	2018	2019
Ensemble de la fonction publique	8	10	12
Sphère santé-affaires sociales	0	0	0
Total mouvements	8	10	12
Nombre moyen de grévistes ANSM / mouvement	0,25	0,3	1,3

Cette hausse significative du nombre de grévistes sur l'année 2019 s'explique par le contexte social singulier de décembre 2019.

CHAPITRE 8 : LA POLITIQUE SOCIALE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

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

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

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

811- Télétravail

Une expérimentation du télétravail depuis 2018, auprès d'une centaine d'agents, avait démontré l'efficacité de ce mode d'organisation au sein de l'Agence.

En 2019, en concertation étroite avec les représentants du personnel, la direction générale a fait le choix de déployer très largement le dispositif, qui s'inscrit dans l'axe 4 du COP. Cette démarche a permis à l'ensemble des collaborateurs qui le souhaitent, sous réserve que leurs activités soient télétravaillables, de télétravailler à hauteur d'un jour par semaine en moyenne. La campagne 2019 a rencontré un large succès, avec 57,4% d'agents (soit 571 agents) qui pratiquent le télétravail en fin d'année.

Niveau de catégorie d'emploi	CE1	Dont CE1 managers	CE2	CE3	CE4
Répartition des télétravailleurs	74,6%	9,8%	10,9%	14,3%	0,2%
Répartition de l'effectif total sur emploi à besoin pérenne de l'Agence au 31/12/2019	61,0%	10,8%	11,7%	24,3%	3,0%

L'Agence a privilégié un accès du télétravail au plus grand nombre avec cependant un déploiement progressif en termes de nombres de jours et un jour fixe (le lundi en 2019) de télétravail maximum par semaine permettant ainsi une adaptation progressive des modes d'organisation et de management

812- Politique handicap et santé au travail

Afin de poursuivre sa démarche d'accompagnement des personnes en situation de handicap, l'Agence a souhaité se doter en 2019 d'un plan d'actions handicap.

Ce plan d'actions a vocation à poursuivre et étoffer les mesures déjà initiées en faveur du maintien en emploi des personnes en situation de handicap mais également à orienter la politique de recrutement de l'Agence afin de favoriser l'accueil d'agents en situation de handicap.

Des actions de sensibilisation de l'ensemble des agents sont menées dans le cadre de cette orientation, notamment au travers de la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap.

A ce titre, les outils de communication mettant en valeur les actions conduites au bénéfice des agents en situation de handicap ont été rénovés sur KUSURI.

La référente handicap du pôle QVDS a pris part aux réunions organisées par le réseau handi-pacte Ile-de-France afin de s'inscrire dans une démarche d'ouverture et de partage de bonnes pratiques.

A titre de sensibilisation et d'ouverture, le 16 mai 2019, lors de la journée européenne du DUODAY, l'Agence a participé à un dispositif largement relayé dans la fonction publique. Lors de cette journée, 3 751 duos ont en effet été formés dans la Fonction publique. L'Agence a accueilli 2 des 682 duos accueillis au sein de la fonction publique d'Etat afin de leur faire découvrir certains de nos métiers (directions participantes : la CTROL et la DRH).

De même que lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) qui s'est déroulée du 18 au 24 novembre 2019, des actions de sensibilisation à la question du handicap invisible et plus précisément des troubles DYS ont été organisées :

- animation d'un atelier de sensibilisation aux troubles DYS sur chaque site de l'ANSM avec la participation des assistantes sociales sur les sites déconcentrés,
- diffusion sur KUSURI d'une newsletter quotidienne relative aux troubles DYS durant la SEEPH,
- mise en place d'une collecte pérenne de fournitures de bureau usagées au profit d'élèves et d'étudiants atteints de troubles DYS, en partenariat avec l'association PRESEDYS.

Chaque année, des aides au maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap ou rencontrant des problèmes de santé importants sont mises en place. Pour l'année 2019, elles ont été déployées comme suit :

- commande de matériels spécifiques dédiés sur préconisation du médecin de prévention (ex : porte-document, grand écran, logiciel informatique, prothèses auditives) ;
- aide au transport pour les trajets domicile/travail des agents RQTH ou rencontrant des problèmes de santé (10 agents bénéficiaires) sur préconisation du médecin de prévention ;
- 3 recours à des traducteurs en langue des signes française afin de garantir la bonne tenue de réunions;
- 88 agents ont pu bénéficier d'un aménagement de poste spécifique par le biais du dispositif du télétravail pour raison de santé sur préconisation du médecin de prévention.

Dans le cadre des travaux de rénovation de l'Agence, une attention particulière est apportée à l'intégration des adaptations nécessaires à l'accueil des personnes à mobilité réduite.

813- L'observatoire des RPS

L'amélioration de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux sont des objectifs déterminants au regard des évolutions tant règlementaires qu'organisationnelles résultant du contrat d'objectif et de performance (COP) et du programme de travail de l'Agence.

Dans ce cadre, un plan d'actions relatif aux RPS a été co-élaboré avec les partenaires sociaux et voté par le CHSCT en juillet 2019 afin de répondre aux problématiques internes et ainsi améliorer la qualité de vie au travail à l'Agence. Comportant 51 actions réparties autour de 6 thématiques (communication, organisation des acteurs de la santé et de la prévention, organisation du travail, management, sens et valeurs, agressions et violences), il vise à réduire et prévenir la survenue des risques psychosociaux à l'ANSM. A titre d'exemple, des actions sont mises en place pour limiter la survenue d'un stress lié aux modalités de transport (mise en place du plan vélo, travail en lien avec la communauté de commune).

La mise en œuvre de ce plan d'actions est suivie dans le cadre des réunions plénières et restreintes de l'observatoire des RPS, qui regroupent des membres de l'administration, des représentants du personnel ainsi que le réseau de prévention. Ces réunions paritaires se tiennent semestriellement.

82- Les aides aux personnels en difficulté

Présentation de l'assistance sociale

Suite au renouvellement du marché public en 2018, les trois sites de l'Agence ont donc bénéficié en 2019 de la prestation d'une assistante sociale. Deux assistantes interviennent selon un calendrier de permanences prévisionnel communiqué aux agents sur les différents sites.

L'assistante sociale est chargée d'instruire les demandes auprès de la commission des prêts et secours en lien avec la direction des ressources humaines.

Sur le site de Saint-Denis, en 2019, l'assistante sociale a assuré 43 permanences d'une journée et 5 permanences d'une demi-journée sur le site de Lyon. Sur le site de Montpellier-Vendargues, l'assistante sociale a réalisé 24 permanences d'une demi-journée.

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 zéro ou d'un secours. Elle est composée de représentants du personnel, de l'assistante sociale et de la direction des ressources humaines.

	2017	2018	2019
Nombre de réunions	1	3	4
Nombre de dossiers examinés	2	5	5
Total des aides attribuées	2 500 €	5 090 €	5 672 €
Aide attribuée sous forme de prêt	40%	13%	65%
Aide attribuée sous forme de secours	60%	87%	35%

83- Les prestations d'action sociale

En 2019, l'ANSM a adhéré (arrêté du 26 décembre 2018) au dispositif de prestations d'action sociale interministériel permettant ainsi aux agents de bénéficier notamment de chèques vacances mais aussi du dispositif de réservation interministériel de places en crèche et du dispositif de logement temporaire.

En outre, conformément à la délibération du Conseil d'administration 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 (nombre demandes traitées)	2017	2018	2019
Centre de loisirs	26	17	10
Colonies de vacances	8	4	3
Séjour linguistique	1	1	0
Séjour éducatif	3	0	1
Séjour en famille	2	5	3
Séjour en camping	0	2	1
Allocation aux parents d'enfant handicapé	6	7	10
Aide au nouveau logement	11	7	6
Total dossiers	57	45	47
Coût total	24 649 €	18 356 €	42 847 €

L'augmentation des dépenses en 2019 est liée principalement à l'entrée dans le dispositif d'aide à la famille de 3 nouveaux bénéficiaires de l'allocation aux parents d'enfants handicapés à qui un rappel a pu être versé.

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	0
30 ans – 39 ans	12 agents soit 36%
40 ans – 49 ans	13 agents soit 40%
50 ans – 61 ans	8 agents soit 24%
Total bénéficiaires	33

L'Agence propose dorénavant l'accès au réseau de crèches interministérielles à ses agents. La subvention de cette prestation représente un montant annuel de 11 844 €.

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	2017	2018	2019
Nombre de dossiers acceptés	14	16	13
Coût total	6 150 €	8 879 €	6 800 €

33 agents ont bénéficié d'au moins une prestation d'action sociale (hors bon d'achat) en 2019. Une surreprésentation des catégories d'emploi de niveau 3 est constatée. Elle s'explique par les conditions de ressources relatives à l'attribution de ce type de prestations.

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	11 agents soit 33,33%
Catégorie d'emploi niveau 3	21 agents soit 63,64%
Catégorie d'emploi niveau 4	1 agent soit 3,03%
Total bénéficiaires	33

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	2017	2018	2019
Mariage	7	12	9
PACS	8	12	7
Naissance	25	33	32
Adoption	-	-	-
Départ en retraite	10	13	12
Total bénéficiaires	50	70	60
Coût total	6 000 €	8 400 €	7 200 €

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	2017	2018	2019
Bénéficiaires bons adultes	979	969	980
Bénéficiaires bons enfants	772	730	698
Total bénéficiaires	1 845	1 699	1 678
Coût total	165 046 €	160 996 €	159 380 €

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

La mutuelle et la 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.

Désormais deux offres sont référencées : MGEN et MGAS. L'adhésion est toujours facultative et reste couplée d'une offre de prévoyance et d'une offre 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. La participation est fixée à 30 €.

Des conseillers mutualistes se tiennent à la disposition du personnel sur les trois sites pour faciliter les démarches des agents. Au 31 décembre 2019, il y a 218 adhérents (actifs) au total.

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, fitness, yoga, Qi Gong, zumba, pilates, voyages, ...).

Evolution des adhésions par site au 31 décembre

	2017	2018	2019
Lyon	40	35	33
Montpellier	54	51	44
Saint-Denis	408	395	407
Total	502	481	484
Montant adhésion	17 €	18 €	18 €

Evolution des cotisations par rapport à la subvention au 31 décembre

	2017	2018	2019
Montants des cotisations	8 621 €	8 828 €	8 712 €
Subvention	85 000 €	85 000 €	85 000 €
Total	93 621 €	93 828 €	93 712 €

84- Organisation de la restauration collective

La restauration sur le site de Saint-Denis

L'année 2019 constitue la troisième année du marché de restauration collective pour le site de Saint-Denis.

La restauration sur le site de Vendargues

L'année 2019 constitue la deuxième année du marché de restauration collective pour le site de Vendargues.

La restauration sur le site de Lyon

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 €. Les agents bénéficient d'un titre pour chaque jour travaillé.

Le bilan financier (montant annuel TTC)

Année	Saint-Denis restaurant Agence	Lyon	Vendargues
2017	534 610 €	65 824 €	56 641 €
2018	546 016 €	60 972 €	85 171 €
2019	559 539 €	66 522 €	81 749 €

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 2019 pour le Site de Saint-Denis et à compter du 1^{er} juin 2019 pour le site de Vendargues selon les modalités suivantes.

Ces subventions sont :

Vendargues			Saint-Denis		
Tranches	Rémunération annuelle brute	Subvention ANSM	Tranches	Rémunération annuelle brute	Subvention ANSM
Tranche 1	< 17 000 € et stagiaire	11,44 €	Tranche 1	< 17 000 € et stagiaire	7,51 €
Tranche 2	17 001 € – 25 000 €	10,84 €	Tranche 2	17 001 € – 25 000 €	6,90 €
Tranche 3	25 001 € – 30 000 €	10,34 €	Tranche 3	25 001 € – 30 000 €	6,25 €
Tranche 4	30 001 € – 40 000 €	9,84 €	Tranche 4	30 001 € – 40 000 €	5,60 €
Tranche 5	> 40 001 €	9,33 €	Tranche 5	> 40 001 €	4,97 €

La fréquentation au restaurant d'entreprise

Moyenne repas par jour	Saint-Denis restaurant Agence	Vendargues
2017	410	34
2018	415	35
2019	418	34

La fréquentation est stable en 2019 malgré l'élargissement du télétravail et la période des grèves.

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 est composée de représentants de l'Administration (DRH, DAF), de représentants du personnel et de représentants des sociétés prestataires de restauration.

Elle s'est réunie le 23/05/2019 et le 06/12/2019 pour assurer le suivi de cette prestation (bilan qualitatif et quantitatif).

Les travaux conduits par la commission restauration ont permis de faire émerger les éléments suivants :

- Bilan de la satisfaction des usagers du service de restauration collective de Lyon et Vendargues
- Modification du montant de la subvention (tranche 1 à 4) des agents du site de Vendargues,
- Revalorisation du taux d'admission au restaurant d'entreprise des sites de Saint-Denis et de Vendargues.
- Projet de revalorisation des titres de restauration distribués au bénéfice des agents du site de Lyon : mise en œuvre projetée en 2020.

Le bilan qualitatif réalisé suite à l'enquête de satisfaction menée nous indique que les agents sont:

- 97% à apprécier la qualité du service ;
- 96% à apprécier la propreté de la salle de restaurant ;
- 83% à souhaiter améliorer les quantités servies ;
- 51% à souhaiter améliorer la propreté de la vaisselle et du plateau.



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