

## 3 Les ressources humaines

La politique de ressources humaines de l'Agence s'inscrit dans le cadre du Contrat d'objectifs et de performance. La feuille de route 2020 comprend 5 axes stratégiques.

- ◆ **Axe 1** : Accompagner le changement au sein de l'Agence.
- ◆ **Axe 2** : Consolider les pratiques et renforcer le collectif managérial.
- ◆ **Axe 3** : Accompagner le développement professionnel collectif et individuel et anticiper les évolutions de métiers.
- ◆ **Axe 4** : Renforcer la qualité de vie au travail et prévenir les risques psychosociaux.
- ◆ **Axe 5** : Accélérer la modernisation et améliorer l'efficacité, tout en répondant aux obligations réglementaires.

L'année 2020 a permis de concrétiser des projets sur l'ensemble de ces axes.

### FAITS MARQUANTS

## Réalisation du premier plan d'action de lutte contre les risques psychosociaux (RPS)

L'amélioration de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux sont des préoccupations majeures de l'ANSM. À ce titre, un plan d'actions relatif aux RPS a été co-élaboré en 2019 avec les partenaires sociaux et voté par le CHSCT afin de répondre aux problématiques internes et ainsi améliorer la qualité de vie au travail à l'Agence. Comportant 51 actions, et orienté 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.

L'année 2020 aura permis de finaliser sa réalisation. Outre l'accélération de la réflexion sur la place du télétravail à l'Agence, il a permis de réfléchir et d'anticiper nos nouvelles

### Améliorer la qualité de vie au travail pour renforcer la performance interne

Indicateur n°23



98 % du plan d'action RPS réalisé  
[cible 100 % et baromètre social réalisé]

Indicateur n°24



89 % d'agents en télétravail  
[cible 30 %]

modalités de travail à l'issue de la crise sanitaire, en impliquant et en renforçant la communauté managériale.

À titre d'exemple, des actions en faveur du déploiement d'un plan vélo ont accompagné la phase de déconfinement à l'issue de la première vague de la COVID-19 et ont donné la possibilité aux agents le souhaitant d'opter pour des modes de transports plus écologiques, à travers l'installation de nouveaux abris, la mise en place du forfait mobilité durable ou encore la proposition d'ateliers de remise en selle ou d'accompagnement aux réparations à destination des agents.

Plus largement, il s'agit de renforcer et d'asseoir les pratiques managériales au sein de l'Agence en consolidant la communauté managériale de l'établissement.

### Autres faits marquants

- ◆ Adaptation des conditions de travail en période de crise sanitaire<sup>[76]</sup>
- ◆ Accompagnement au changement du projet d'ouverture de l'Agence aux usagers et aux professionnels de santé
- ◆ Maintien d'un dialogue social riche et de qualité
- ◆ Rénovation du dispositif d'accompagnement des managers
- ◆ Déploiement d'actions en faveur du développement durable
- ◆ Poursuite de la professionnalisation du réseau de prévention

[76] Lire aussi "Dossier spécial : l'ANSM face à la COVID-19 : s'adapter face à la crise sanitaire", page 193.