

INDÉPENDANCE ET IMPARTIALITÉ : NOS OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES

Compte-tenu des enjeux de santé publique liés à l'utilisation des produits de santé, l'impartialité et l'indépendance des personnes participant aux travaux des instances de l'ANSM sont des éléments essentiels de qualité, légitimité et crédibilité du système d'évaluation scientifique de l'Agence, au même titre que la pluralité des points de vue et leur libre expression, le respect du contradictoire ou encore la collégialité des débats.

Pour en savoir plus sur nos exigences déontologiques :

<https://ansm.sante.fr/qui-sommes-nous/deontologie-et-transparence/deontologie-et-transparence/p/nos-exigences-deontologiques#title>

Contrôle déontologique : une nouvelle organisation

Suite aux nouvelles modalités de contrôle déontologique opérées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la réorganisation de la déontologie au sein de l'ANSM, visant à simplifier les procédures tout en renforçant le rôle du référent déontologue et mettant fin au mandat du comité de déontologie, instance consultative mise en place depuis 2012, a été approuvée lors de la séance du conseil d'administration du 26 novembre 2020.

L'organisation repensée fin 2020 et mise en place en 2021 pour mettre en œuvre une politique de déontologie et en contrôler l'application repose sur un service spécifiquement dédié à cet effet.

Le service déontologie, éthique et probité est rattaché depuis juillet 2022 à la Direction réglementation et déontologie, elle-même rattachée à la directrice générale.

Cette nouvelle organisation, approuvée lors de la séance du conseil d'administration du 23 juin 2022 a été présentée à l'ensemble des directions de l'Agence au cours de l'année 2022.

Indépendamment de ce service, un référent déontologue, fonction assurée par une personnalité extérieure à l'Agence, constitue un appui externe en matière de déontologie de la fonction publique.

Il peut apporter à tout agent qui le demande des conseils utiles au respect des principes déontologiques de la fonction publique et peut également être saisi par la direction générale, pour rendre un avis en cas de doute sur la compatibilité entre les fonctions d'un agent de l'ANSM et l'activité privée préalablement exercée ou envisagée.

Il a en outre un rôle de conseil et d'appui à la direction générale sur toute question d'ordre général relative à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts, ainsi que sur l'environnement de contrôle relatif à la déontologie.

Carine Chevrier, référente déontologue de l'ANSM depuis le 1^{er} mars 2021, a été appelée à d'autres fonctions. Il a été mis fin à sa demande à son mandat de référente déontologue de l'ANSM le 1^{er} octobre 2022.

Renforcement de la formation et de l'information du personnel de l'ANSM aux règles de déontologie et à la prévention des atteintes à la probité

En 2022 comme en 2021, la sensibilisation du personnel de l'Agence en matière de lutte anti-corruption s'est poursuivie avec la mise en place d'une formation relative à l'anti-corruption obligatoire pour l'ensemble des directeurs et managers. Une formation interne animée par le service de déontologie est également en cours d'élaboration. Elle devrait s'accompagner dans un second temps d'ateliers pratiques afin de répondre aux besoins et questions des agents.

Parallèlement, des outils et des documents d'informations ont été élaborés et diffusés :

Une procédure de déport existe pour l'ensemble du personnel de l'ANSM afin qu'un agent ne puisse pas traiter un dossier, donner des instructions ou user de sa délégation de signature, s'il présente, dans l'affaire considérée des liens susceptibles de remettre en cause son objectivité et son impartialité. En 2021, une réflexion sur la mise à disposition d'un outil commun pour la traçabilité et la gestion des réserves par les directions a été initiée par le service de déontologie. Cette réflexion qui s'est poursuivie en 2022 avec une analyse des pratiques existantes a donné lieu à la mise à disposition des directions d'un exemple d'outil de traçabilité, assorti des réserves s'appliquant à leurs personnels.

De même, au regard de sa mission de conseil, le service de déontologie est régulièrement sollicité par les agents, en amont de l'envoi à la DRH de leur demande de mobilité, sur la faisabilité de leur projet professionnel. Compte tenu des questions fréquentes auxquelles il répond et afin d'orienter les personnels, le service de déontologie a publié sur le site intranet de l'Agence, en mars 2022, une foire aux questions portant sur la mobilité public/privé des agents. Ce questions/réponses à visée informative s'accompagne d'un schéma décrivant des exemples de réserves issues de la jurisprudence dans des situations diverses de mobilités d'agents, et des avis émis par l'ancienne commission de déontologie de la fonction publique, la HATVP et le service de déontologie.

DONNÉES 2022

Les opérations de contrôle interne de 2^e niveau réalisées par le service de déontologie, éthique et probité ont porté sur :

- La conformité des déclarations publiques d'intérêts (DPI) des personnels présents dans l'organigramme au regard de leur obligation d'annualité et de publication ;
- Le suivi des réserves s'appliquant aux personnels de l'ANSM (émises au moment du recrutement, pendant et après les fonctions) ;
- La conformité des DPI des membres des conseils d'administration et scientifique ;
- Le suivi des actions mises en place par les directions suite au précédent contrôle portant sur le fonctionnement des conseils scientifiques permanents (CSP) ;
- La traçabilité de l'analyse des liens d'intérêts devant être effectuée par les secrétariats d'instance préalablement à chaque séance de comité scientifique temporaire et de la gestion de ces liens ;
- L'évaluation par les directions qui y font appel, des risques de conflits d'intérêts lors des sollicitations d'experts ponctuels.

Dans le cadre de ces opérations, **1 082 DPI ont notamment été contrôlés.**

Dossiers ayant donné lieu à une analyse du risque déontologique par le service de déontologie

250 dossiers analysés au regard du risque déontologique dont :

- 39 dossiers de candidats lors de la phase de pré-recrutement ;
- 15 dossiers d'internes en pharmacie et 18 dossiers de stagiaires ;
- 37 dossiers de départs d'agents de l'ANSM ;
- 7 demandes d'autorisations de cumul d'activités ;
- 38 demandes de participation à des manifestations extérieures ;
- 93 nominations de membres d'instance et 21 désignations ou sollicitations d'experts ponctuels, soit 114 candidatures d'experts.

Dans le cadre de ces analyses, **227 DPI ont notamment été contrôlées.**

Répartition cumulée des analyses

1 586 contributions et analyses dont :

- 1 118 avis rendus portant sur l'expertise interne (70,5 %),
- 382 avis rendus portant sur l'expertise externe (24 %),
- 79 contributions suite à des demandes des directions de l'ANSM (5 %),
- 7 contributions suite à des demandes institutionnelles (0,5 %).

Indicateur COP 2019-2023

#	Titre de l'indicateur	Socle 2022	Cible 2022	Réalisé	Explications qualitatives
22	Taux de conformité issue du contrôle interne (Personnel / Expertise collégiale/ Expertise individuelle)	95 %	100 %	Agents : 99 %* Expertise collégiale : 100 % Expertise individuelle : 78 %	Expertise ponctuelle : l'analyse déontologique est bien réalisée avant la sollicitation de l'expert. Cependant les fiches de traçabilité ne sont parfois signées qu'après, d'où les écarts constatés. Pas de difficulté sur les liens, mais le processus reste à consolider.

*En 2021, ce chiffre était de 97,3 %