

LES RESSOURCES HUMAINES

Inscrite dans le cadre du Contrat d'objectifs et de performance COP 2019-2023, la politique de ressources humaines de l'ANSM se décline en cinq axes stratégiques :

- **Accompagner le changement** au sein de l'Agence ;
- **Consolider les pratiques et renforcer le collectif managérial** ;
- **Accompagner le développement professionnel collectif et individuel** en anticipant les évolutions de métiers ;
- **Renforcer la qualité de vie au travail et prévenir les risques psychosociaux** ;
- **Accélérer la modernisation et améliorer l'efficacité**, tout en répondant aux obligations réglementaires.

En 2022, cette stratégie s'est concrétisée avec notamment une nouvelle politique de recrutement des évaluateurs, également reclassés en catégorie d'emploi 1, et avec l'adoption « charte d'équilibre des temps de vie » en réponse à l'essor du télétravail. Ceci afin de renforcer l'attractivité de l'Agence et améliorer la qualité de vie au travail.

Une nouvelle politique de recrutement pour une marque-employeur attractive

Depuis la sortie de la crise sanitaire, comme les autres administrations du secteur public, l'ANSM rencontre parfois des difficultés à recruter les meilleurs profils sur des postes à l'expertise pointue. Ce constat a conduit l'Agence à s'interroger sur les leviers à mobiliser pour renforcer son attractivité. Dans un marché du travail éminemment concurrentiel, il s'agit d'un enjeu majeur pour garantir l'adéquation entre les compétences de l'Agence et ses enjeux stratégiques.

Une des premières actions clés de son plan d'actions pour développer son attractivité a consisté à faire évoluer la politique de recrutement des évaluateurs et à procéder à un « repyramidage » : les évaluateurs ont été reclassés en catégorie d'emploi 1 et de nouveaux postes ont été ouverts dans cette catégorie. Cette évolution de la politique de recrutement à l'ANSM s'est bien entendu accompagnée d'une redéfinition des compétences et du niveau d'expertise attendu sur ces métiers. Avec cette mesure, l'Agence propose une rémunération et un avancement de carrière plus avantageux, de vrais atouts pour répondre à la raréfaction de ces profils sur le marché de l'emploi.

Ce plan d'actions met également l'accent sur la qualité du processus de recrutement en valorisant les atouts de l'Agence, notamment la diversité de ses parcours de carrière, sa politique volontariste en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail et la mise en avant du sens de sa mission d'intérêt général. Une attention accrue est également portée à l'intégration des nouveaux collaborateurs.

Une charte pour accompagner le développement du travail en mode hybride

94% des agents de l'Agence ont adopté le télétravail, avec pour 71% d'entre eux le choix de trois jours de télétravail par semaine. L'organisation hybride du travail – au bureau et à distance – est devenue le mode de fonctionnement pérenne des équipes.

Or, si le développement du télétravail et le renforcement des outils numériques ont contribué à donner de la souplesse à l'organisation de chacun, ils décloisonnent aussi les temps professionnels et personnels. De plus, ce nouveau mode de fonctionnement modifie en profondeur l'organisation du travail et les pratiques professionnelles, mais aussi les relations entre collègues. Il importe donc de s'assurer que le télétravail reste une modalité de travail durable, conforme à la réglementation et respectueux de la qualité de vie au travail.

C'est dans ce contexte que l'Agence a adopté fin 2022 sa « charte d'équilibre des temps de vie ». Articulé autour de neuf engagements, ce document de référence investit des champs tels que le droit à la déconnexion, l'amélioration des modalités d'information et de communication, ou encore l'organisation des réunions de travail. Votée par le CHSCT le 20 octobre 2022, cette charte complète l'accompagnement des collectifs de travail dans l'ajustement de l'organisation du travail avec le développement de l'hybride.

En lien avec les engagements pris par l'Agence dans le cadre du COP, elle est l'expression concrète de sa volonté de concilier performance et qualité de vie au travail pour chacun, à tous les niveaux de l'organisation.

Autres faits marquants

- **Renouvellement des instances représentatives du personnel (1^{er} au 8 décembre 2022) :** 522 agents ont participé à ce moment d'importance en soumettant leur vote, soit un taux de participation total de 51 %, supérieur au taux national, preuve de l'attachement de tous au dialogue social. Les nouvelles instances, le comité social d'administration et sa formation spécialisée, entrées en fonction le 1^{er} janvier 2023, s'inscrivent dans une démarche de rénovation et de modernisation du dialogue social, en application de la loi de transformation publique du 6 août 2019.
- **Poursuite de l'engagement en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail :** les conclusions du baromètre social de 2021 ont permis d'initier une démarche collaborative pour renforcer et améliorer le dispositif de prévention et de traitement des situations conflictuelles et des violences morales au sein de l'établissement. Bien que celles-ci ne soient pas supérieures à celles rencontrées dans les administrations, l'Agence a souhaité identifier des leviers pour encore les diminuer. Cette démarche ambitieuse a conduit à une étude complémentaire sur ce thème et à une sensibilisation collective au sujet des violences internes et externes. Des ateliers de travail, mobilisant les agents, les représentants du personnel et la direction des ressources humaines, ont également été menés dès septembre 2022, afin de proposer des engagements concrets et co-construits en faveur de la prévention et de la réduction des violences. Ils seront déployés en 2023.

Indicateurs COP 2019-2023

#	Titre de l'indicateur	Cible 2022	Réalisé	Explications qualitatives
23	Taux de réalisation du plan d'action RPS	75 % de réalisation du nouveau programme de travail RPS sur 2 ans	63 %	Le plan d'action se mesure de juin à juin. Aussi, le taux de 63 % d'actions en cours ou terminées ne concerne que la période de juin à décembre 2022. Le résultat est positif et donne confiance sur la réalisation globale du plan d'action à juin 2023.
24	Taux d'agents en télétravail	40 %	94 %	Tous les agents sont télétravailleurs à l'Agence à l'exception des quelques postes non ou difficilement télétravaillables (laboratoires et quelques postes des services généraux), ainsi que des agents ne le souhaitant pas.