

**Rapport public 2025**  
**sur les conditions d'application par**  
**l'ANSM des dispositions relatives à la**  
**transparence et aux liens d'intérêts**  
**en application de l'article L.1451-4**  
**du code de la sante publique**

**31 MARS 2026**

# Sommaire

## **L'ORGANISATION ADOPTEE PAR L'ANSM POUR LA PRISE EN COMPTE DE L'IMPERATIF DEONTOLOGIQUE .....5**

1. Le service Déontologie, éthique et probité et le déontologue de l'ANSM .....5
2. Le référent déontologue .....6

## **LES MESURES DE PREVENTION DES ATTEINTES A LA PROBITE MISES EN PLACE A L'ANSM .....7**

1. L'ANSM dispose d'une charte de déontologie .....7
2. L'obligation de déclarer ses liens d'intérêts pour participer aux travaux de l'ANSM, tant pour le personnel que pour les experts externes .....8
3. L'existence de liens incompatibles avec l'exercice d'un mandat auprès de l'ANSM et la nécessité d'un engagement d'indépendance et de confidentialité pour les membres d'instances consultatives .....9
4. La mise à disposition d'outils destinés à faciliter l'analyse des liens d'intérêts des experts .....10
5. Une analyse préalable des risques déontologiques et d'atteintes à la probité concernant le personnel et l'expertise externe ..... 11
  - 5.1 Analyse préalable à la nomination des membres des instances..... 11
  - 5.2 Analyse préalable concernant le personnel ..... 11
6. L'information, la sensibilisation et la formation en matière de déontologie ..... 14
7. L'adoption d'une politique stricte en matière d'intégrité du personnel de l'ANSM et de lutte contre les atteintes à la probité ..... 15

## **LE CONTROLE INTERNE DU RESPECT DES REGLES DEONTOLOGIQUES.....17**

1. Poursuite d'un programme annuel de contrôle interne ..... 18
2. Points saillants des résultats des contrôles internes effectués par le service de déontologie de l'expertise ..... 19

## **LA DEONTOLOGIE AU CŒUR DE LA DEMARCHE QUALITE ENGAGEE PAR L'ANSM .....20**

143/147, boulevard Anatole France  
F-93285 Saint-Denis Cedex  
Tél. : +33 (0) 1 55 87 30 00

[ansm.sante.fr](http://ansm.sante.fr) • @ansm

# L'organisation adoptée par l'ANSM pour la prise en compte de l'impératif déontologique

L'organisation mise en place par l'ANSM repose sur le dispositif suivant :

- L'ensemble des directions et la direction générale qui mettent en œuvre les règles déontologiques dans les processus décisionnels liées aux missions de sécurité sanitaire de l'Agence et au fonctionnement de l'établissement,
- Le service Déontologie, éthique et probité
- Le déontologue de l'expertise sanitaire
- Le référent déontologue

## 1. Le service Déontologie, éthique et probité et le déontologue de l'ANSM

Un service de déontologie de l'expertise a été créé, après délibération du Conseil d'administration, par décision du directeur général en date du 12 avril 2012.

Depuis le 22 juillet 2022 le service Déontologie, éthique et probité fait partie de la Direction réglementation et déontologie, laquelle est rattachée directement à la directrice générale. Cette organisation, a été approuvée lors de la séance du Conseil d'administration du 23 juin 2022.

Ce service apporte, à la directrice générale ainsi qu'à l'ensemble des directions, appui, conseil et expertise juridique dans la prévention et la gestion des situations potentielles de conflit d'intérêts et d'atteintes à la probité. Ce service mène également des actions d'information et de formation en matière de déontologie tant auprès du personnel de l'Agence qu'auprès des experts externes auxquels l'Agence fait appel en complément de l'évaluation interne. De plus, afin de veiller à l'effectivité des règles de déontologie ainsi mises en place au sein de l'établissement, une mission de contrôle interne lui a été confiée.

Le service de déontologie contribue ainsi à garantir la qualité de l'expertise sanitaire de l'Agence en termes d'indépendance et d'impartialité afin d'assurer le respect des

dispositions législatives et réglementaires concernant les personnels et le fonctionnement des instances consultatives de l'Agence.

La directrice de la Direction réglementation et déontologie assure par ailleurs, pour ce qui concerne l'expertise sanitaire, le rôle de déontologue pour l'établissement depuis le 22 juillet 2022 en application de l'article L.1451-4 du code de la santé publique.

Conformément à l'article L. 1451-4 du code de la santé publique, le déontologue de l'établissement a pour mission de veiller au respect des obligations de déclaration des liens d'intérêts et de prévention des conflits d'intérêts et notamment de s'assurer au moins annuellement, que les déclarations ont été effectuées et sont à jour. Le déontologue s'assure que l'autorité ou l'organisme au sein duquel il est nommé prend les mesures appropriées pour garantir le recueil des déclarations d'intérêts des personnes qui y sont soumises permettant ainsi de procéder à l'analyse des liens qui y sont mentionnés. A cet effet, il propose à la personne qui l'a nommé les mesures d'organisation nécessaires au respect des obligations de déclaration des liens d'intérêts et de prévention des conflits d'intérêts.

Il vérifie que l'autorité ou l'organisme met en place les mesures appropriées pour prévenir ou faire cesser toute situation de conflit d'intérêts.

## 2. Le référent déontologue

La loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, a introduit un article 28 bis à la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (devenu article L. 124-2 du Code général de la fonction publique), précisé par le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017, aux termes duquel les administrations et leurs établissements publics, ont l'obligation de se doter d'un référent déontologue, dont les deux missions principales sont les suivantes :

- une fonction de conseil en matière de respect des obligations et des principes déontologiques.
- une compétence particulière en matière de prévention des situations de conflits d'intérêts.

D'autres fonctions peuvent être confiées à ce référent déontologue, comme par exemple une mission de formation à la déontologie.

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

Dans le but d'assurer l'indépendance et l'impartialité du référent déontologue, ce dernier ne peut solliciter ni recevoir d'instructions du directeur général de l'ANSM.

Par décision du 22 décembre 2023 entrée en vigueur le 1er janvier 2024, la directrice générale a désigné Christophe PALLEZ, référent déontologue de l'ANSM.

Le référent déontologue peut apporter à tout agent qui le demande des conseils utiles au respect des principes déontologiques de la fonction publique. Il 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 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.

# Les mesures de prévention des atteintes à la probité mises en place à l'ANSM

## 1. L'ANSM dispose d'une charte de déontologie

Une charte de déontologie propre à l'ANSM a été diffusée dès mai 2016 et est régulièrement mise à jour. Elle énonce à partir de l'expérience acquise, l'ensemble des règles et comportements à adopter par le personnel de l'ANSM et ses collaborateurs dans le cadre des missions qui leur sont confiées. Cette charte est annexée au règlement intérieur de l'ANSM depuis janvier 2018.

En outre, conformément aux recommandations de l'Agence Française Anti-corruption (AFA), établies en application de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption, et à la modernisation de la vie publique (dite loi Sapin 2), le conseil d'administration a adopté en mars 2020 une modification importante de cette charte qui intègre désormais les définitions relatives aux atteintes à la probité (corruption, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts, favoritisme, détournements de fonds publics, concussion, délit d'initié) ainsi que les sanctions encourues.

Une série de fiches pratiques accompagnent cette charte et déclinent, pour chaque type d'atteinte à la probité, l'article du code pénal (ou du code monétaire et financier) y afférent, les exemples de telles situations, appliqués au contexte de l'ANSM, ainsi que la conduite à tenir pour les prévenir.

Cette charte ainsi étendue à la prévention des atteintes à la probité, accompagnée de ses fiches pratiques, a été publiée sur les sites Intranet et Internet de l'ANSM en mai 2020.

Enfin, ont également été ajoutées au sein de la charte de déontologie les dispositions de la loi du 6 avril 2019 de transformation de la fonction publique relative à la déontologie des agents publics, qui concernent la prévention des situations de conflit d'intérêts de ceux-ci avant leur entrée en fonction et lors de leur départ vers le secteur privé.

Mettre lien sur la charte

## **2. L'obligation de déclarer ses liens d'intérêts pour participer aux travaux de l'ANSM, tant pour le personnel que pour les experts externes**

Aux termes de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique, disposer d'une déclaration d'intérêts datant de moins d'un an est obligatoire préalablement à toute participation aux travaux de l'ANSM. Elle doit être mise à jour dès lors qu'une modification concernant ces liens intervient et au moins annuellement, même sans modification de ces liens.

Ce même article dispose que les experts, comme le personnel de l'ANSM, ne peuvent traiter une question, prendre part aux débats et travaux des instances au sein desquelles ils siègent, s'ils ont un intérêt direct ou indirect à l'affaire examinée.

En outre, l'ensemble des déclarations d'intérêts des experts ainsi que du personnel d'encadrement de l'ANSM et de celles du personnel dont les fonctions le justifient, sont rendues publiques sur le site unique de télédéclaration<sup>1</sup> DPI Santé à partir d'un portail hébergé par le ministère chargé de la santé.

Il convient de préciser que suite aux recommandations de la CNIL et au vote du Comité technique d'établissement, l'ANSM a fait évoluer son dispositif de déclaration des liens d'intérêt des agents. Ainsi, depuis le 2 décembre 2020, sont uniquement soumis à l'obligation de déclarer leurs liens sur le site DPI Santé, les agents dont la déclaration doit être rendue publique, aux termes de l'article L.1451-1 précité. Pour tous les agents en poste, que la déclaration soit publiée ou pas, une revue de leurs liens d'intérêt est systématiquement effectuée lors de l'entretien annuel d'évaluation et mentionnée dans le compte-rendu de celui-ci.

A cette fin, une rubrique spécifique a été créée dans le formulaire 2019-2020 de l'entretien annuel d'évaluation. La situation des agents est également réexaminée à

---

<sup>1</sup> En application de l'article R. 1451-3 du code de la santé publique introduit par le décret du 9 mai 2012 relatif à la déclaration publique d'intérêts et à la transparence en matière de santé publique et de sécurité sanitaire.

chaque mobilité interne susceptible d'entraîner une modification des réserves initialement émises.

Enfin, en vertu des dispositions de l'article L.1454-2 du même code, le fait d'omettre sciemment d'établir ou de modifier une déclaration d'intérêts afin d'actualiser les données qui y figurent ou de fournir une information mensongère qui porte atteinte à la sincérité de la déclaration est puni de 30 000 euros d'amende.

### **3. L'existence de liens incompatibles avec l'exercice d'un mandat auprès de l'ANSM et la nécessité d'un engagement d'indépendance et de confidentialité pour les membres d'instances consultatives**

Afin de limiter les risques de conflit d'intérêts, l'ANSM a renforcé au fil du temps ses niveaux d'exigence de neutralité et d'indépendance des membres des instances consultatives placées auprès d'elle. L'Agence a ainsi mis en place des critères d'incompatibilité à prendre en considération lors de la sélection des experts et qui s'appliquent pendant toute la durée de leurs mandats.

Les incompatibilités générales à prendre en compte au moment de la nomination d'un expert et qui s'appliquent pendant la durée de son mandat sont les suivantes :

- un emploi ou des intérêts financiers significatifs dans une entreprise ou un organisme de conseil du secteur contrôlé par l'ANSM ;
- la participation aux organes décisionnels de ces entreprises ;
- une activité de conseil ou de travaux scientifiques ou de rédaction d'articles pour le compte de ces entreprises ;
- l'exercice de la responsabilité d'investigateur principal d'essais cliniques industriels, c'est-à-dire non académiques, et impliquant des produits de santé.

[Un tableau](#) présentant en détail le champ de ces incompatibilités est mis en ligne sur le site internet de l'ANSM.

De plus, les membres de ces instances consultatives doivent signer, au moment de leur nomination, un engagement d'indépendance et de confidentialité par lequel ils s'engagent notamment à se défaire de tout lien d'intérêts incompatible avec l'exercice de leur mandat et à ne pas en contracter de nouveaux pendant la durée de celui-ci.

Il convient d'ajouter que la désignation d'experts ponctuels auprès de l'ANSM est également subordonnée au fait que ceux-ci ne soient pas employés ou ne présentent pas des intérêts financiers significatifs avec des entreprises entrant dans le champ de compétence de l'ANSM, et qu'ils ne participent pas aux organes décisionnels de ces entreprises.

## 4. La mise à disposition d'outils destinés à faciliter l'analyse des liens d'intérêts des experts

Outre les incompatibilités décrites ci-dessus, les règles générales de prévention et de gestion des conflits d'intérêts doivent s'appliquer au regard des liens contractés par les experts. Rappelons que « constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction » (Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique).

Plus précisément, un conflit d'intérêts naît d'une situation dans laquelle les liens d'intérêts d'un membre d'une instance collégiale ou d'un expert ponctuel sont susceptibles, par leur nature ou leur intensité, de mettre en cause son impartialité ou son indépendance dans l'exercice de sa mission au regard du dossier à traiter. Ces liens doivent donc être analysés au cas par cas au regard des dossiers à examiner et, s'ils créent un conflit d'intérêts, conduisent à exclure la participation de l'expert concerné.

A cet égard, il convient de préciser que cette analyse des liens d'intérêts est faite par les secrétariats scientifiques des instances consultatives, avant chaque séance, ou par les évaluateurs qui souhaitent faire appel à un expert ponctuel pour un sujet déterminé, avec au besoin, l'appui du service de déontologie en cas de difficultés particulières. En effet, cette qualification des liens d'intérêts des experts au regard des sujets inscrits à l'ordre du jour d'une instance ou du dossier destiné à être évalué nécessite une connaissance approfondie du produit de santé concerné, de ses indications thérapeutiques, des autres substances ou produits ayant les mêmes indications et ce, afin de déterminer le niveau de concurrence s'appliquant à ce produit.

Aussi, afin de renforcer et de faciliter le dispositif de contrôle de l'indépendance de l'expertise, le service de déontologie met à disposition du personnel de l'Agence un ensemble d'outils détaillant le dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts mis en place, dont notamment une grille d'analyse des liens d'intérêts qui permet une identification plus aisée des liens susceptibles d'entraîner une situation de risque de conflit d'intérêts, avec leur conséquence en termes de participation aux travaux de l'Agence. Ces documents sont publiés sur les sites intranet et internet de l'ANSM.

Une série d'actions de formation, d'appui et de conseil portant sur l'appropriation de ces différents outils est réalisée à destination du personnel nouvellement recruté au sein de l'ANSM, ainsi qu'à l'ensemble des personnes impliquées dans la gestion de l'expertise externe.

Enfin, l'ensemble de ces règles de prévention et de gestion des conflits d'intérêts est décliné dans les règlements intérieurs des instances consultatives de l'Agence.

## **5. Une analyse préalable des risques déontologiques et d'atteintes à la probité concernant le personnel et l'expertise externe**

### **5.1 Analyse préalable à la nomination des membres des instances**

Toute nomination au sein d'une instance collégiale de l'ANSM (comités scientifiques permanents et temporaires) fait l'objet d'une analyse préalable par le service de déontologie des liens d'intérêts présentés par chaque expert à partir de la déclaration publique d'intérêts remplie par celui-ci, du CV et des informations contenues dans la base de données Transparence santé, pour identification des éventuelles activités incompatibles avec un tel mandat ou des risques de situation de conflit d'intérêts qu'il conviendra de prévenir.

Le service de déontologie a ainsi réalisé, au 31 décembre 2025, l'analyse préalable au regard du risque déontologique de 105 candidatures de membres d'instance dont 73 à l'occasion du renouvellement des comités français de la pharmacopée de l'ANSM intervenant au 1<sup>er</sup> janvier 2026, 17 désignations ou sollicitations d'experts ponctuels. Il convient de préciser que l'analyse déontologique afférente aux désignations et sollicitations d'experts ponctuels est effectuée par les directions qui, en cas de doute, consultent le service de déontologie.

Le service répond en outre à des questions, tant de la part des directions que des experts eux-mêmes, portant notamment sur la gestion des liens d'intérêts que ces derniers ont déclarés ou sont autorisés à contracter en cours de mandat. Dans ce cadre, ont été traitées plus d'une centaine de demandes d'informations.

### **5.2 Analyse préalable concernant le personnel**

- **Avant la prise de fonction des agents**

Concernant l'expertise interne, une procédure de prévention et de gestion des conflits d'intérêts détaillant le dispositif mis en place pour le personnel de l'ANSM est instaurée depuis 2014.

Ainsi, dans le cadre du processus de recrutement et de nomination au sein de l'Agence, le service de déontologie procède, sur demande de la direction des ressources humaines, à l'analyse des éventuels liens d'intérêts des candidats avec, le cas échéant, la définition des mesures de prévention à mettre en place afin de prévenir tout risque de conflit d'intérêts. Le contenu de ces réserves est alors notifié par la direction des ressources humaines à l'intéressé, via la promesse d'embauche.

108 dossiers de candidats lors de la phase de pré-recrutement, 27 dossiers d'internes en pharmacie et 21 dossiers de stagiaires ont ainsi donné lieu en 2025 à une analyse du risque déontologique.

70 des 108 dossiers de candidats (soit 65%, ce taux était de 53% en 2024), 7 des 27 dossiers d'internes (soit 26%) et 3 des 21 dossiers de stagiaires (soit 14%) ont entraîné des restrictions dans l'activité projetée à l'ANSM. Ces mesures consistent en particulier en l'abstention du traitement de dossiers de l'ancien employeur et en l'absence de toute relation professionnelle avec ce dernier et ce, pour une durée correspondant en général au délai de vacuité prévu en matière de prise illégale d'intérêts (article 432-13 du code pénal), à savoir trois ans à compter de la cessation de fonctions de l'agent auprès de cette firme concernée.

- **Durant l'exercice de leurs fonctions**

Une procédure de déport a été mise en œuvre pour l'ensemble du personnel de l'ANSM afin qu'un agent ne puisse 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. A cet effet, un outil de traçabilité assorti des réserves s'appliquant à leurs personnels a ainsi été élaboré par le service de déontologie et mis à disposition des directions début 2023.

En outre, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires relatives au cumul d'activités, et selon l'objet de l'activité envisagée, une analyse du risque déontologique est effectuée par le service de déontologie et accompagne, le cas échéant, le dossier transmis à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Le service répond dans ce cadre à des questions d'ordre général de la part des directions ou des personnels, portant sur les liens d'intérêts de ces derniers ou en amont de projets de mobilité vers le secteur privé. En 2025, près d'une centaine de demandes ont ainsi été traitées par le service, notamment 6 sur des demandes d'autorisation de cumul d'activités.

- **A l'issue de leurs fonctions**

L'application des dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relatives à la déontologie des agents, a entraîné, depuis le 1er février 2020, une modification des procédures concernant la prévention des situations de conflits d'intérêts des agents avant leur entrée en fonction, ou lors de leur départ vers le secteur privé : il est introduit, aux termes de ces dispositions, la saisine de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, non pas systématiquement, mais en cas de doute sérieux du Directeur général ainsi que du référent déontologue saisi pour avis, quant à la compatibilité de l'emploi envisagé avec les fonctions précédemment

exercées, au regard de la prévention de tout risque de situation de prise illégale d'intérêts.

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 auxquelles il est souvent amené à répondre 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 à partir des avis émis par la commission de déontologie de la fonction publique, la HATVP et le service de déontologie.

Dans le cadre du départ d'agents vers le secteur privé, une analyse du risque déontologique présenté par l'activité envisagée au regard des fonctions précédemment exercées est effectuée par le service de déontologie, qui peut accompagner celle-ci de réserves quant aux conditions d'exercice de l'emploi envisagé. Cette analyse vise notamment à s'assurer que le projet professionnel de l'intéressé ne présente pas de risque au regard de l'article 432-13 du code pénal relatif à la prise illégale d'intérêts.

Le service de déontologie s'est ainsi prononcé en 2025 sur 17 dossiers de départ d'agents de l'ANSM (contre 23 en 2024).

- Tous ont donné lieu à un avis de compatibilité avec les fonctions précédemment exercées à l'ANSM. Néanmoins, 11 projets ont été accompagnés de réserves, consistant principalement en l'absence de relations professionnelles avec l'ancien service auquel appartenait l'agent<sup>2</sup> ou de traitement d'affaires dont l'agent aurait eu à connaître et ce, pendant une durée correspondant au délai de vacuité prévu à l'article 432-13 du code pénal, soit trois ans à compter du départ de l'Agence de cet agent.
- D'autres réserves, comme l'absence de participation à des réunions organisées par l'ANSM ou à des inspections diligentées par l'ANSM au sein de la société rejointe par l'intéressé sont également formulées selon les fonctions occupées à l'Agence et la nature de l'emploi envisagé. En outre, pour les agents souhaitant rejoindre une société de conseils ou se livrer à des activités de consultant à titre libéral, il leur est rappelé qu'ils ne doivent pas citer expressément l'ANSM dans la présentation promotionnelle de leur parcours professionnel.

---

<sup>2</sup> Selon la fonction occupée et en particulier le niveau hiérarchique de l'intéressé, son rôle transversal ou encore la nature des futures activités, le champ de cette exclusion peut être étendu à la direction d'appartenance, à plusieurs directions voire même à l'ensemble de l'ANSM.

- L'un des dossiers traités a donné lieu à une saisine du référent déontologue au regard du doute sérieux de l'Agence sur la compatibilité du projet de mobilité envisagé. L'avis du référent déontologue a permis de lever ce doute et amené l'Agence à notifier à l'agent concerné un avis de compatibilité avec réserves.
- Il y a lieu de préciser que dans le cadre de ses missions de conseil, le service de déontologie est régulièrement saisi par des personnels de l'Agence, préalablement à toute demande de mobilité, afin d'examiner en amont la faisabilité de leur projet. A l'issue de ces entretiens, certains projets ne donnent pas lieu à l'envoi d'un dossier à la Direction des ressources humaines. Il est à noter qu'une de ces demandes d'avis préalable a donné lieu à une consultation du référent déontologue sur la compatibilité du projet de mobilité envisagé. L'avis du référent déontologue a conduit ledit agent à renoncer à son projet de mobilité.

## **6. L'information, la sensibilisation et la formation en matière de déontologie**

Dans le cadre de ses missions, le service de déontologie mène de manière régulière des actions d'information et de formation en matière de déontologie tant auprès du personnel de l'Agence qu'auprès des experts externes auxquels l'Agence fait appel en complément de l'évaluation interne.

Dans le cadre du dispositif anti-corruption mis en place par l'ANSM, et suite à l'extension en 2020 de la Charte de déontologie de l'Agence à la prévention des atteintes à la probité, le service de déontologie a réalisé et diffusé en juin 2020 un questionnaire d'auto-évaluation, simple et pédagogique, destiné à l'ensemble des directeurs et managers de l'Agence, leur permettant d'apprécier leur niveau d'acquisition des différentes situations constituant une atteinte à la probité.

Au cours des années 2021 et 2022, 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.

Le service de déontologie intervient également auprès des directions, afin de rappeler, sous forme de présentations, les règles déontologiques appliquées au sein de l'Agence, et de répondre aux questions des agents sur l'ensemble des sujets relatifs à la déontologie. Les règles déontologiques de l'EMA ayant été actualisées, une présentation en a été faite auprès de la Direction générale afin d'identifier les ajustements à envisager pour l'ANSM. Les modifications des règles déontologiques de l'Agence et des outils d'aide à l'analyse en découlant seront présentées à l'ensemble des directions en 2026.

Dans le cadre du renouvellement des Comités scientifiques permanents de l'ANSM qui a eu lieu en 2023, le nouveau Règlement intérieur de ces comités ainsi que les aspects déontologiques afférents ont été présentés à leurs membres au cours de chacune des premières séances de ces 15 Comités. Cette présentation a permis de sensibiliser les membres à ces problématiques et leur rappeler non seulement le fonctionnement des comités scientifiques de l'Agence, mais également leurs obligations déontologiques.

Le service devrait effectuer de nouveau cette présentation lors de la mise en place des 3 comités français de la pharmacopée dont le renouvellement est prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

En outre, en 2024, le Service déontologie éthique et probité a organisé et animé, dans le contexte de cette année olympique, les « JO de la Déonto ». Cette compétition inter-directions sur le thème de la déontologie, a eu pour objectif de resensibiliser les agents aux règles déontologiques de l'Agence.

Au cours de ces épreuves olympiques ouvertes à chaque agent en présentiel et retransmises en direct, l'ensemble des directions de l'Agence réunies en 15 équipes se sont affrontées lors de 5 sessions et une finale.

Au total durant ces « JO », environ 200 questions ont été posées aux équipes, portant à la fois sur la déontologie du personnel, sur l'expertise sanitaire interne et externe ou encore sur les risques d'atteintes à la probité. Il est à souligner que cette mobilisation ludique a connu un très grand succès auprès des équipes !

Afin que les directions puissent s'y préparer, le service de déontologie a, en collaboration avec la Direction de la communication, publié au préalable sur le site Intranet de l'Agence de manière hebdomadaire, durant un mois, les épisodes du « Mois de la Déonto ». Ces épisodes ont permis de rappeler aux agents les règles déontologiques majeures ainsi que les documents disponibles sur l'Intranet.

## **7. L'adoption d'une politique stricte en matière d'intégrité du personnel de l'ANSM et de lutte contre les atteintes à la probité**

L'organisation mise en place par l'ANSM pour piloter et animer le dispositif anticorruption repose à la fois sur les acteurs et sur le positionnement de la déontologie et, plus largement, de la prévention de la corruption dans les processus de l'Agence.

Les acteurs sont nombreux et leurs interactions régulières contribuent à sécuriser le processus : la déontologue sanitaire, le service de déontologie, le référent déontologue, l'ensemble des directions de l'Agence et la direction générale qui mettent en œuvre les règles déontologiques dans les processus décisionnels, le Centre d'appui au pilotage

et à la performance et notamment le Contrôle interne comptable et budgétaire (CICB) qui lui est rattaché, la Direction des affaires financières et la Direction des ressources humaines pour les secteurs en lien avec le fonctionnement de l'ANSM (commande publique, recrutement et gestion de la carrière des agents).

Ces différents acteurs agissent en concertation permanente, non seulement pour la gestion quotidienne des dossiers, mais aussi à travers les rapports annuels (par exemple : rapport du CICB notamment sur les atteintes à la probité en matière comptable et budgétaire, pour lequel le service de déontologie est systématiquement associé).

- **Règles concernant les cadeaux, avantages et sollicitations extérieures**

Le code de la santé publique mentionne explicitement, aux termes des articles L.1453-3 à L.1453-5, **l'interdiction pour les agents publics du secteur de la sécurité sanitaire de recevoir des avantages**, en espèces ou en nature, sous quelque forme que ce soit, d'une façon directe ou indirecte, proposés ou procurés par les entreprises du secteur de la santé, et l'interdiction pour ces mêmes entreprises d'offrir de tels avantages.

Tout cadeau, marque d'hospitalité ou avantage quelconque même de valeur négligeable, émanant des entreprises et organismes avec lesquels l'ANSM est en relation (entreprises du secteur de la santé, établissements de santé, fournisseurs, prestataires) ne peut donc être accepté. Ainsi, tout cadeau qui serait adressé à l'Agence ou au domicile d'un agent doit être retourné au donateur et signalé au service de déontologie.

En outre, toute participation des personnels à des manifestations, colloques, séminaires, conférences ou comités de relecture doit faire l'objet d'une autorisation préalable.

La procédure de participation des agents à des événements extérieurs mise en place à l'Agence permet d'encadrer de manière optimale les risques déontologiques inhérents à de telles participations.

Si l'ensemble des demandes de participation à des événements extérieurs des agents fait l'objet d'une analyse déontologique et d'une centralisation par le service de déontologie, les demandes en tant qu'intervenant sont plus particulièrement examinées au regard de l'importance des messages que l'Agence souhaite faire passer tandis que les demandes en tant qu'auditeur doivent pour leur part présenter un apport significatif en terme de formation continue des agents.

La participation à des symposiums organisés par des laboratoires est en tout état de cause interdite.

En outre, dans tous les cas, sauf lorsque l'organisateur est un organisme public, aucune rémunération ou cadeau ne peut être accepté par l'agent, et l'ensemble des frais engagés est pris en charge par l'Agence.

En 2025, ont ainsi été soumises au service de déontologie 83 demandes relatives à ces participations à des manifestations extérieures (7 participations auditeur, 76 demandes d'intervention) qui ont conduit à 12 analyses défavorables en raison des risques déontologiques qu'elles représentaient, soit un taux de 14%.

- **Des règles renforcées concernant la détention à titre personnel par des agents de l'ANSM d'actifs financiers auprès d'entreprises qu'elle contrôle**

Depuis août 2018, les agents de l'ANSM ne peuvent détenir personnellement ou acquérir aucun actif financier de la part des entreprises ou organismes relevant du champ de compétence de l'ANSM.

Ces mesures concernant la détention d'actifs financiers par le personnel figurent dans la charte de déontologie dans la rubrique « prévention et gestion des conflits d'intérêts du personnel ».

Ces dispositions visent les seuls actifs financiers détenus personnellement par l'agent concerné auprès d'entreprises contrôlées par l'ANSM, à l'exclusion des actifs financiers détenus sous forme de fonds d'investissement en produits collectifs de type fonds communs de placement ou SICAV dont leur détenteur ne contrôle ni la gestion, ni la composition.

## **Le contrôle interne du respect des règles déontologiques**

Aux termes de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique, disposer d'une déclaration d'intérêts datant de moins d'un an est obligatoire préalablement à toute participation aux travaux de l'ANSM. Elle doit être mise à jour dès lors qu'une modification intervient concernant ces liens et au moins annuellement même sans modification de ces liens.

Ce même article dispose que, les experts comme le personnel de l'ANSM, ne peuvent traiter une question, prendre part aux débats et travaux des instances au sein desquelles ils siègent, s'ils ont un intérêt direct ou indirect à l'affaire examinée.

En outre, l'ensemble des déclarations d'intérêts des experts ainsi que du personnel d'encadrement de l'ANSM et de celles du personnel dont les fonctions le justifient, sont rendues publiques sur le site unique de télé-déclaration<sup>3</sup> DPI Santé à partir d'un portail hébergé par le ministère chargé de la santé.

Enfin, en vertu des dispositions de l'article L.1454-2 du présent code, le fait d'omettre sciemment d'établir ou de modifier une déclaration d'intérêts afin d'actualiser les données qui y figurent, ou de fournir une information mensongère qui porte atteinte à la sincérité de la déclaration, est puni de 30 000 euros d'amende.

A cet égard et pour rappel, suite à un signalement de l'ANSM auprès du Procureur de la République dans le cadre de l'infraction précitée, du cas d'un expert ponctuel nommé auprès de celle-ci, le Tribunal de grande instance de Grenoble a condamné en novembre 2019 cet expert à une peine de 5 000 euros d'amende avec sursis. Il s'agit ici, de la première mise en œuvre par une agence sanitaire de cette disposition du code de la santé publique introduite par la loi du 29 décembre 2011.

## 1. Poursuite d'un programme annuel de contrôle interne

Les recommandations formulées, tant par le comité de déontologie de l'Agence, lors de sa séance du 28 février 2018, que par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), dans le cadre de l'audit réalisé par celle-ci en 2018 et portant sur la maîtrise des risques sanitaires par l'ANSM, ont conduit à modifier, à compter du 1er avril 2019, l'organisation du contrôle interne visant à s'assurer du respect des règles déontologiques au sein de l'ANSM.

En application de ces recommandations, les directions concernées doivent désormais assurer une traçabilité accrue de toutes les opérations de contrôle auxquelles elles se sont livrées (contrôle interne dit de premier niveau) visant d'une part, à s'assurer du respect des obligations déclaratives de leurs experts, et d'autre part, à vérifier que préalablement à toute réunion d'instance ou à toute dévolution de mission d'expertise ponctuelle, a bien été effectuée une analyse des liens d'intérêts, et qu'ont bien été identifiées les mesures de gestion qu'appelleraient d'éventuelles situations de conflits d'intérêts.

Le service de déontologie s'assure quant à lui (contrôle par échantillonnage dit de 2e niveau) de la bonne exécution par les directions des contrôles de premier niveau, ainsi

---

<sup>3</sup> En application de l'article R. 1451-3 du code de la santé publique introduit par le décret du 9 mai 2012 relatif à la déclaration publique d'intérêts et à la transparence en matière de santé publique et de sécurité sanitaire.

que du bon fonctionnement du dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.

C'est pourquoi, un ensemble de modes opératoires et de documents de traçabilité destinés à l'ensemble des directions en charge de l'expertise sanitaire a été établi par le service de déontologie, afin de les accompagner dans l'application de ces nouvelles modalités de contrôle.

A cet effet, ont été mis en place depuis 2019 des modules de formation destinés à la bonne appropriation de ces outils par les personnes gérant des instances ou étant amenées à faire appel ponctuellement à des experts externes. Cette formation pratique, de même que la formation « déontologie et recours à l'expertise externe », les « rencontres du vendredi » (destinées aux internes et nouveaux arrivants) également dispensées par le service de déontologie, sont depuis inscrites dans le plan de formation de l'Agence.

## **2. Points saillants des résultats des contrôles internes effectués par le service de déontologie de l'expertise**

Le contrôle interne opéré par échantillonnage par le service de déontologie a été, comme les années précédentes, centré en 2025 sur :

- la traçabilité du contrôle de 1er niveau devant être exercé par les directions préalablement à chaque désignation ou sollicitation d'expert ponctuel, l'actualisation et la complétude de ces experts et la gestion des liens d'intérêts ainsi déclarés au regard de l'objet du dossier confié
- le respect des obligations d'actualisation des liens d'intérêts des membres d'instances et experts ponctuels disposant d'un mandat en cours.

S'y sont ajoutés, au regard des suggestions formulées par la référente déontologue dans les suites d'échanges intervenus avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique en 2021, et des constats partagés lors des rencontres annuelles des référents déontologues du 13 octobre 2021, les contrôles du suivi des réserves émises au moment du départ de personnels de l'Agence. Par extension, un contrôle du suivi des réserves émises lors du recrutement des personnels de l'Agence a également été mis en place.

Outre la vérification de 344 DPI préalablement au recrutement des personnels, à la nomination de membres d'instance, à la désignation d'experts ponctuels ou à la gestion des liens d'intérêts de ceux-ci, la réalisation de l'ensemble des contrôles internes opérés par le service de déontologie a impliqué la vérification de la conformité de 884 DPI qui

**montre, comme en 2024, que le principe de la nécessité d'une DPI pour participer aux travaux de l'Agence est acquis.**

Concernant les experts ponctuels désignés ou auxquels il a été fait appel sur la période analysée, les résultats du contrôle font apparaître que la nécessité de tracer l'analyse déontologique à l'aide du formulaire prévu à cet effet (fiche d'évaluation des risques de conflits d'intérêts des experts) préalablement à chaque désignation ou sollicitation est parfaitement intégrée, avec pour conséquence une complète traçabilité du contrôle opéré en matière de recours à l'expertise ponctuelle.

Concernant l'obligation pour ces experts de disposer d'une DPI à jour et publiée, les résultats sont là encore très satisfaisants puisque l'ensemble des experts sollicités disposaient d'une DPI inférieure à un an et publiée.

Enfin, la complétude des DPI des membres d'instances et experts ponctuels disposant d'un mandat en cours a également donné lieu à un contrôle du service de déontologie au regard des déclarations d'intérêts publiées sur le site DPI santé. Il en ressort que les directions doivent maintenir leur vigilance sur ce point durant toute la durée du mandat des membres d'instances et experts désignés, y compris durant les périodes où ils ne participent pas aux travaux de l'Agence.

Pour 2026 :

Le service de déontologie va poursuivre les travaux engagés depuis plusieurs prévoyant notamment, outre la révision des outils d'aide à l'analyse, la poursuite de son programme de formations ainsi que la mise en place d'actions de communication et d'accompagnement ponctuelles à destination des directions.

# La déontologie au cœur de la démarche qualité engagée par l'ANSM

Le service de déontologie de l'expertise s'inscrit, à travers le processus « Veiller à une prise en compte de la déontologie dans les processus », dans la démarche qualité dont les actions ont permis à l'ANSM d'obtenir une certification ISO 9001 version 2015 du système de management de la qualité sur le périmètre du macro processus « gérer le risque ».

L'audit de renouvellement de cette certification s'est tenu en janvier 2024 et, à l'issue, la certification ISO 9001 de l'ANSM a été renouvelée.

143/147, boulevard Anatole France  
F-93285 Saint-Denis Cedex  
Tél. : +33 (0) 1 55 87 30 00

[ansm.sante.fr](https://ansm.sante.fr) • @ansm

143/147, boulevard Anatole France  
F-93285 Saint-Denis Cedex  
Tél. : +33 (0) 1 55 87 30 00

[ansm.sante.fr](http://ansm.sante.fr) • @ansm