

HAS

HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ



emploi

hygiène et
sécurité

conditions de
de travail

relations
professionnelles

action sociale

formation

bilan social 2014

sommaire



| | |
|---|----|
| ■ Avant-propos | 4 |
| ■ Emploi | 5 |
| ■ Rémunérations | 19 |
| ■ Conditions d'hygiène et de sécurité . | 21 |
| ■ Autres conditions de travail | 23 |
| ■ Relations professionnelles | 26 |
| ■ Action sociale | 28 |
| ■ Formation | 34 |
| ■ Lexique | 40 |

avant-propos



J'ai le plaisir de vous présenter le bilan social 2014 de la Haute Autorité de Santé.

Préparé par le Service des Ressources Humaines à partir des données gérées par les collaborateurs de ce service, le bilan social réunit de nombreux indicateurs et informations de synthèse.

A travers ces données chiffrées, il traduit l'évolution de la situation de l'emploi, de la formation, de l'action sociale et des conditions de travail à la HAS.

Au delà de l'obligation légale, le bilan social entend vous faire partager les éléments marquants relatifs aux ressources humaines, aux femmes et aux hommes qui travaillent chaque jour à l'accomplissement des missions de l'institution. A ce titre, il constitue un document utile à l'ensemble des collaborateurs.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Véronique Chenail
Secrétaire Générale

Typologie des effectifs à la HAS

Pour mener à bien ses missions, la Haute Autorité de Santé s'appuie sur des personnels se caractérisant par une grande diversité de positions statutaires :

- des personnels permanents et non permanents, recrutés sur des supports contractuels de droit public ou privé, ou bien relevant du statut de fonctionnaire, qui exercent leurs missions dans les services métiers et supports ;

- un réseau de près de 2800 experts, professionnels de santé pour la plupart, qui interviennent ponctuellement, dans les commissions, les groupes de

travail ou de relecture. Ces collaborateurs, apportent leur expertise dans des domaines très variés, allant de la qualité en santé à l'évaluation médico-économique. Cette catégorie de collaborateurs comprend également les experts-visiteurs qui participent à l'activité de certification.

Cette pluralité, qui constitue une richesse pour l'institution, nécessite des logiques de gestion différentes.

Effectifs permanents et non permanents

L'effectif permanent regroupe l'ensemble des collaborateurs exerçant des missions à caractère permanent au sein de l'institution. Ces agents peuvent être recrutés sur plusieurs formes de contrats :

- contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public (principalement) ou privé ;

- conventions spécifiques à la fonction publique : détachement ou mise à disposition, concernant notamment des collaborateurs ayant le statut de fonctionnaire. Ces conventions étant renouvelables et conclues sur des postes permanents figurant au tableau des emplois, ces collaborateurs sont comptabilisés dans les effectifs permanents.

L'effectif non permanent est constitué des personnels exerçant des missions non pérennes, dans le cadre de surcroûts temporaires d'activité ou de remplacements de collaborateurs permanents placés en congé

maternité, maladie, formation ou mis à disposition d'autres établissements.

Quelques collaborateurs sont recrutés sur des CDD spécifiques à la fonction publique, d'une durée de trois ans renouvelable une fois. La plupart de ces collaborateurs est constituée de fonctionnaires détachés de leur corps d'origine ou d'agents exerçant des fonctions spécifiques de longue durée, et occupent des postes sur supports budgétaires permanents. En conséquence, ces personnels sont comptabilisés dans les effectifs permanents dans ce bilan social.

Effectif de référence

L'effectif de référence retenu pour ce bilan social est l'effectif physique au 31 décembre de l'année 2014. Il ne tient pas compte des membres du Collège, qui ne sont pas juridiquement des agents de la HAS.

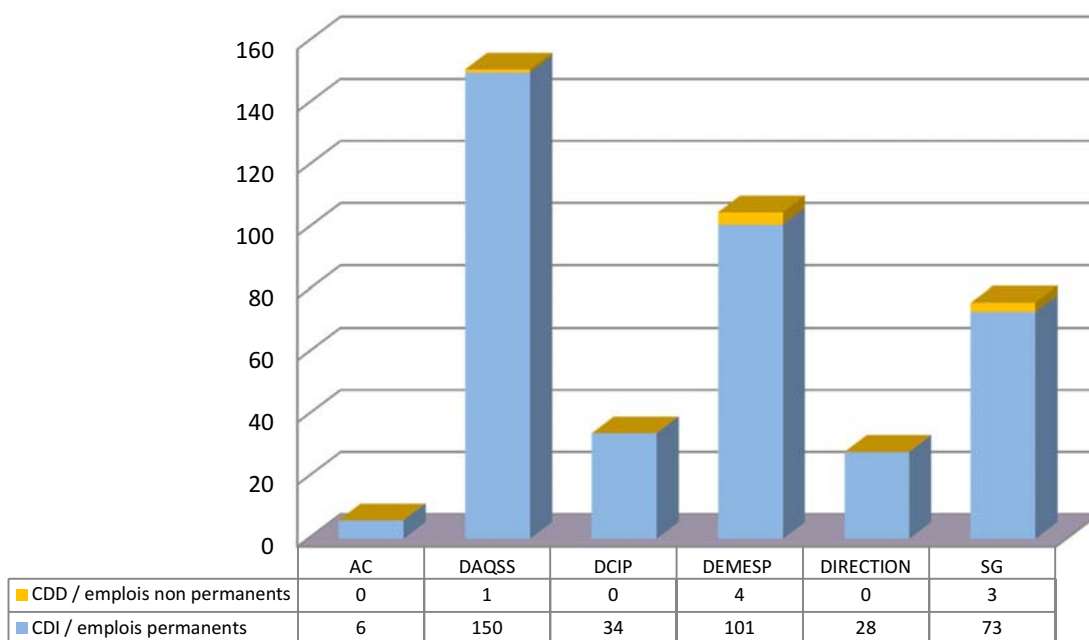
Un lexique des différents supports contractuels utilisés à la HAS figure en page 40.

emploi

Répartition des effectifs par type de contrat et par direction

| Type de contrats | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|------------|------------|------------|
| CDD spécifiques à la fonction publique | 10 | 8 | 13 |
| CDD de remplacement | 3 | 8 | 13 |
| CDD de renfort temporaire | 5 | 6 | 7 |
| CDD de droit privé | 0 | 0 | 0 |
| CDI de droit privé | 8 | 7 | 5 |
| CDI de droit public | 357 | 353 | 346 |
| Détachés | 16 | 19 | 24 |
| Mis à disposition (MAD) | 1 | 2 | 5 |
| Total | 400 | 403 | 413 |

Le tableau et le graphique ci-dessous indiquent le nombre de collaborateurs permanents et non permanents employés sur les différents supports contractuels utilisés à la HAS. Ils ne comptabilisent pas les experts, ni les CTS/CIG (assimilés à des experts), ni les membres du Collège, au nombre de 8.



| | 2014 | | 2013 | | 2012 | |
|--------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| | permanents | non permanents | permanents | non permanents | permanents | non permanents |
| AC | 6 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 |
| DAQSS | 150 | 1 | 152 | 5 | 160 | 8 |
| DCIP | 34 | 0 | 34 | 0 | 36 | 1 |
| DEMESP | 101 | 4 | 102 | 5 | 98 | 10 |
| Direction | 28 | 0 | 25 | 1 | 22 | 1 |
| SG | 73 | 3 | 69 | 3 | 70 | 0 |
| Total | 392 | 8 | 389 | 14 | 393 | 20 |
| % | 98,00% | 2,00 % | 96,53% | 3,47% | 95,16% | 4,84% |
| | 400 | | 403 | | 413 | |

Effectif moyen

En 2014, la HAS compte 395 emplois en ETP (équivalent temps plein) contre 397 en 2013 et 401,5 en 2012. L'effectif moyen sur l'exercice 2014 s'établit à **380,37 ETP**.

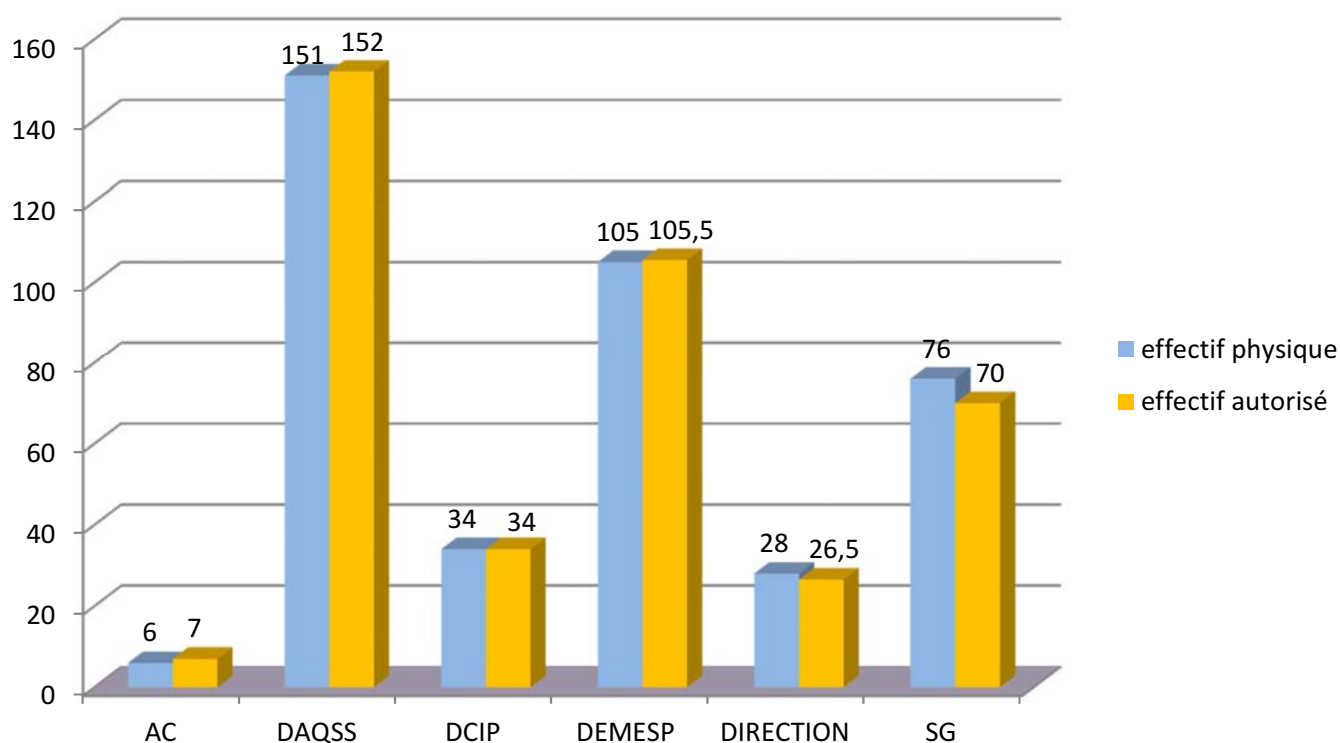
Ceci correspond à un taux d'occupation moyen de 96,30 % en 2014 contre 95,54% en 2013 et 99,20% en 2012.

L'effectif physique moyen s'établit, quant à lui, à 402 collaborateurs en 2014.

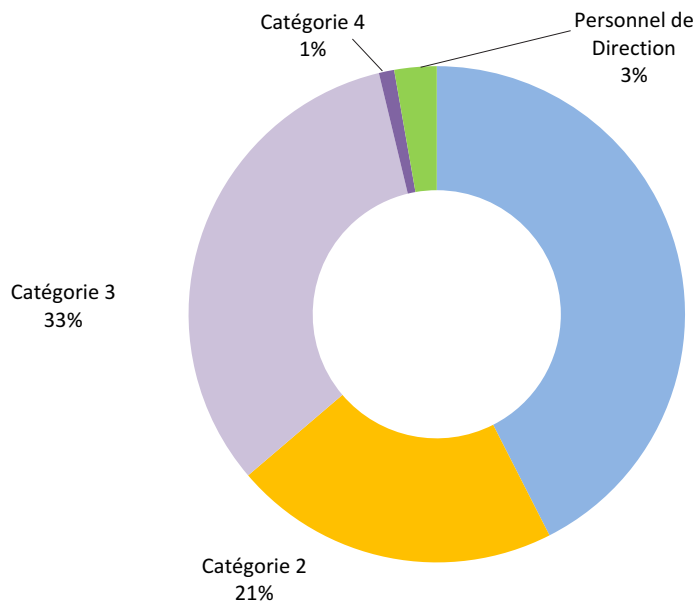
Répartition des effectifs physiques et en ETP par direction

| | 2014 | | 2013 | | 2012 | |
|--------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|--------------|
| | Effectif physique | ETP | Effectif physique | ETP | Effectif physique | ETP |
| AC | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| SG | 76 | 70 | 72 | 72 | 70 | 79 |
| DAQSS | 151 | 152 | 157 | 153 | 168 | 156.5 |
| DCIP | 34 | 34 | 34 | 33 | 37 | 35 |
| DEMESP | 105 | 105.5 | 107 | 107.5 | 108 | 102.5 |
| Direction | 28 | 26.5 | 26 | 24.5 | 23 | 21.5 |
| Total | 400 | 395 | 403 | 397 | 413 | 401.5 |

Le tableau ci-dessous indique la répartition de l'effectif physique au 31.12.2014 et la répartition par direction des supports budgétaires en ETP pour l'année. La différence entre l'effectif physique et l'ETP s'explique par des mouvements intervenant en cours d'année, des postes vacants en cours de recrutement, des mobilités temporaires entre deux directions sectorielles ou des CDD de renfort temporaires.

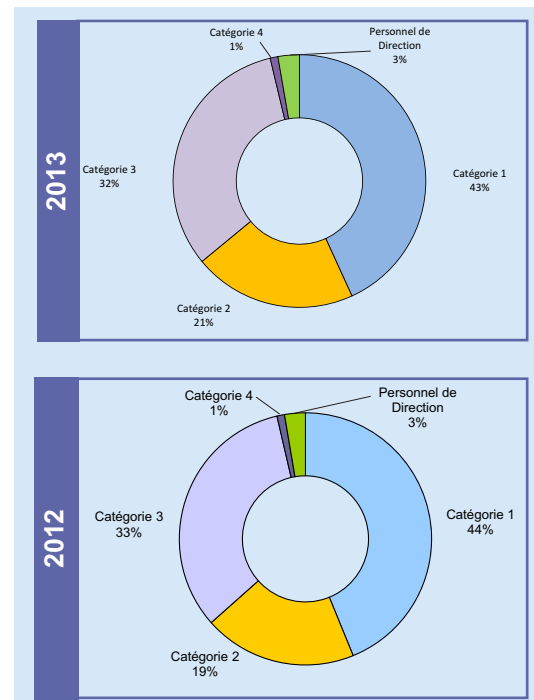


Répartition des effectifs physiques par catégorie d'emploi



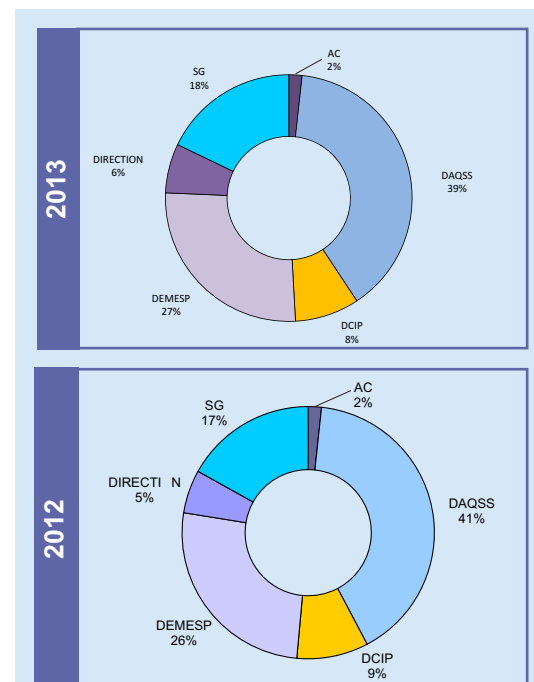
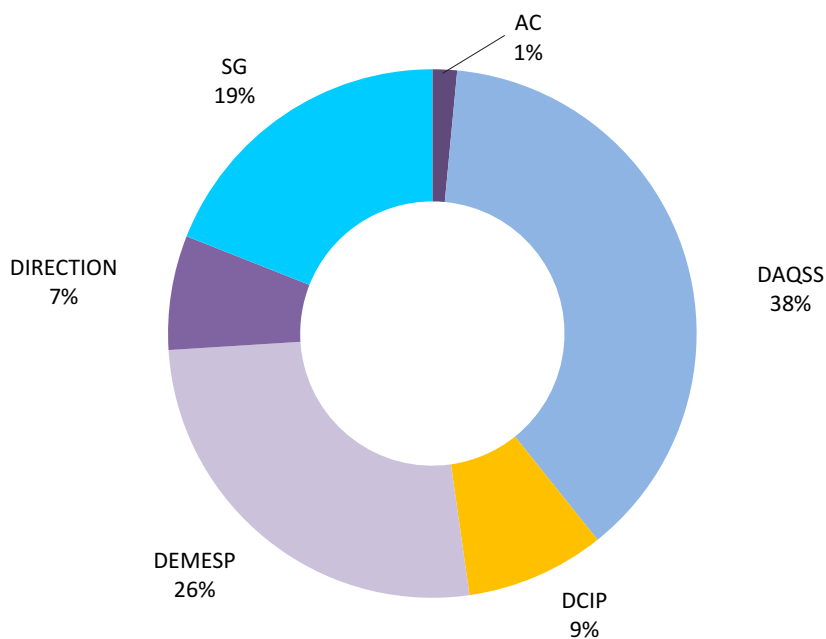
Les agents de la HAS sont répartis en 4 catégories d'emploi, auxquelles s'ajoutent les personnels de direction (Pdir). Ces derniers, ainsi que les collaborateurs placés en catégorie 1 et 2 représentent les effectifs dits "cadres" et comptent, en 2014, pour 66% de l'effectif total. Cette proportion reste stable au regard des exercices précédents. Néanmoins, il convient de noter que tous les personnels employés en catégories 1 et 2 n'exercent pas des fonctions d'encadrement d'équipes. La forte représentation des cadres s'explique davantage par la nature des activités de la Haute Autorité de Santé, qui exigent un niveau de qualification et d'expertise élevé, que par la notion d'encadrement.

Catégorie 1
42%

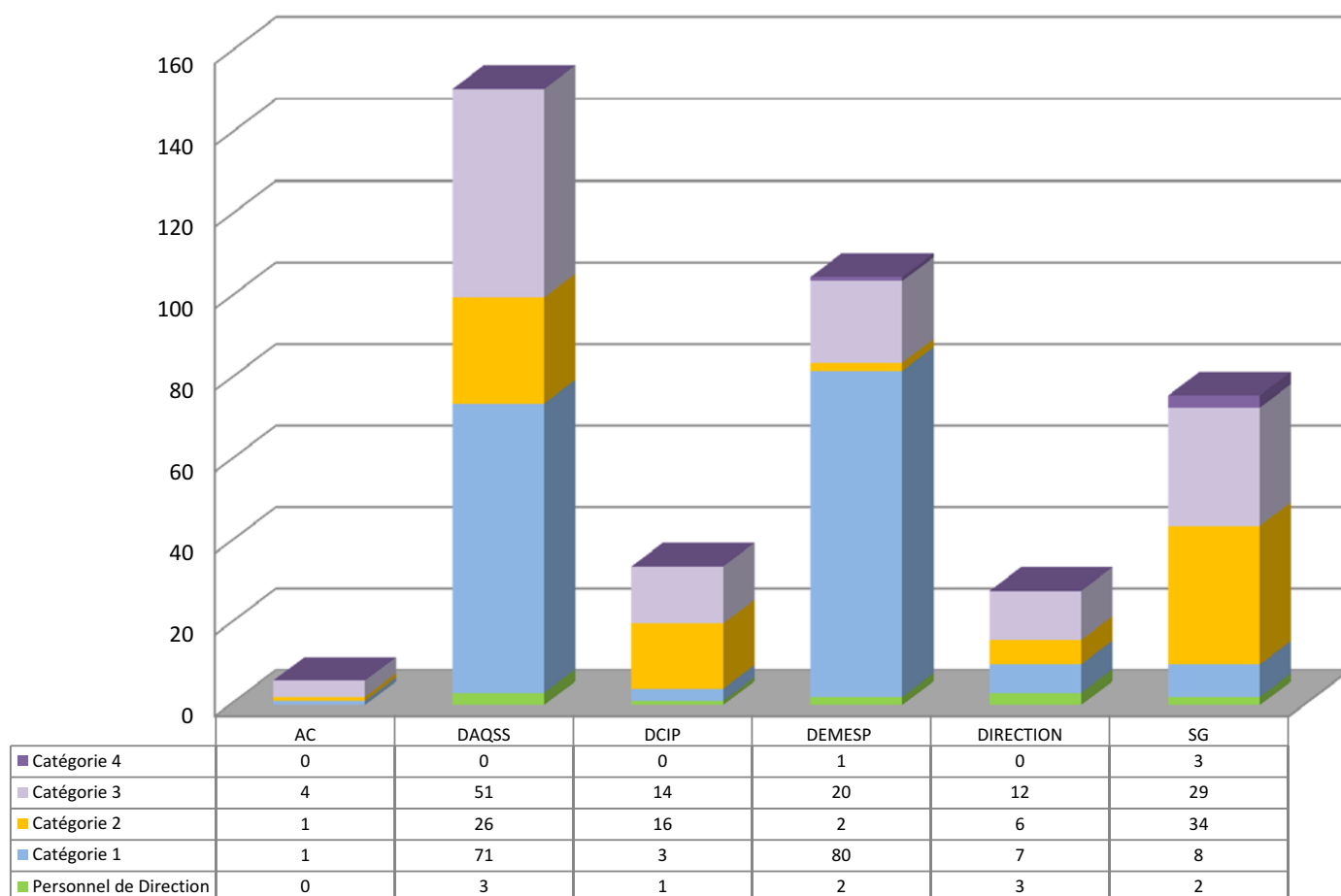


Les deux catégories les plus représentées sont la catégorie 1 (42%) et la catégorie 3 (33%) reflétant l'organisation de nombreuses fonctions à la HAS autour des fonctions de chefs de projet et d'assistants de gestion. Globalement, malgré des évolutions à la marge, la structure des emplois par catégorie évolue peu sur les derniers exercices.

Répartition des effectifs physiques par direction



Répartition des effectifs physiques par catégorie d'emploi et par direction



Répartition des effectifs par emploi repère

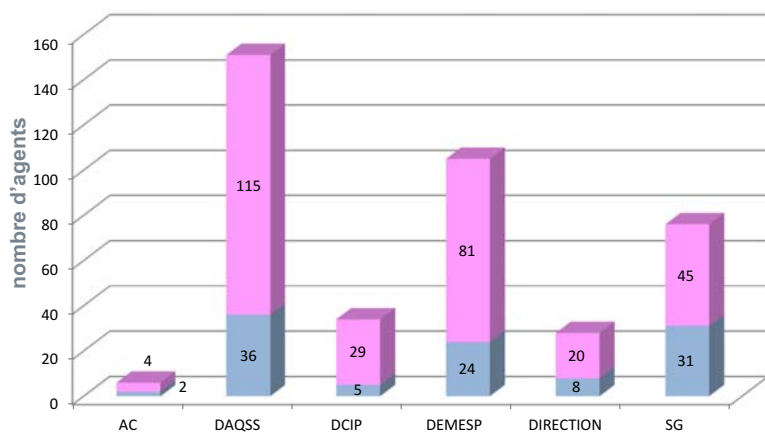
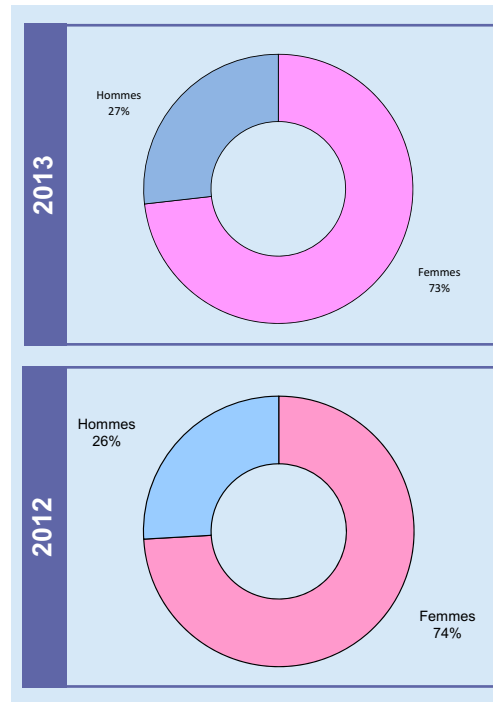
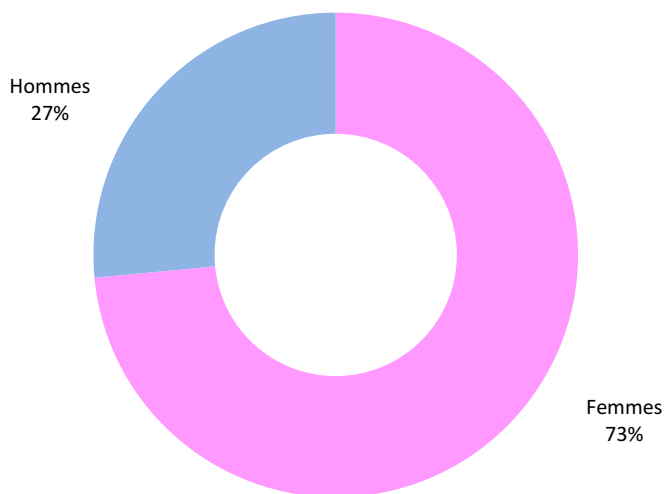
| Catégorie | Emploi-repère | 2014 | | 2013 | | 2012 | |
|-----------|------------------------------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| | | Effectif | % | Effectif | % | Effectif | % |
| 1 | Chef de service | 17 | 4,25% | 15 | 3,72% | 15 | 3,39% |
| | Adjoint au chef de service | 17 | 4,25% | 18 | 4,47% | 16 | 4,12% |
| | Chef de projet 1 | 130 | 32,50% | 135 | 33,50% | 144 | 34,87% |
| 2 | Responsable de pôle | 10 | 2,50% | 10 | 2,48% | 10 | 2,42% |
| | Administrateur informatique | 1 | 0,25% | 1 | 0,25% | 1 | 0,24% |
| | Archiviste | 1 | 0,25% | 1 | 0,25% | 1 | 0,24% |
| | Chargé de communication | 6 | 1,50% | 6 | 1,49% | 7 | 1,69% |
| | Chargé de mission | 12 | 3,00% | 13 | 3,23% | 11 | 2,66% |
| | Chargé d'études immobilières | 1 | 0,25% | 1 | 0,25% | 0 | 0,00% |
| | Chef de projet 2 | 41 | 10,25% | 40 | 9,93% | 38 | 9,20% |
| | Documentaliste | 8 | 2,00% | 8 | 1,99% | 8 | 1,94% |
| | Juriste marchés publics | 3 | 0,75% | 2 | 0,50% | 2 | 0,48% |
| | Webmaster | 1 | 0,25% | 1 | 0,25% | 2 | 0,48% |
| 3 | Assistant de communication | 5 | 1,25% | 5 | 1,24% | 5 | 1,21% |
| | Assistant de gestion | 65 | 16,25% | 67 | 16,63% | 70 | 16,95% |
| | Assistant documentaliste | 7 | 1,75% | 7 | 1,74% | 7 | 1,69% |
| | Chargé de service logistique | 5 | 1,25% | 4 | 0,99% | 6 | 1,45% |
| | Secrétaire assistant | 20 | 5,00% | 20 | 4,96% | 21 | 5,08% |
| | Secrétaire de direction | 24 | 6,00% | 23 | 5,71% | 23 | 5,57% |
| | Technicien informatique | 4 | 1,00% | 4 | 0,99% | 4 | 0,97% |
| 4 | Agent administratif | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| | Agent logistique | 4 | 1,00% | 4 | 0,99% | 4 | 0,97% |
| | Secrétaire | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |

La HAS compte 27 emplois-repères, répartis sur les 4 catégories d'emploi. Sept de ces emplois-repères ne sont pas utilisés en 2014 et ne comptent aucun poste ouvert.

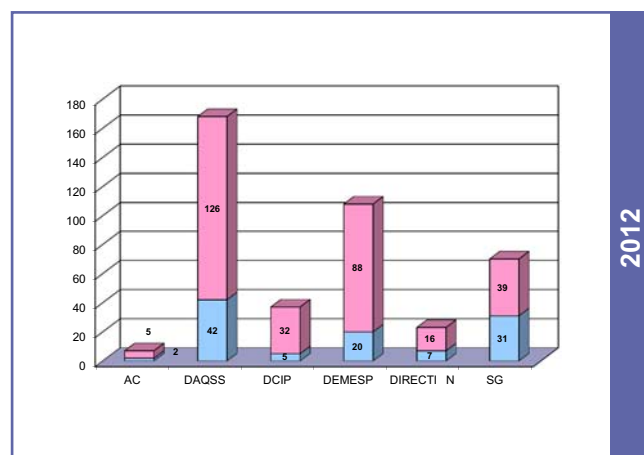
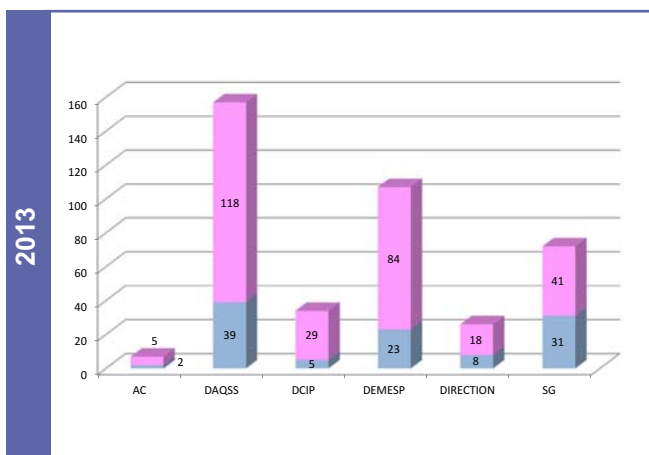
Les emplois-repères les plus représentés sont ceux de chef de projet et d'assistant de gestion.

18 collaborateurs (soit 4,50%) ne sont pas positionnés sur la grille des emplois-repères. Il s'agit principalement de collaborateurs exerçant des fonctions de direction (directeurs, adjoints au directeur) ou de conseillers techniques.

Répartition des effectifs par sexe



| | 2014 | | 2013 | | 2012 | |
|--------------|------------|-----|------------|-----|------------|-----|
| Femmes | 294 | 73% | 295 | 73% | 306 | 74% |
| Hommes | 106 | 27% | 108 | 27% | 107 | 26% |
| Total | 400 | | 403 | | 413 | |



La HAS se caractérise par un important taux de féminisation de ses effectifs : 73% des collaborateurs sont des femmes. On compte en effet 294 femmes pour 106 hommes en 2014.

La DEMESP, la DAQSS, la DCIP, la Direction et l'Agence Comptable affichent des taux de féminisation allant de 66% à plus de 85% tandis que le Secrétariat Général présente une proportion de 59% de femmes pour 41% d'hommes.

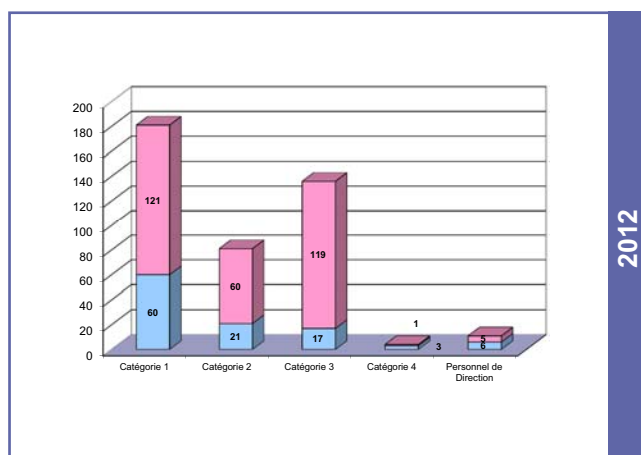
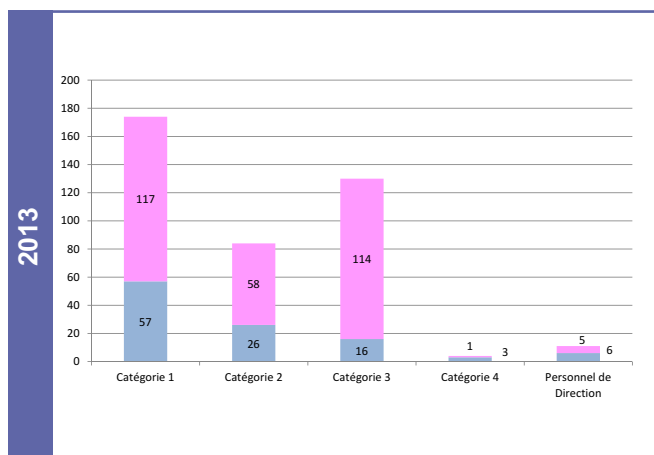
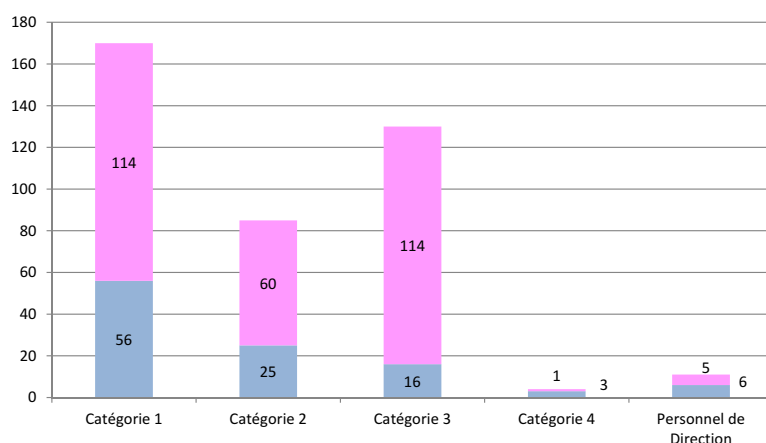
Ce taux élevé de féminisation se retrouve dans l'ensemble des catégories de personnel.

Avec une proportion de femmes de 87,69%, la catégorie 3 est la plus féminisée.

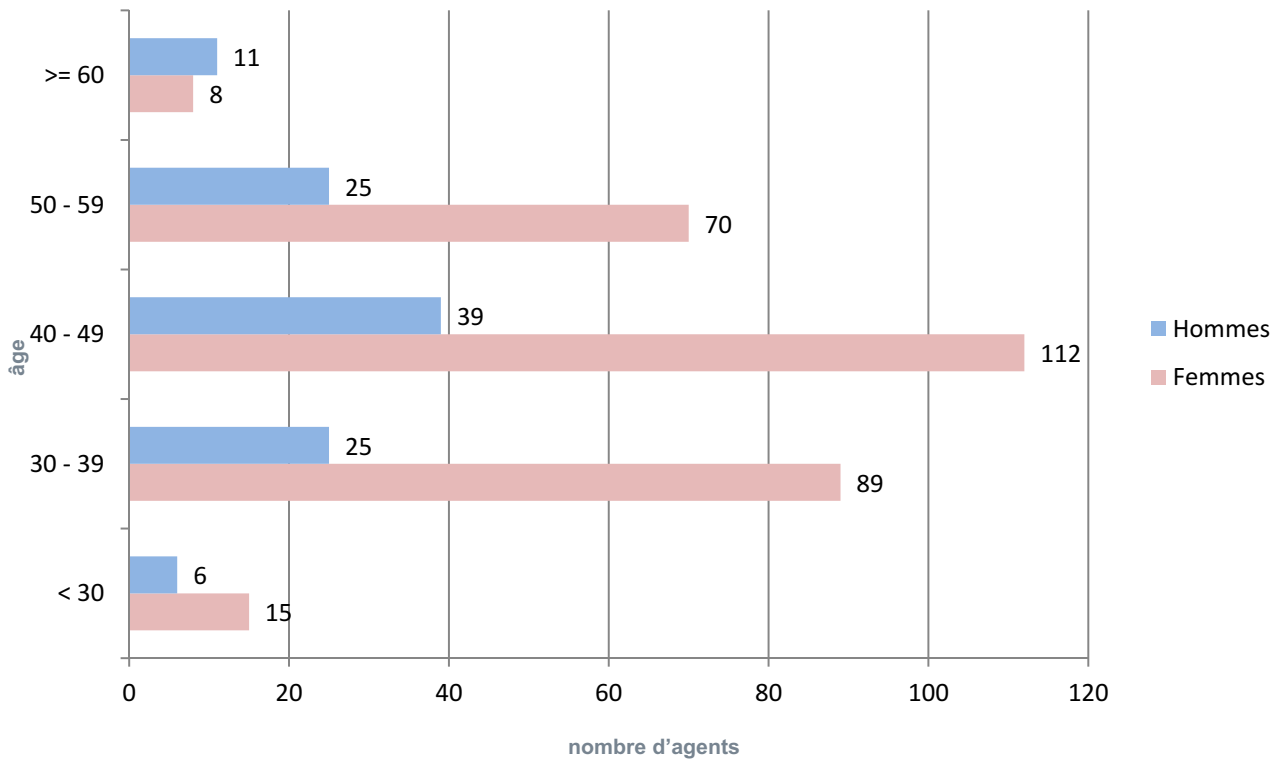
Les femmes sont un peu moins nombreuses parmi les agents placés en catégories 1 et 2, mais restent toutefois majoritaires avec une proportion respective de 67,06% et de 70,59%. Enfin, la proportion hommes/femmes est à la quasi-parité parmi les personnels de Direction avec 45,45% de femmes et 54,55% d'hommes. Les personnels d'encadrement (hors personnels de

direction) affichent 51,22%% de femmes et 48,78% d'hommes. Sur l'ensemble des personnels d'encadrement (y compris personnels de direction) la proportion de femmes est de 50,00% pour 50,00% d'hommes.

La catégorie 4 présente quant à elle la proportion de femmes la moins élevée, s'élevant à 25%, contre 75% d'hommes.



Répartition des effectifs par âge (pyramide des âges)



La moyenne d'âge des collaborateurs de la HAS s'établit à 44,59 ans au 31/12/2014, soit une augmentation de 0,6 an par rapport à l'année 2013.

La moyenne d'âge des hommes est plus élevée (46 ans) que celle des femmes (44 ans). La tranche d'âge la plus représentée est celle des 40-49 ans (37,75%), suivie par celle des 30-39 ans (28,50%). Les 50-59 ans (23,75%), ainsi que les moins de 30 ans (5,25%) et les plus de

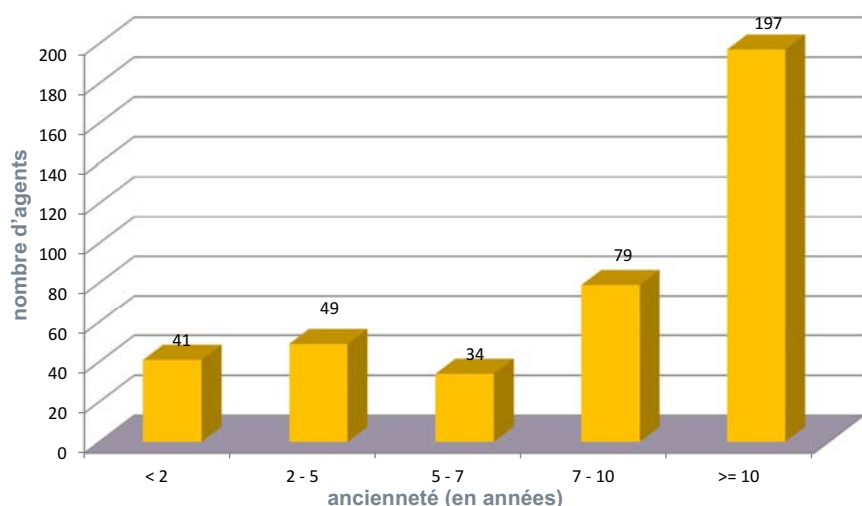
60 ans (4,75%) sont les moins représentés.

Par ailleurs, l'effectif des collaborateurs âgés de 25 ans et moins s'élève à 2 agents.

Cette faible proportion des 25 ans et moins (0,50% de l'effectif physique total) s'explique par la nature des missions de la HAS qui exigent un niveau élevé de qualifications.

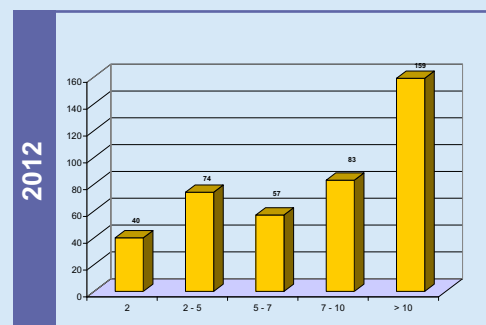
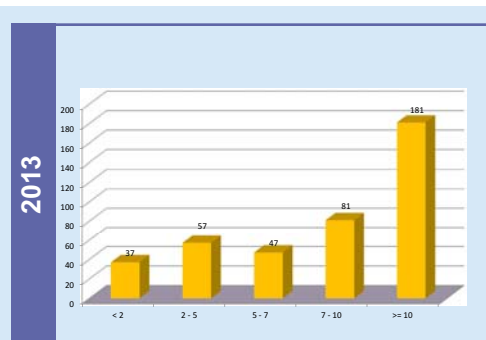


Répartition des effectifs par ancienneté



L'ancienneté moyenne des collaborateurs de la HAS s'établit à 9,76 années en 2014, contre 9,05 ans en 2013 et 8,4 ans en 2012. L'ancienneté moyenne augmente donc à nouveau de moins d'un an cette année. Cette évolution s'explique par des départs sur les tranches d'ancienneté de 2 à 5 ans et de 5 à 7 ans intervenus en 2014. La tranche des 7 à 10 ans d'ancienneté est relativement stable sur les trois dernières années. Les collaborateurs ayant 10 ans et plus d'ancienneté sont les plus représentés (49,25%) et en augmentation (44,91% en 2013 et 38,5% en 2012). Ceci s'explique par la forte proportion de recrutements intervenus au début des années 2000 pour faire face à la montée en charge des missions de l'institution.

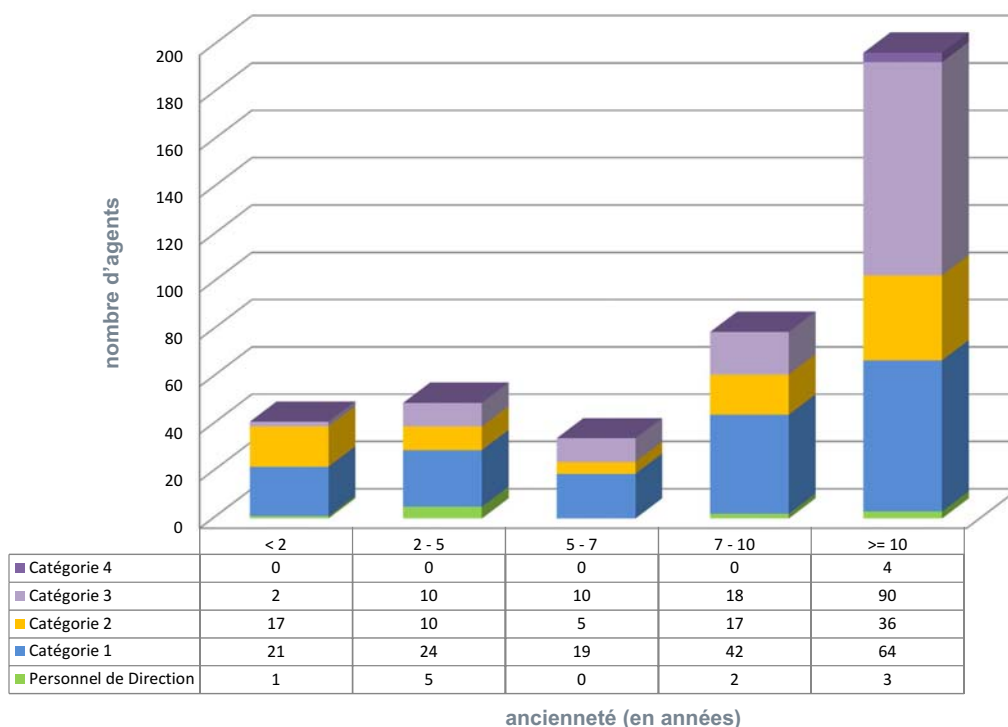
Les collaborateurs de catégorie 3 et 4 sont les plus représentés dans la tranche d'ancienneté des 10 ans et plus, dans laquelle ils comptent pour plus de 47% (près de 70% des collaborateurs de catégorie 3 et l'ensemble des collaborateurs de la catégorie 4 ont plus de 10 ans d'ancienneté).



ancienneté moyenne

- 9,76 ans en 2014
- 9,05 ans en 2013
- 8,40 ans en 2012

Répartition des effectifs par ancienneté dans la structure et par catégorie



Promotions et bonifications indiciaires accordées

Les promotions professionnelles (passage en hors-classe ou échelons exceptionnels) et les bonifications indiciaires sont déterminées chaque année à l'issue de la campagne annuelle d'évaluation.

En 2014, 80% des agents éligibles à la bonification indiciaire en ont obtenu une. Ce chiffre s'élevait à 62% en 2013 et 63% en 2012.

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|---|------|------|------|
| Passages en hors-classe ou échelons exceptionnels | 15 | 14 | 16 |
| Bonifications indiciaires | 180 | 150 | 157 |

Changements de catégorie ou d'emploi-repère

Le changement d'emploi-repère s'opère lorsqu'un agent se voit affecté à un poste de la même catégorie mais correspondant à un autre emploi-repère, par exemple un secrétaire-assistant qui devient assistant de gestion.

Le changement de catégorie correspond, quant à lui, à une évolution vers un poste dans la catégorie supérieure, par exemple un assistant de gestion (catégorie 3) qui devient chef de projet 2 (catégorie 2) suite à un appel à mobilité.

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|-----------------------------|------|------|------|
| Changements de catégorie | 0 | 4 | 1 |
| Changements d'emploi-repère | 1 | 0 | 1 |

Mobilité interne

13 agents ont bénéficié d'une mobilité interne en 2014, contre 21 en 2013 et 9 en 2012. Par mobilité interne, on entend les changements d'emploi ou de service suite à un appel à candidature et une procédure de recrutement. La mobilité interne correspond à la volonté de l'institution de valoriser en interne, lorsque les besoins le permettent, les compétences de ses agents en développant les passerelles et les parcours professionnels. Cette volonté s'est traduite depuis 2013 par la mise en place d'un dispositif

d'accompagnement des parcours professionnels tout au long de la carrière et par un travail d'identification des compétences internes dans le cadre du développement d'une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

Stagiaires, emplois saisonniers et intérimaires

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|---------------------|------|------|------|
| Stagiaires | 29* | 34 | 39 |
| Apprentis | 0 | 0 | 1 |
| Emplois saisonniers | 0 | 0 | 0 |
| Intérimaires | 0 | 0 | 0 |

On entend par *stagiaires* les personnes, étudiants ou en formation, effectuant une mission d'observation ou opérationnelle dans le cadre d'une convention de stage tripartite signée par la HAS, le stagiaire et son organisme de formation ou école. Comme leur nom l'indique, les emplois saisonniers sont recrutés sur des contrats saisonniers à durée déterminée pour répondre aux besoins identifiés à l'occasion des périodes de vacances.

* dont 7 stages d'internat et 9 stages d'observation de fin de 3ème.

Mouvements du personnel

| Nombre de recrutements | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| CDI, CDD spécifiques à la fonction publique, MAD, détachés | 27 | 17 | 9 |
| CDD remplacement ou renfort temporaire | 13 | 17 | 20 |
| Total | 40 | 34 | 29 |

On distingue les recrutements de personnels temporaires dans le cadre de contrats à durée déterminée (remplacement ou renfort temporaire) des embauches sur postes permanents ou de longue durée, quel que soit le statut de la personne recrutée : CDI de droit public et privé, CDD de longue durée spécifique à la fonction publique, collaborateurs en provenance d'organismes extérieurs et mis à disposition de la HAS ou fonctionnaires détachés de leur corps d'origine.

A noter qu'un recrutement ne correspond pas nécessairement à une création de poste. La plupart des recrutements concernent des postes devenus vacants suite au départ des agents qui les occupaient ou à des remplacements de personnels permanents partis en congés maternité, congés de formation, mise à disposition, congé sans rémunération ou congé parental.

| | Motifs de départ | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|--|-------------------|-------------------|-----------|
| CDI | Démissions | 11 ⁽¹⁾ | 17 ⁽²⁾ | 10 |
| | Fins de détachement, de MAD auprès de la HAS ou de CDD spécifique à la fonction publique | 4 | 8 | 1 |
| | Agents de la HAS mis à disposition vers d'autres établissements au cours de l'exercice | 0 | 1 | 2 |
| MAD | Congés non rémunérés et congés mobilité | 5 | 7 | 6 |
| CDD spécifiques à la fonction publique | Mobilités interagences | 1 | 1 | 3 |
| Détachés | Départs en retraite | 5 | 6 | 3 |
| | Ruptures de la période d'essai par l'employeur | 0 | 0 | 0 |
| | Ruptures de la période d'essai par l'agent | 1 | 0 | 1 |
| | Licenciements | 0 | 0 | 0 |
| | Total départs CDI | 27 | 40 | 26 |
| CDD | Fins de CDD (y compris CDD saisonniers) | 5 | 7 | 10 |
| | Démissions et Ruptures de période d'essai à l'initiative de l'agent | 3 ⁽³⁾ | 4 | 0 |
| | Licenciements / Ruptures de période d'essai à l'initiative de l'employeur | 2 ⁽⁴⁾ | 0 | 0 |
| | Total départs CDD | 10 | 11 | 10 |
| | Total départs | 37 | 51 | 36 |

chiffres portant sur la période du 01/01 au 31/12 de chaque année considérée

(1) dont 7 démissions suite à un congé sans rémunération, congé de mobilité, mise à disposition ou congé pour mobilité interagence ; les agents concernés n'ayant pas effectué de demande de réintégration.

(2) dont 8 démissions suite à un congé sans rémunération, congé de mobilité, mise à disposition ou congé pour mobilité interagence ; les agents concernés n'ayant pas effectué de demande de réintégration.

(3) dont 1 rupture durant la période d'essai, à l'initiative de l'agent

(4) dont 1 rupture durant la période d'essai, à l'initiative de l'employeur

Agents mis à disposition d'établissements externes, en congé non rémunéré ou en congé de mobilité

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| MAD auprès d'établissements externes | 5 | 7 | 8 |
| Congés non rémunérés congés mobilité | 9 | 12 | 15 |
| Congés parentaux | 2 | 3 | 3 |

Nombre d'agents en position de MAD auprès d'établissements externes, de congé non rémunérés (ou de mobilité) ou de congé parental au 31/12 de l'année considérée. Il s'agit du nombre cumulé (exercice en cours et précédents) d'agents bénéficiant des dispositifs concernés, alors qu'à la page 15 figure le nombre d'agents placés sur ces dispositifs, au cours de l'exercice concerné.

Absentéisme

Nombre et motifs des journées d'arrêt de travail

| | 2014 | | évolution 2013/2014 | | 2013 | | évolution 2012/2013 | | 2012 | |
|--|----------------|-----------------|---------------------|-----------------|----------------|-----------------|---------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | agents absents | jours d'absence | agents absents | jours d'absence | agents absents | jours d'absence | agents absents | jours d'absence | agents absents | jours d'absence |
| Effectifs | | | | | | | | | | |
| Congés maladie | 174 | 4070 | 16,00% | 10,87% | 150 | 3671 | 1,35% | 6,28% | 148 | 3454 |
| Accidents du travail | 3 | 70 | -57,14% | -66,35% | 7 | 208 | 16,67% | -24,09% | 6 | 274 |
| Total absences pour maladie et accidents du travail | 177 | 4140 | 12,74% | 6,73% | 157 | 3879 | 1,95% | 4,05% | 154 | 3728 |
| Congés maternité | 14 | 1386 | -30,00% | -28,56% | 20 | 1940 | 11,11% | 26,96% | 18 | 1528 |
| Congés paternité | 3 | 33 | -25,00% | -25,00% | 4 | 44 | - | 15,79% | 4 | 38 |
| Total absences pour maternité / paternité | 17 | 1419 | -29,17% | -28,48% | 24 | 1984 | 9,09% | 26,69% | 22 | 1566 |
| Total absences tous motifs | 194 | 5559 | 7,18% | -5,19% | 181 | 5863 | 2,84% | -10,74% | 176 | 5294 |

En 2014, on enregistre une augmentation de 10,87% du nombre de jours d'absence pour arrêt maladie, due à une augmentation de 16% du nombre d'agents ayant connu un arrêt maladie sur l'année. Ceci se traduit par une augmentation de 0,23 point du taux d'absentéisme, malgré une baisse significative du nombre de jours d'arrêts pour accident du travail.

(sur l'analyse détaillée des absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, voir page 21, chapitre relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité).

Taux d'absentéisme

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--------------------|-------|-------|-------|
| Taux d'absentéisme | 2,98% | 2,75% | 2,55% |

Seuls les arrêts maladie et les absences liées à un accident du travail sont pris en compte pour le calcul du taux d'absentéisme.

Mode de calcul du taux d'absentéisme :

nombre de jours d'arrêt pour maladie et pour accident du travail

ETP moyen x 365

Les absences étant comptabilisées en jours calendaires dans le système d'information des ressources humaines, le taux d'absentéisme est calculé sur une base de 365 jours.

Autorisations exceptionnelles d'absence

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|----------------------|------------|---------------|---------------|
| événements familiaux | 117,50 | 115,50 | 112,50 |
| garde d'enfant | 372,50 | 534,50 | 499,50 |
| autres absences | 97,00 | 128,00 | 127,00 |
| Total | 557 | 778,00 | 739,00 |

chiffres exprimés en nombre de jours sur l'année

Les absences pour événements familiaux incluent les absences pour mariage, PACS, naissance, adoption ou mariage d'un enfant, décès d'un membre de la famille etc...

Les agents de la HAS peuvent bénéficier de jusqu'à 6 jours d'absence autorisée pour garder un enfant (en cas de maladie, de grève d'école etc...) et jusqu'à 12 jours si leur conjoint ne dispose pas de jours d'absence pour ce motif.

Les autres absences comprennent les autorisations d'absence pour des motifs tels que déménagement, passage d'un concours administratif, fêtes religieuses etc...

Experts

Typologie des experts par statut

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Chargés de projet | 49 | 37 | 31 |
| Collaborateurs occasionnels | 45 | 14 | 67 |
| Évaluateurs | - | - | 11 |
| Experts-visiteurs | 497 | 546 | 617 |
| Membres de commissions | 176 | 153 | 145 |
| Membres de groupes de travail | 386 | 500 | 695 |
| Rapporteurs | 80 | 50 | 93 |
| Total | 1233 | 1300 | 1659 |

Un lexique des différentes catégories d'experts figure en page 41 de ce bilan social.

Experts-visiteurs (EV)

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|------|------|------|
| Experts-visiteurs en activité ("vivier") | 497 | 546 | 617 |
| Experts-visiteurs sollicités au moins une fois (cumulés) | 473 | 573 | 598 |
| Nouveaux experts-visiteurs (recrutements) | 29 | 15 | 17 |
| Formations d'experts-visiteurs organisées (en nombre d'actions de formation) | 25 | 24 | 46 |

Montant des rémunérations

| Classe | Échelons | Catégorie et effectif physique dans la catégorie | | | |
|------------------------|----------|--|-----------|-----------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | 170 | 85 | 130 | 4 |
| Classe normale | premier | 32 282,39 | 26 614,92 | 19 002,72 | 16 502,36 |
| | dernier | 65 342,68 | 49 896,02 | 33 893,74 | 26 392,66 |
| Hors classe | premier | 48 784,75 | 39 227,83 | 27 281,68 | 21 892,02 |
| | dernier | 88 568,22 | 57 008,15 | 38 394,38 | 29 226,40 |
| Échelons exceptionnels | premier | 68 732,05 | 59 897,45 | - | - |
| | dernier | 75 066,29 | 62 064,43 | - | - |

Rémunérations annuelles brutes exprimées en euros (hors charges patronales).

La rémunération des agents de la HAS est basée sur des grilles indiciaires fixées par un décret de 2003, et exprimées en points de la Fonction Publique, dont la valeur est fixée par l'État. Le positionnement d'un agent sur ces grilles est fonction de la catégorie d'emploi du poste qu'il occupe, ainsi que de son niveau de qualification et d'expérience.

Les collaborateurs détachés d'autres institutions, en contrat de droit privé ou contrat à durée déterminée spécifique à la Fonction Publique et les personnels de direction peuvent ne pas être placés sur ces grilles ou faire l'objet de grilles différentes en fonction de leur statut d'origine.

Rémunération moyenne mensuelle et médiane

Au 31 décembre 2014, la rémunération mensuelle moyenne pour les personnels permanents s'élève à **3 993 €** et le salaire médian s'établit à **3 581 €** sur la base des rémunérations effectivement versées. Sur une base de rémunérations recalculées à temps plein (pour les personnes à temps partiel ou incomplet), le salaire moyen s'élève à **4 201 €** tandis que le salaire médian s'établit à **3 736 €*.**

* Ces chiffres portent sur la rémunération brute versée au mois de décembre 2014 aux agents permanents présents le 31/12/2014, hors membres du Collège et MAD. La rémunération prise en compte inclut l'indemnité de résidence, ainsi que les primes éventuelles liées au statut de certains collaborateurs mais ne comprend pas le supplément familial de traitement (SFT).

Hiérarchie des rémunérations

| | Montant annuel (€) | Moyenne (€) |
|---------------------------|--------------------|-------------|
| Salaires les plus élevés | 3 484 695 | 91 702 |
| Salaires les moins élevés | 924 225 | 24 322 |

Hors rémunérations des membres du Collège, CTS/CIG
Chiffres calculés en ETP sur l'année entière.

Le tableau ci-dessus compare les salaires des 10% des agents ayant la rémunération la plus élevée avec les salaires des 10% des agents ayant la rémunération la moins élevée. Le ratio entre les rémunérations les plus hautes et les plus basses s'établit à **3,77.**

Pour l'année 2014, la masse salariale annuelle totale s'élève à **31 802 185 €** dont **8 071 640 €**

au titre des charges patronales et **3 136 941 €** pour l'indemnisation des experts. La masse salariale correspondant à la rémunération des personnels permanents et non permanents (CDD) s'élève, quant à elle, à **20 551 674 €** (hors stagiaires et hors charges patronales). Ces chiffres ne comprennent pas les MAD accueillis à la HAS.

rémunérations

| Tranches de rémunération | Effectif en % | | |
|--------------------------|---------------|--------|--------|
| | 2014 | 2013 | 2012 |
| > 80 000 € | 7,29% | 8,02% | 7,13% |
| entre 70 001 et 80 000 | 2,26% | 1,50% | 1,72% |
| entre 60 001 et 70 000 | 11,56% | 10,03% | 8,11% |
| entre 50 001 et 60 000 | 14,57% | 14,54% | 16,22% |
| entre 40 001 et 50 000 | 14,82% | 13,28% | 15,72% |
| entre 30 001 et 40 000 | 28,14% | 28,32% | 27,76% |
| entre 20 001 et 30 000 | 18,84% | 20,55% | 21,38% |
| entre 10 001 et 20 000 | 1,26% | 2,01% | 0,98% |
| jusqu'à 10 000 | 1,26% | 1,75% | 0,98% |

Le tableau ci-dessus indique la répartition des rémunérations annuelles brutes par montant, effectivement versées en 2014, c'est à dire au prorata du temps de présence et de la quotité de travail.

Les agents se trouvant dans le segment "jusqu'à 10 000€" et certains placés dans le segment entre 10 001 € et 20 000 € sont des collaborateurs arrivés en fin d'année ou exerçant leurs fonctions à temps partiel ou incomplet.

Accidents du travail et de trajet

Accidents du travail et de trajet

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|---|-----------|------------|------------|
| Accidents sur le lieu de travail | 0 | 2 | 1 |
| Accidents de trajet | 2 | 5 | 5 |
| Maladie professionnelle | 0 | 0 | 0 |
| Total AT/MP* | 2 | 7 | 6 |
| Nombre de jours d'arrêt pour accidents sur le lieu de travail | 0 | 19 | 42 |
| Nombre de jours d'arrêt pour accidents de trajet | 42 | 189 | 232 |
| Nombre de jours d'arrêt pour maladie professionnelle | 28** | 0 | 0 |
| Total nombre de jours d'arrêts pour AT/MP* | 70 | 208 | 274 |

* AT/MP : accident du travail (accidents de trajet compris) / maladie professionnelle

** suites d'une maladie professionnelle déclarée en 2010

En 2014, on enregistre 2 accidents du travail ayant donné lieu à des jours d'arrêts de travail. Dans les deux cas, il s'agit d'accidents de trajet. Toutefois, ce chiffre tient compte d'un accident de trajet survenu en 2013 et dont l'absence consécutive s'est prolongée sur quelques jours en début d'année 2014. Le nombre d'accidents du travail est en diminution comparé aux exercices précédents, tandis qu'on enregistre une diminution de 66% des absences pour ce motif.

Compte-tenu de la nature des activités de la HAS, les accidents de travail concernent surtout des accidents de trajet ou des chutes, foulures (etc...) sur

le lieu de travail. Les maladies professionnelles portent principalement sur des TMS liés à l'activité de bureau (syndrome du canal carpien). En 2014, on enregistre 28 jours d'absences pour des soins consécutifs à une maladie professionnelle déclarée lors d'un exercice précédent. Depuis 2011, la HAS a recours régulièrement aux conseils d'un ergonome, dans le cadre de la prestation liée à la médecine de prévention. On ne dénombre pas de nouvelle maladie professionnelle depuis 2011.

TFRAC et TGRAC

TFRAC, mode de calcul :

$$\frac{\text{nombre d'accidents du travail} \times 10^6}{\text{ETP}^* \times \text{nombre de jours ouvrés} \times \text{heures travaillées par jour}}$$

TGRAC, mode de calcul :

$$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt} \times 1000}{\text{ETP}^* \times \text{nombre de jours ouvrés} \times \text{heures travaillées par jour}}$$

* ETP moyen sur l'année considérée

Le **TFRAC (Taux de Fréquence des Accidents du Travail)** indique le nombre d'accidents du travail pour 1 million d'heures travaillées.

Le **TGRAC (Taux de Gravité des Accidents du Travail)** s'exprime en nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident de travail pour 1 000 heures travaillées.

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|-------|------|------|------|
| TFRAC | 1,37 | 8,06 | 7,77 |
| TGRAC | 0,05 | 0,27 | 0,35 |

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Composition et activité

Le CHSCT regroupe des représentants de la direction et des représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel, en collège unique, après appel à candidatures, à raison de 4 membres. Le CHSCT a été renouvelé en 2014. Participent également au CHSCT trois représentants des syndicats, ainsi que le médecin du travail et l'assistante sociale

qui interviennent à titre consultatif. Deux collaborateurs du SLMP (Service Logistique et Marchés Publics) y participent également en qualité d'experts techniques.

En 2014, le CHSCT s'est réuni 4 fois à titre ordinaire et 1 fois à titre extraordinaire.

Dépenses en matière de sécurité

Formation en matière de sécurité et de conditions de travail

| | 2014 | | 2013 | | 2012 | |
|--|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|
| | Nombre d'agents | Coût (€) | Nombre d'agents | Coût (€) | Nombre d'agents | Coût (€) |
| CSST (Certificat de Sauveteur Secouriste du Travail) | 9 | 1428 | 0 | 0 | 11 | 1924 |
| CSST (recyclage) | 22 | 1547 | 0 | 0 | 22 | 3339 |
| Sécurité incendie* | 34 | 2291 | 0 | 0 | 14 | 1614 |
| Sécurité incendie (révision) | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 2421 |
| Gestes et postures | 17 | 1178 | 0 | 0 | 20 | 2428 |
| Évacuation salles serveurs / bonbonnes à argon | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 808 |
| Risques psycho-sociaux | 0 | 0 | 8 | 1832 | 0 | 0 |
| Total | 82 | 6 444 | 8 | 1 832 | 96 | 12 534 |

Formations sécurité incendie : équipiers première intervention + équipiers d'évacuation

En 2014, 6 444 € ont été consacrés aux formations en matière de sécurité et de conditions de travail. Celles-ci ont concerné les formations réglementaires au secourisme du travail et à la sécurité incendie (équipiers de première intervention et équipiers d'évacuation) ainsi que des actions de formation sur les gestes et postures au travail. Les formations réglementaires ont lieu tous les deux ans, c'est pourquoi elles ont été organisées en 2012 et en 2014 mais pas en 2013. Seules les formations au secourisme des agents équipiers de première intervention en cas d'incendie, suivies à titre réglementaire, sont prises en compte dans ce tableau. Les formations au secourisme entre-

prises à titre personnel dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation) ne sont pas comptabilisées ici. Pour rappel, le Certificat de Sauveteur-Secouriste du Travail atteste de compétences en premiers secours adaptées au milieu professionnel et aux risques spécifiques liés à un environnement de travail.

Autres dépenses de sécurité

En 2014, le montant des dépenses de sécurité (hors frais de formation) s'élève à 4 448,29 €, contre 15 285 € en 2013 et 18 165 € en 2012. Pour 2014, ce poste de dépenses correspond à des achats d'équipements de sécurité pour les personnels logistiques ou informatiques (chaussures, ceintures et gilets de

sécurité, protections auditives pour l'atelier de reprographie), des prestations de contrôles des installations électriques, ainsi que la fourniture et la vérification des extincteurs.

Durée et aménagement du temps de travail

Horaire hebdomadaire

Le temps de travail hebdomadaire à la HAS est de 38 heures et 30 minutes soit 7 heures et 42 minutes par jour (7,7 heures par jour). En matière d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail (ARTT) trois options sont proposées aux agents :

- 38 heures et 30 minutes par semaine, réparties sur 5 jours avec 30 demi-journées par an de congés à prendre à dates fixes au titre de l'ARTT ;
- 38 heures et 30 minutes par semaine, réparties sur 5 jours et 15 jours mobiles de congés par an au titre de l'ARTT ;
- 36 heures et 15 minutes par semaine, réparties sur 5 jours de 7 heures et 15 minutes avec 2 journées mobiles d'ARTT par an.

Ces chiffres sont valables pour un temps plein. Pour les collaborateurs à temps partiel ou incomplet, ils sont calculés au prorata de la quotité de travail.

En 2014, 1 agent a opté pour la troisième option, le reste des effectifs préférant l'option 2. Cette proportion est identique comparée aux deux exercices précédents.

Enfin, 2 agents disposent d'un aménagement horaire spécifique du fait des contraintes liées à leur poste de travail, tout en restant dans le cadre du protocole d'ARTT de la HAS.

Temps de travail

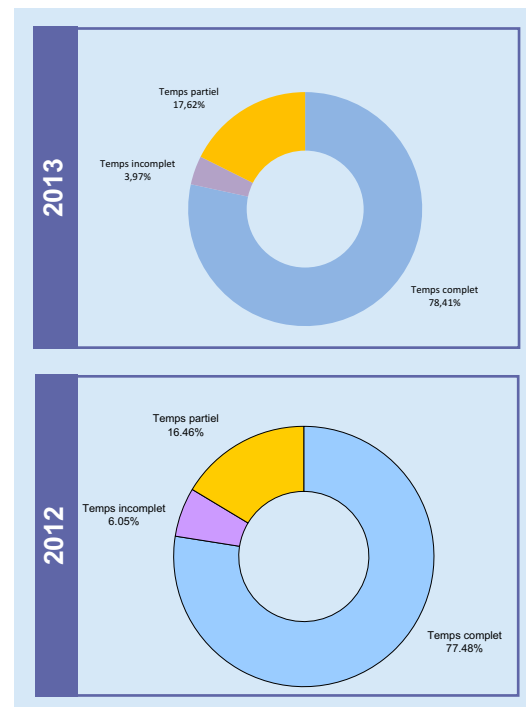
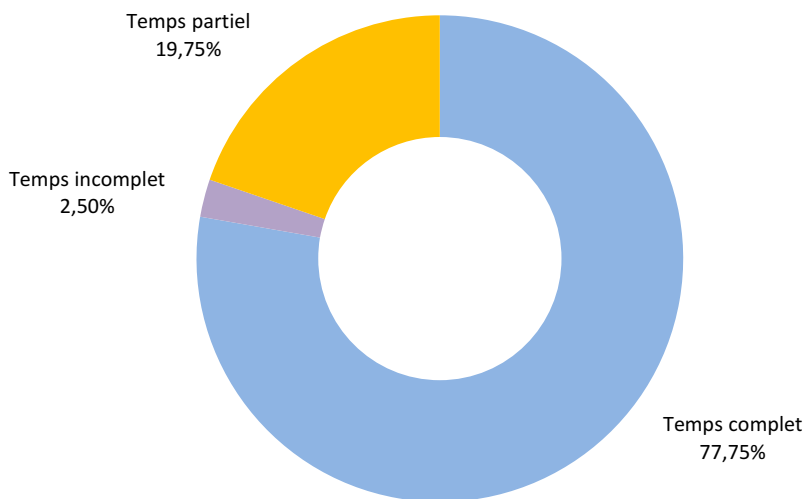
Temps partiel : qualifie une quotité de travail réduite à l'initiative de l'agent.

Temps incomplet : qualifie une quotité de travail réduite résultant des clauses de son contrat de travail.

| Temps de travail (quotité) | Temps incomplet | Temps partiel | Temps complet | Total |
|----------------------------|-----------------|---------------|---------------|------------|
| ≥20% | 2 | 0 | - | 2 |
| 40% | 1 | 0 | - | 1 |
| 50 % | 3 | 2 | - | 5 |
| 60 % | 1 | 3 | - | 4 |
| 70 % | 1 | 1 | - | 2 |
| 80 % | 1 | 60 | - | 61 |
| 90 % | 1 | 13 | - | 14 |
| 100% | - | - | 311 | 311 |
| Total | 10 | 79 | 311 | 400 |

89

Chiffres exprimés en nombre d'agents



En 2014, 89 collaborateurs, soit 22,25% des effectifs exercent leur activité à temps partiel ou à temps incomplet. Cette proportion varie peu sur les trois derniers exercices : elle s'établissait à 21,6% en 2013 et 22,5% en 2012.

En 2014, 24,05% (19 agents) des temps partiels sont accordés de droit pour raisons familiales, conformément aux textes législatifs et réglementaires, tandis que 3,80% (3 agents) le sont de droit, pour raisons de santé.

Les autres collaborateurs à temps partiel, soit 77,75% de l'effectif concerné, exercent leur fonction sur une quotité de travail réduite à leur demande.

Les agents à temps incomplet sont, quant à eux, pour la plupart des professionnels de santé cumulant un emploi à la HAS et dans un établissement de santé. Hormis les agents à temps partiel pour des raisons de santé, le travail à temps partiel à la HAS est une modalité de travail choisie par les agents concernés.

Organisation du travail

Modalités particulières de travail

Certains agents de la HAS peuvent demander à exercer leur activité en télétravail, à condition de remplir les conditions d'ancienneté et sous réserve des contraintes de service et de compatibilité avec leurs fonctions. Les agents ayant opté pour ce dispositif sont présents une à deux journées par semaine dans les locaux de la HAS où ils disposent de stations de travail dédiées. Le reste du temps ils travaillent à partir de leur domicile.

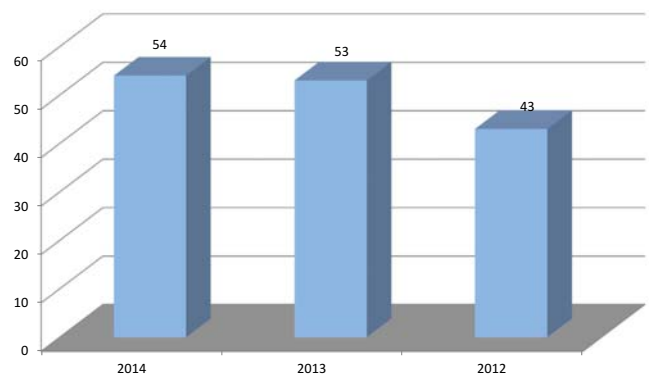
Cette modalité de travail a été ouverte dans le cadre d'une expérimentation menée entre 2001 et 2004 auprès de 8 personnes appartenant à deux services pilotes à l'époque de l'ANAES. En 2005, le télétravail a été étendu à l'ensemble des services : le protocole régissant ce dispositif fixant le nombre maximum de télétravailleurs à 10% de l'effectif total. En 2012, une révision de ce protocole a porté le quota maximum de télétravailleurs à 15% de l'effectif total.

Au 31 décembre 2014, la HAS compte 54 télétravailleurs répartis sur 13 services. 5 collaborateurs ont rejoint les effectifs en télétravail cette année, tandis que 4 agents, ayant cessé leurs fonctions à la HAS, ont quitté le dispositif.

En dehors d'évolutions vers des fonctions non compatibles avec le télétravail ou de démissions de la HAS, on

n'enregistre pas de sortie du dispositif à l'initiative des télétravailleurs.

Enfin, la HAS compte un relecteur à domicile qui exerce ses fonctions dans le cadre d'un contrat de travail spécifique au secteur de l'édition et qui, de ce fait, n'entre pas dans le périmètre du dispositif du télétravail.



Médecine du travail

Visite médicale d'embauche

En 2014, l'ensemble des collaborateurs vus par le médecin du travail en charge des visites médicales d'embauche ont été déclarés aptes. Aucun avis d'inaptitude ou de réserve n'a été émis.

Médecine de prévention

| Examens cliniques | 2014 | 2013 | 2012 |
|---|------------|-----------|------------|
| Total des examens médicaux périodiques | 90 | 24 | 102 |
| dont salariés avec surveillance particulière liée à l'importance du travail sur écran | 0 | - | |
| Total des examens médicaux non périodiques | 64 | 36 | 116 |
| dont visites de reprise | 35 | 20 | 23 |
| dont visites occasionnelles | 26 | 14 | 83 |
| Total | 154 | 60 | 106 |
| Examens complémentaires (tests de visions, urines etc) | 528 | 33 | 72 |

Chiffres exprimés en nombre d'examens.

| Avis d'aptitude | 2014 | 2013 | 2012 |
|---------------------------------------|------------|-----------|------------|
| Aptes | 119 | 43 | 184 |
| Aptes avec restrictions | 8 | 10 | 9 |
| Aptes avec aménagement de poste | 14 | 3 | 4 |
| Inaptes au poste mais apte à un autre | 2 | 0 | 0 |
| Inaptes temporairement | 2 | 2 | 0 |
| Inaptes définitivement | 0 | 0 | 0 |

Chiffres exprimés en nombre d'avis. Plusieurs avis d'inaptitude peuvent être prononcés pour un même agent au cours de l'année.

| Orientation | 2014 | 2013 | 2012 |
|---|-----------|----------|----------|
| en ophtalmologie | 15 | 0 | 0 |
| en médecine générale ou de spécialité | 7 | 0 | 0 |
| en consultation de pathologie professionnelle | 0 | 0 | 0 |

Les agents de la HAS font l'objet d'une surveillance médicale régulière dans le cadre de la médecine de prévention.

Le médecin de prévention rencontre en consultation chaque agent un an après leur embauche, puis ensuite tous les deux ans. Il assure aussi les visites de reprise pour les agents ayant été en arrêt maladie de plus de 31 jours ou consécutif à un accident du travail, ou encore après un congé maternité. Une attention particulière est portée sur les visites de reprise car certaines situations peuvent entraîner une modification d'aptitude ou nécessiter un aménagement du poste de travail. Le médecin du travail exerce également une surveillance médicale particulière pour les agents souffrant de certaines patholo-

gies ou occupant des postes avec des risques spécifiques : exposition au bruit, travaux de manutention et port de charges, etc... Depuis 2011, quelques agents ont bénéficié d'un suivi particulier, notamment dans des situations de mal-être au travail. Des interventions sur site, ainsi que des études ergonomiques ont été menées dans le cadre d'aménagement de postes de travail. Des difficultés chez le précédent organisme de médecine du travail expliquent la baisse du nombre de rendez-vous en 2013. En 2014, la HAS a fait appel à un nouveau prestataire en matière de santé au travail, d'où une activité de consultation plus soutenue.

Taux de fréquentation

Le taux de fréquentation à la visite médicale d'embauche approche 100%. Pour la médecine de prévention, le taux de fréquentation est également satisfaisant.

Interventions en milieu de travail

Le médecin du travail a participé à 4 visites des locaux avec le CHSCT. Par ailleurs, 1 étude de poste a été réalisée par le médecin du travail, et 3 études de poste ont été réalisées par l'ergonome.

Représentants du personnel

Les tableaux ci-dessous indiquent la composition des instances représentatives du personnel au 25.10.2011, date des dernières élections professionnelles. Ces élections ont permis d'établir la représentativité de trois organisations syndicales à la HAS dans les termes de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Pour mémoire, le collège électoral 1 regroupe les personnels des catégories d'emploi 1 et 2, tandis que le collège électoral 2 regroupe les personnels des catégories 3 et 4.

Délégués du Personnel élus (DP)

| | | |
|-----------|------------|-----------------------------------|
| Collège 1 | titulaires | 4 2 S.P.-HAS, 1 CFDT et 1 CFTC |
| | suppléants | 4 2 CFDT, 1 CFTC et 1 S.P.-HAS |
| Collège 2 | titulaires | 3 1 CFDT, 1 S.P.-HAS et 1 CFTC |
| | suppléants | 3 2 S.P.-HAS et 1 CFTC |

En 2013, le délégué du personnel CFTC titulaire de collège 1 a démissionné de la HAS.

Comité d'Entreprise (CE)

| | | | |
|------------------|-----------|-------------------------|------------------------------------|
| Membres élus | Collège 1 | titulaires | 3 1 CFDT, 1 S.P.-HAS et 1 CFTC |
| | | suppléants | 3 1 S.P.-HAS, 1 CFTC et 1 CFDT |
| | Collège 2 | titulaires | 1 1 S.P.-HAS et 1 CFTC |
| | | suppléants | 2 1 CFTC et 1 S.P.-HAS |
| Membres désignés | | représentants syndicaux | 3 1 S.P.- HAS, 1 CFDT et 1 CFTC |

En 2013, deux représentants du personnel au Comité d'Entreprise, suppléants au Collège 1, ont mis fin à leur mandat, l'un à la suite d'une démission de la HAS (CFTC), l'autre à la suite d'un départ en mise à disposition (CFDT).

En 2014, un représentant du personnel au Comité d'Entreprise, titulaire au Collège 2, a mis fin à son mandat.

Participation aux élections professionnelles

| Collège | DP | | CE | |
|---------------------------|--|---|---|--|
| | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Nombre d'électeurs | 282 <i>257</i> <i>175</i> | 147 <i>151</i> <i>135</i> | 282 <i>257</i> <i>164</i> | 147 <i>151</i> <i>129</i> |
| Nombre de votants | 170 <i>116</i> <i>120</i> | 116 <i>91</i> <i>110</i> | 171 <i>116</i> <i>112</i> | 116 <i>92</i> tit. : 104 / supp. : 102 |
| Participation | 61 % <i>45,14%</i> <i>68,57%</i> | 79 % <i>60,26%</i> <i>81,48 %</i> | 61 % <i>45,14%</i> <i>68,29 %</i> | 79 % <i>60,93%</i> tit. 80,62 % / supp. : 79,07 % |

A titre de comparaison figurent en italique mauve les chiffres relatifs aux élections de 2007 et en grisé ceux relatifs aux élections professionnelles de 2005.

Par rapport aux élections professionnelles de 2005 et de 2008, on constate l'arrivée à la HAS d'une troisième organisation syndicale, la CFTC, qui vient s'ajouter au S.P-HAS et à la CFDT.

La CGT qui était présente depuis 2007 en tant que formation syndicale ne comptant pas d'élu, n'a pas présenté de candidats à cette élection.

Commission Consultative Paritaire (CCP)

Composée à part égale de délégués du personnel élus et de représentants de la Direction, la Commission Consultative Paritaire est consultée sur les décisions d'ordre individuel, notamment les propositions d'avancement consécutives à l'évaluation du personnel. Elle se divise en deux collèges, représentant respectivement les catégories 1/2 et les catégories 3/4. En 2014, elle a été consultée pour l'attribution des bonifications indiciaires et des passages en hors-classe, un

changement d'emploi-repère, une mise à disposition auprès d'un établissement tiers, un contestation liée à l'évaluation et un licenciement.

Dialogue social

Nombre de réunions avec les représentants du personnel

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|-------|--------------------------|--|------------------------------------|
| CE | 12 réunions | 12 réunions ordinaires 1 réunion extraordinaire | 12 réunions |
| DP | 12 réunions | 12 réunions | 12 réunions |
| CHSCT | 4 réunions ordinaires | 4 réunions ordinaires | 4 réunions ordinaires |
| | 1 réunion extraordinaire | 3 réunions extraordinaires | 2 réunions extraordinaires |
| CCP | 3 réunions plénières | 2 réunions plénières | 3 réunions plénières |
| | 3 réunions restreintes | 6 réunions en formation restreinte | 7 réunions en formation restreinte |

Accords collectifs et négociations avec les partenaires sociaux

Bien que disposant d'instances représentatives du personnel de droit privé, la HAS, en tant qu'institution de droit public, ne dispose pas de la capacité de conclure des accords collectifs ayant valeur juridique en vue de mettre en oeuvre des dispositions législatives ou réglementaires pour ses personnels en situation statutaire.

Néanmoins, dans le cadre du dialogue social, plusieurs négociations ou groupes de travail se sont tenus avec les partenaires sociaux en 2014 :

- évaluation annuelle des collaborateurs : révision de la fiche d'évaluation ; négociation de l'enveloppe de points de bonifications indiciaires et les quotas de passage en hors-classe et échelons exceptionnels; présentation des propositions à l'issue de la campagne ;
- fixation des jours mobiles de fermeture de la HAS ;

- télétravail ;
- Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ;
- Utilisation des outils informatiques et/ou de communication personnels à des fins professionnelles et charte informatique ;
- Élection des membres du CHSCT ;
- Égalité professionnelle hommes/femmes ;
- Modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi de finances pour 2012 ;
- Négociation sur les thèmes de travail du dialogue social pour l'année 2015.

Action sociale

Dépenses liées à l'action sociale

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Dépenses liées à l'action sociale (€) | 535 495 | 533 915 | 590 835 |
| Évolution | +0,30% | -9,63% | - 7.85% |
| Masse salariale (€) | 20 551 674 | 20 751 273 | 21 018 157 |
| Évolution | - 0,96% | -1,27% | +3,77 % |

Les dépenses d'action sociale sont de deux types :

- dépenses sociales de l'institution : restaurant inter-entreprises (RIE), médecine du travail, CESU, secours et divers ;
- subvention allouée au Comité d'Entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles.

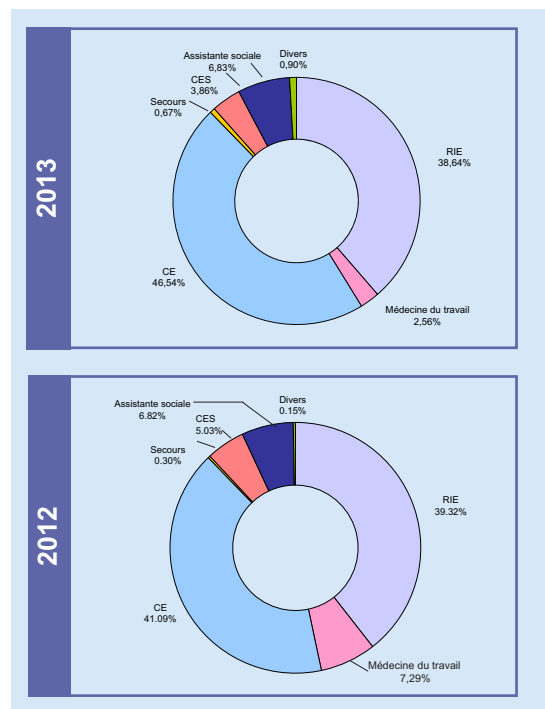
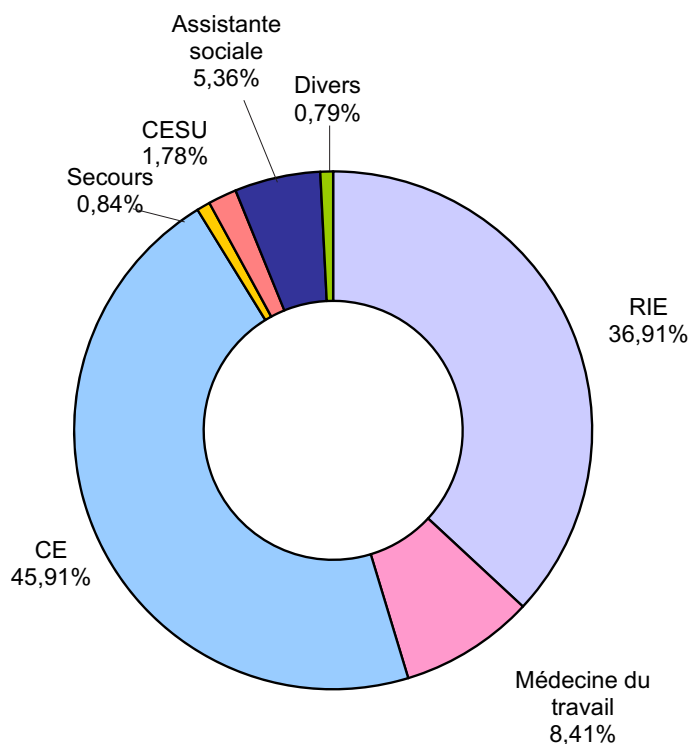
Subvention allouée au Comité d'Entreprise (CE)

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|---------------------------------------|--------------|-------------|--------------|
| Fonctionnement (€) | 42 023,29 € | 42 660,93 € | 41 451,16 € |
| Activités sociales et culturelles (€) | 203 812,96 € | 205 830,48 | 201 038,10 € |

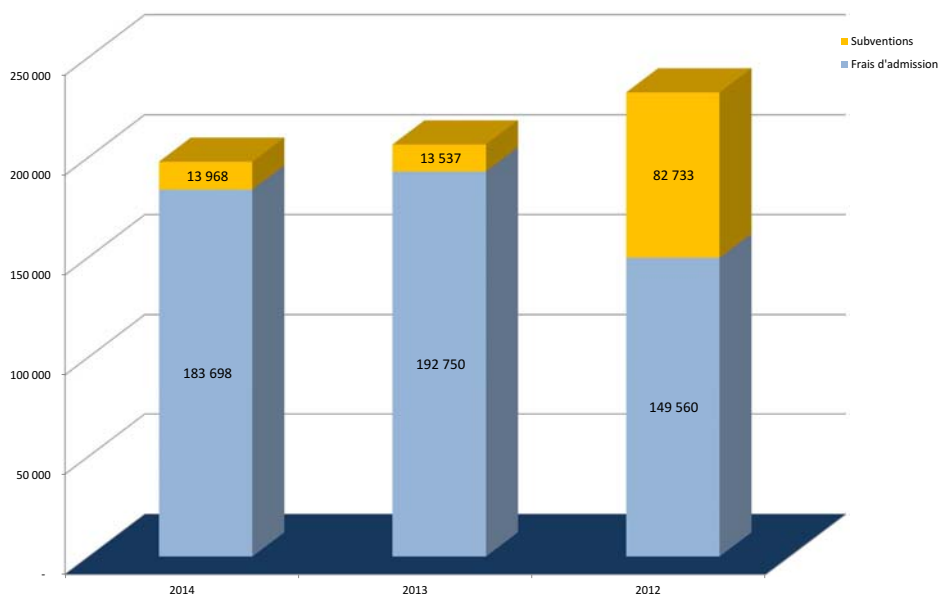
Le budget annuel du CE se répartit en deux parties, calculées sur la base de la masse salariale réelle des comptes 641 (masse salariale des personnels permanents hors MAD) et 643 (masse salariale des personnels non permanents - hors experts et MAD) de l'exercice précédent (n-1) :

- le budget de fonctionnement s'élève à 0,2% ;
- le budget réservé aux activités sociales et culturelles s'établit à 0,97%.

Répartition des dépenses liées à l'action sociale



Dépenses de restauration collective Restaurant Inter-Entreprises (RIE)



On entend par dépenses de restauration collective, les frais liés au restaurant inter-entreprises que les agents peuvent utiliser pour se restaurer le midi.

Ces dépenses se répartissent sur plusieurs postes :

- prise en charge par la HAS des frais d'admission facturés pour chaque plateau ;
- subvention au RIE, notamment participation au fonds de roulement (consommations d'eau et d'électricité, entretien etc...) ;

■ participation au fonds de renouvellement du RIE (dépenses de renouvellement du matériel).

La subvention au RIE, ainsi que les participations au fonds de roulement et au fonds de renouvellement figurent dans la rubrique *Subventions*.

Aide aux personnels en difficulté

Assistante sociale

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|------|------|------|
| Jours de présence | 59 | 67 | 81 |
| Nombre de dossiers suivis | 36 | 38 | 47 |
| Nombre de rendez-vous | 163 | 186 | 212 |
| Prêts accordés par la HAS | 8 | 13 | 3 |
| Secours accordés par la HAS | 5 | 4 | 2 |
| Secours accordés par d'autres organismes | 0 | 0 | 1 |
| Assistance dossiers de surendettement | 1 | 1 | 0 |
| Demandes d'informations sur le logement | 5 | 3 | 6 |
| HLM Saint-Denis | | | |
| Dossiers constitués | 2 | 0 | 0 |
| Logements obtenus | 0 | 0 | 0 |
| | | | |
| HLM hors Saint-Denis | | | |
| Dossiers constitués | 1 | 2 | 2 |
| Logements obtenus | 1 | 0 | 1 |

(1) Les demandes de HLM sur Saint-Denis sont gérées dans le cadre d'une démarche de rapprochement entre la HAS et Plaine Commune Habitat, l'OPAC de la communauté d'agglomération Plaine Commune

(2) Les demandes de HLM "hors Saint-Denis" sont gérées individuellement. L'assistante sociale fournit un accompagnement

Depuis 2010, à la suite de la démission de l'assistante sociale, la prestation d'assistance aux personnels en difficulté est assurée par un organisme spécialisé dans le cadre d'un marché public. Le recours à une prestation externalisée a permis d'élargir le périmètre d'intervention de l'assistante sociale et d'augmenter la fréquence des permanences : 1 journée hebdomadaire en 2010 (au lieu d'une semaine par mois auparavant) puis 1,5 jour hebdomadaire à partir de 2011. En 2014, l'assistante sociale a assuré 59 journées de vacations.

L'assistante sociale est à la disposition des agents confrontés à des difficultés personnelles ou professionnelles. Elle procure un espace de parole et d'écoute neutre, et apporte son soutien dans les situations difficiles. Tenu au secret professionnel, elle intervient en toute confidentialité.

L'assistante sociale informe, oriente et aide dans les démarches, notamment pour la constitution de dossiers de demande de logement, de prêts et secours, ou de surendettement. Elle peut

jouer le rôle d'interface avec certains organismes sociaux.

Les motifs de consultation restent principalement d'ordre financier, familial ou liés au logement, à la santé ou au travail. Concernant l'habitat, le contexte particulier de la région parisienne rend difficile l'obtention de logements. Néanmoins, l'assistante sociale répond aux demandes d'informations sur ce sujet et propose un accompagnement dans les démarches, en fournissant notamment un appui dans la constitution des dossiers auprès des différents organismes.

Par ailleurs, l'assistante sociale participe au CHSCT et à des réunions de travail thématiques. En 2014, en plus des réunions du CHSCT et des réunions de la Commission prêts et secours, elle a pris part à un total de 11 réunions de travail entre le service des ressources humaines et les organisations syndicales, ainsi qu'à des visites de locaux.

Prêts et secours

Les agents se trouvant dans une situation financière difficile peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un prêt sans intérêt ou d'une aide exceptionnelle (secours). Depuis, 2012, quatre niveaux de prêts peuvent être proposés, 1 000 €, 1 525 €, 2 000 € et 3 000 €, tandis que les secours sont plafonnés à 900€.

Les prêts et secours sont accordés après avis favorable de la commission des prêts et secours, qui réunit l'assistante sociale,

des représentants du personnel et de la Direction : un collaborateur du service des ressources humaines et selon leur disponibilité, le chef du service des ressources humaines, ou son adjoint ou la Secrétaire Générale. Pour statuer sur les demandes, qui lui sont présentées de manière anonyme par l'assistante sociale, la commission se réunit environ une fois par mois.

| | | 2014 | 2013 | 2012 |
|---------|----------------------------|--------|--------|-------|
| Prêts | nombre de prêts accordés | 8 | 13 | 3 |
| | montant global (€) | 19 525 | 29 000 | 9 000 |
| | dossiers refusés | 0 | 0 | 1 |
| Secours | nombre de secours accordés | 5 | 4 | 2 |
| | montant global (€) | 4 500 | 3 600 | 1 800 |
| | dossiers refusés | 1 | 0 | 0 |

Prévention des situations de souffrance au travail

Conformément à l'obligation de l'employeur de mettre en place un dispositif de prévention du harcèlement et aux recommandations de la loi sur la modernisation sociale, il existe à la HAS une commission Santé au travail qui a pour objectif de prévenir les situations de mal-être au travail.

Composée de la Secrétaire Générale, du Chef du service des

Ressources humaines et d'un collaborateur de ce service, de la secrétaire du CHSCT, du médecin du travail et de l'assistante sociale, cette commission s'est réunie quatre fois en 2014.

Par ailleurs des échanges ont eu lieu sur des situations sensibles en tant que de besoin, tandis que les questions de santé au travail sont également abordées en CHSCT.

Prestations d'action sociale

Mutuelle et prévoyance

Les agents contractuels de droit public de la HAS bénéficient du régime de prévoyance prévu par le décret de 1986 relatif aux agents non-titulaires de l'État, permettant un maintien de traitement, puis de demi-traitement, pendant une durée dépendant de leur ancienneté. Ceux qui souhaitent bénéficier d'une couverture plus complète peuvent souscrire à une prévoyance complémentaire. La HAS propose également une complémentaire santé à ses agents qui le souhaitent. Ces deux dispositifs sont à adhésion facultative et indépendants l'un de l'autre. Ils font l'objet de contrats-groupes proposés à tarifs négociés, sans participation financière de l'employeur, en application des textes réglementaires.

| Nombre d'agents adhérents (hors - référencement) | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|------|------|------|
| Prévoyance | 131 | 126 | 125 |
| Complémentaire santé | 37 | 39 | 38 |

Par ailleurs, en application de dispositions réglementaires de 2007, la HAS a rejoint le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, ainsi que les agences sanitaires relevant du décret du 07/03/2003, dans une convention de référencement. Gérée par la MGAS, cette convention permet aux agents des organismes référencés de bénéficier, s'ils le souhaitent, d'une offre groupée alliant complémentaire santé et prévoyance, avec participation de l'employeur.

| Convention de référencement avec la MGAS | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|------|------|------|
| Prévoyance + complémentaire santé | 36 | 38 | 28 |

Chèques Emploi-Service Universels (CESU)

Depuis janvier 2009, en application des textes réglementaires*, les agents de la HAS peuvent bénéficier de chèques emploi-service universels (CESU) financés par la HAS au titre de la participation aux frais de garde d'enfants âgés de 0 à 6 ans. En 2014, 8 agents ont bénéficié de cette prestation pour un montant global de 9 546 € entièrement pris en charge par l'institution. 55 agents avaient bénéficié des CESU en 2013, pour un montant de 20 584 €, tandis qu'ils étaient 71 agents à en avoir bénéficié en 2012, pour un montant de 29 702 €.

La diminution du nombre de bénéficiaires et du montant global de CESU alloués s'explique par une évolution réglementaire intervenue en 2014, laquelle a affecté les conditions d'éligibilité au CESU dans la fonction publique

* Décret n°2006-21 du 6/01/2006 et circulaires 2140 et 2141 du 2/08/2007 relatives à la mise en oeuvre par l'Etat du CESU.

Information et communication

Réunions de l'ensemble du personnel : 4 réunions de l'ensemble des collaborateurs ont eu lieu en 2014.

Évaluation du personnel : comme chaque année une attention particulière a été apportée à la communication sur la campagne annuelle d'évaluation du personnel, ainsi que sur l'accompagnement des personnels d'encadrement dans cette démarche. Une réunion des chefs de service, ainsi qu'une réunion de l'ensemble des évaluateurs ont été organisées. Afin d'aider chacun à mieux préparer l'évaluation, des sessions de formations ont été organisées à l'attention des évalués et des évaluateurs.

L'Hebdo : une quarantaine de numéros de l'agenda hebdomadaire des réunions de la HAS ont été diffusés à l'ensemble du personnel.

Courriels au personnel : environ 150 courriers électroniques ont été envoyés à l'ensemble du personnel sur des questions relatives aux ressources humaines, à des sujets transversaux ou à des actualités liées à l'institution.

Dispositif d'information spécifique aux personnels d'encadrement : 3 réunions (CODIF) de l'ensemble des personnels d'encadrement ont eu lieu en 2014, auxquelles il convient d'ajouter trois réunions de l'ensemble des chefs de service.

Réunions d'information sur la GPEEC : des groupes de travail ont eu lieu sur les évolutions du répertoire des fiches emplois. Par ailleurs, un groupe de travail s'est réuni, afin de définir les emplois de management et de construire des référentiels de compétences managériales.

Groupes de travail sur le déménagement : des groupes de travail associant les collaborateurs ont été organisés tout au long de l'année 2014 en vue de préparer le déménagement de la HAS dans des nouveaux locaux en 2015 et l'aménagement des futurs espaces et bureaux dans le nouvel immeuble.

Intranet : fruit d'un développement interne, l'intranet, mis en service en 2010, constitue une plate-forme centrale d'accès à l'information interne et permet à chaque agent de la HAS de retrouver plus facilement, en quelques clics, une information ou un document. Cet outil permet d'organiser plus facilement et de manière

plus dynamique, les documents et procédures internes, tout en développant une approche pratique.

Une attention particulière a été accordée à certains contenus. A titre d'exemple, l'intranet propose un annuaire entièrement refondu, ainsi qu'un espace mobilités, dans lequel sont diffusées les annonces de postes à pourvoir dans le cadre de la mobilité interne ou de la mobilité interagences. Fin 2014, intranet enregistre près de 130 000 pages visités pour l'année, soit plus de 10 000 pages vues par mois.

Bilan de formation

L'essentiel

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|----------------|---------|---------|
| Budget alloué à la formation (€) | 450 000 | 480 000 | 450 000 |
| Nombre d'actions de formations* réalisées | 784 | 1 106 | 823 |
| - dont nombre d'actions de formation continue | 757 | 1 082 | 792 |
| - dont nombre de formations diplômantes | 27 | 24 | 31 |
| Nombre de jours de formation réalisés | 1 698 | 2 458 | 2 239 |
| - dont nombre de jours de formations assurés par des formateurs internes | 4 | 9 | 12 |
| Coût total des formations liquidées sur l'exercice (€) | 391 143 | 396 606 | 415 362 |
| Nombre de personnes ayant suivi une formation | 300 | 398 | 334 |
| Nombre d'actions suivies en moyenne par personne | 3 | 3 | 2 |
| Durée moyenne d'une action de formation (jours) | 2 | 2 | 3 |
| Coût moyen d'une action de formation (€) | 508 | 359 | 509 |

* Action de formation : désigne toute inscription à une formation (par exemple : si un agent suit 3 formations dans l'année, cela correspondra à 3 actions de formation).

Le programme d'actions de formation initié par la HAS, présente un bilan 2014 satisfaisant.

Le budget de formation, fixé à 450 000 € pour l'année 2014, revient à son niveau de 2012, après une augmentation de 30 000 € en 2013 pour la mise en place d'une campagne de formation sur les outils bureautiques, à destination de l'ensemble du personnel, dans le cadre d'une migration informatique. Pour cette même raison, le nombre d'actions de formation diminue en 2014 et s'établit légèrement en dessous du nombre d'actions de formation organisées en 2012. Le nombre de jours de formation est également en baisse, compte-tenu de l'impact conjoint des formations liées à la migration informatique en 2013 et de l'organisation de davantage de formations en e-learning en 2014.

Néanmoins, le nombre moyen d'actions de formation suivies par agent reste à son niveau de 2013 et en augmentation par rapport à 2012.

formation

Répartition des formations par catégorie de personnel

| Catégorie | Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation | Effectif de la catégorie ayant suivi au moins une formation | Nombre d'actions de formation suivies | Durée en jours | Durée moyenne en jour par action | Coût (€) | Coût moyen par formation |
|--------------------|--|---|---------------------------------------|----------------|----------------------------------|----------------|--------------------------|
| Catégorie 1 | 141 | 82.94% | 402 | 836 | 2 | 181 617 | 452 |
| | <i>172</i> | <i>98.85%</i> | <i>501</i> | <i>1010</i> | <i>2</i> | <i>178 809</i> | <i>357</i> |
| | <i>133</i> | <i>73.48%</i> | <i>316</i> | <i>782</i> | <i>2</i> | <i>170 234</i> | <i>539</i> |
| Catégorie 2 | 76 | 89.41% | 186 | 384 | 2 | 105 809 | 569 |
| | <i>88</i> | <i>100.00%</i> | <i>278</i> | <i>492</i> | <i>2</i> | <i>98 352</i> | <i>354</i> |
| | <i>85</i> | <i>100.00%</i> | <i>235</i> | <i>539</i> | <i>2</i> | <i>138 959</i> | <i>591</i> |
| Catégorie 3 | 80 | 61.53% | 188 | 471 | 3 | 103 550 | 551 |
| | <i>130</i> | <i>100%</i> | <i>322</i> | <i>898</i> | <i>3</i> | <i>115 369</i> | <i>358</i> |
| | <i>113</i> | <i>83.09%</i> | <i>266</i> | <i>830</i> | <i>3</i> | <i>101 491</i> | <i>382</i> |
| Catégorie 4 | 3 | 75.00% | 8 | 7 | 1 | 437 | 55 |
| | <i>4</i> | <i>100%</i> | <i>5</i> | <i>58</i> | <i>12</i> | <i>4 076</i> | <i>815</i> |
| | <i>3</i> | <i>75%</i> | <i>6</i> | <i>89</i> | <i>15</i> | <i>4 678</i> | <i>780</i> |
| Total | | | | | | | |
| 2014 | 398 | - | 1 106 | 2 458 | - | 396 606 | - |
| 2013 | <i>334</i> | | <i>823</i> | <i>2 240</i> | | <i>415 362</i> | |
| 2012 | | | | | | | |

Dans le tableau ci-dessus, les chiffres en bleu et gras concernent l'exercice 2014, ceux en bleu et italique l'année 2013 et ceux en mauve l'année 2012. L'effectif par catégorie indiqué ci-dessus porte sur la durée de l'exercice et peut, par conséquent, différer de celui figurant dans le chapitre sur l'emploi qui se base sur l'effectif au 31.12 de chaque année considérée. Ces chiffres tenant compte des formations effectuées par les stagiaires en stage d'internat (rattachés à la catégorie 2) et des apprentis (rattachés à la catégorie 4), les chiffres indiqués dans la deuxième colonne du tableau ci-dessus, sont susceptibles d'être supérieurs à l'effectif par catégorie mentionné dans les chapitres emploi et rémunération de ce bilan social.

Le tableau ci-dessus indique la répartition des dépenses de formation par catégorie de personnel. Sur les trois exercices considérés, la proportion de l'effectif dans chaque catégorie d'emploi ayant suivi au moins une formation dans l'année est élevée : plus de 70% pour la catégorie 1, de plus de 80% à 100% pour la catégorie 2, de plus de 60% à 100% pour la catégorie 3 et de 75% à 100% pour la catégorie 4.

Toutefois, le taux de 100% dans les catégories d'emploi 2, 3 et 4, ainsi que le taux approchant les 100% pour la catégorie 1 en 2013, s'explique en partie par la mise en place de formations

obligatoires en bureautique pour tous les agents, dans le cadre d'un changement de version des logiciels concernés (système d'exploitation et suite bureautique).

Répartition des dépenses de formation

Les dépenses de formation sont réparties en fonction du type de formation :

- les formations d'adaptation immédiate à l'emploi ;
- les formations à l'évolution prévisible des métiers, celles-ci pouvant être inscrites au plan de formation à la demande du supérieur hiérarchique ou à celle de l'agent ;
- les formations pour le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences n'étant pas directement liées au poste de l'agent ;
- les formations diplômantes : il s'agit de formations de longue durée, s'insérant dans le cadre d'un projet professionnel et donnant lieu à la délivrance d'un diplôme.

Les demandes de formation sont formulées lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Celles concernant des formations d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers formulées à l'initiative de l'agent, ainsi que les formations pour le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences n'étant pas directement liées au poste de l'agent sont éligibles au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

| | Répartition prévisionnelle des formations réalisées en % | Répartition des formations réalisées en % | Répartition du budget dépensé au 31/12 (€) |
|---|--|---|--|
| Formations d'adaptation immédiate à l'emploi | 70 70 <i>70</i> | 64 68 <i>71</i> | 250 534 27 042 <i>294 484</i> |
| Formations à l'évolution prévisible des métiers à la demande de l'évaluateur | 5 5 <i>5</i> | 6 1 <i>1</i> | 21 627 4 225 <i>5 830</i> |
| Formations à l'évolution prévisible des métiers à la demande de l'agent | 5 5 <i>5</i> | 6 7 <i>8</i> | 23 870 28 162 <i>32 384</i> |
| Formations pour le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences | 10 10 <i>10</i> | 15 15 <i>13</i> | 60 756 60 527 <i>54 501</i> |
| Formations diplômantes | 10 10 <i>10</i> | 9 8 <i>7</i> | 34 806 33 350 <i>28 163</i> |
| TOTAL | 100 100 100 | 100 100 100 | 391 413 396 606 415 362 |

Dans le tableau ci-dessus, les chiffres en gras concernent l'exercice 2014, tandis que les chiffres en italique portent sur l'exercice 2013 et ceux en mauve sur l'année 2012.

Formation diplômante

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Nombre d'agents engagés dans une formation diplômante | 27 | 24 | 31 |

| Répartition des formations diplômantes par modalité | 2014 | 2013 | 2012 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) | 11 | 7 | 9 |
| Co-financement sur le temps de congés | 15 | 15 | 17 |
| Congé de Formation Professionnelle (CFP) | 1 | 2 | 3 |

En 2014, 27 collaborateurs étaient engagés dans une formation diplômante.

Le mode de financement dit par co-financement temps (une partie des absences liées à la formation est compensée par la cession de jours de congés par l'agent) est celui qui rencontre toujours le plus de succès.

Les collaborateurs ayant opté pour la VAE ont bénéficié du financement par la HAS des frais de VAE, ainsi que du congé légal de 24h.

Au total, 8 collaborateurs ont validé avec succès leur diplôme dans le cadre de la formation diplômante en 2014, contre 9 en

2013 et 10 en 2012. Les diplômes ainsi acquis ont porté sur des thématiques au cœur des métiers de la HAS (santé publique ou gestion des établissements de santé notamment) ou liées aux fonctions supports (assistanat de manager, management, communication, gestion publique, ressources humaines, droit).

Sur les 8 diplômes obtenus en 2014, 2 concernaient des diplômes de bac à bac+3, tandis que 6 concernaient des diplômes de bac+4 et au dessus.

A noter que les formations diplômantes concernent de plus en plus des diplômes de niveau bac+4 ou bac+5, voire bac+6.

Apprentis ou stagiaires en contrat de qualification

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|----------|----------|----------|
| Apprentis ou stagiaires en contrat de qualification | 0 | 0 | 2 |

Depuis 2007, la HAS s'est dotée d'une politique d'apprentissage et contribue par ce biais à la formation d'apprentis ou de stagiaires qu'elle accueille dans le cadre de contrats de qualification. L'apprenti ou le stagiaire alterne périodes de formation théorique, au sein de son école ou centre de formation, et périodes de mise en application au sein de la HAS. A ce titre, il perçoit une rémunération selon les barèmes en vigueur établis

par les textes réglementaires régissant l'alternance et la HAS contribue à ses frais de formation.

En 2013 et 2014, la HAS n'a pas accueilli d'apprentis ou de stagiaires en contrat de qualification, mais a accueilli des stagiaires dans le cadre de leur cursus universitaire ou des stagiaires en stage d'internat de pharmacie ou de médecine.

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Mis en place en 2009, le Droit Individuel à la Formation (DIF) a connu une montée en charge en 2010, puis le nombre de formations entreprises dans ce cadre s'est stabilisé à partir de 2011.

Pour mémoire, le DIF est un dispositif prévu par les textes permettant de favoriser l'accès à la formation professionnelle et prenant la forme d'un crédit d'heures de formation acquis tous les ans par chaque collaborateur. L'agent peut ensuite utiliser son crédit d'heures DIF pour entreprendre des forma-

tions d'adaptation aux évolutions prévisibles de son métier ou pour le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences en rapport avec les missions de la HAS.

| Nombre d'agents ayant suivi une formation au titre du DIF | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Évolution prévisible des métiers (à la demande de l'agent) | 24 | 26 | 24 |
| Développement de nouvelles compétences | 50 | 36 | 41 |
| Total | 74 | 62 | 65 |

| Nombre d'heures de formation suivies au titre du DIF | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|--------------|--------------|-------------|
| Nombre d'heures de formation | 1 581 | 1 517 | 1604 |

Le nombre de formations réalisées au titre du DIF est en augmentation par rapport aux précédents exercices tant sur le nombre d'actions (+19% entre 2013 et 2012) que sur le nombre d'heures (+4,21%). Sur l'ensemble des formations mises en oeuvre en 2014, 19,47% ont été réalisés dans le cadre du DIF.

Les formations réalisées au titre du DIF en 2014 portent principalement sur des formations en langues étrangères, notamment en anglais, des formations en développement personnel, des bilans de compétences ou sur des sujets «métiers».

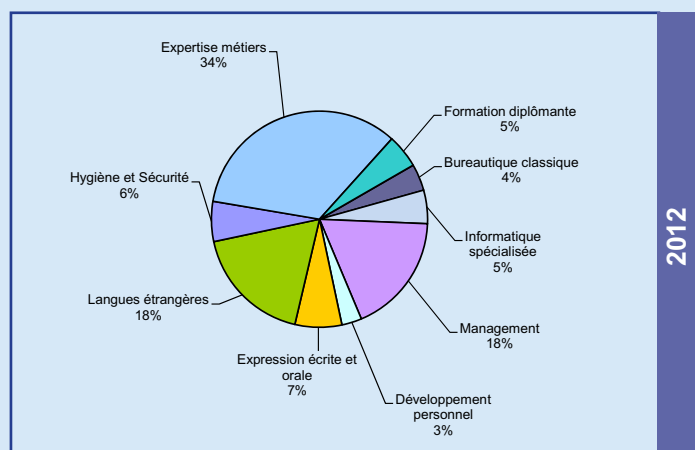
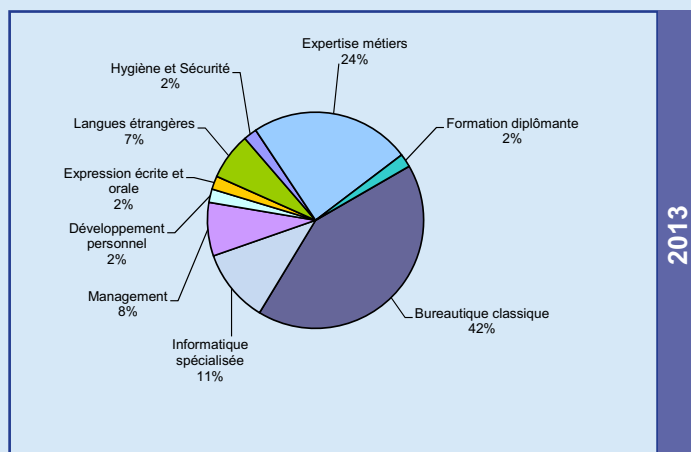
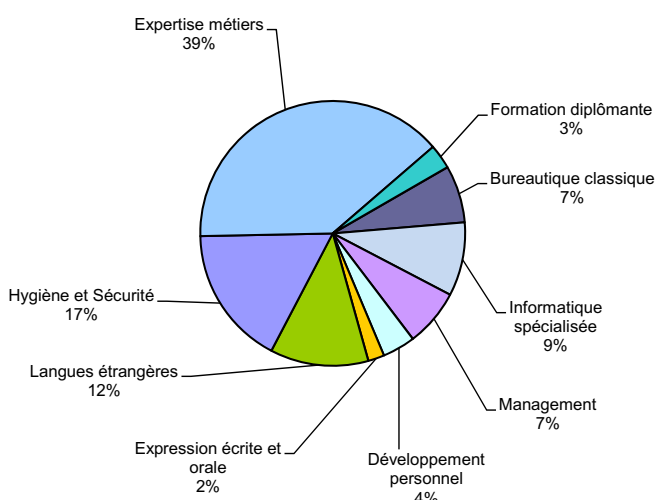
Répartition des formations par thème

Les formations mises en place se sont articulées autour de six grandes orientations définies dans le plan de formation 2014 :

- Proposer un cursus de formation en management afin de développer une culture managériale commune et fournir aux collaborateurs exerçant des fonctions d'encadrement les moyens d'élaborer de nouveaux modes d'organisation ou d'acquérir une culture managériale. L'objectif est de proposer une formation sur la prise de fonction managériale à tout nouveau manager dans l'année qui suit son arrivée en poste ou de suivre une formation de perfectionnement en management pour les personnels d'encadrement déjà expérimentés ;
- Adapter les compétences techniques des collaborateurs en tenant compte des évolutions des emplois et des compétences nécessaires pour conduire les missions de l'institution ;
- Perfectionner les connaissances en anglais des agents amenés, dans le cadre de leurs missions, à rédiger, lire et parler dans cette langue ;
- Améliorer la qualité des techniques de communication écrite et orale, notamment la prise de notes, techniques rédactionnelles, le perfectionnement en orthographe et la prise de parole en public ;
- Développer les compétences techniques liées à l'utilisation des outils bureautiques notamment par des formations de perfectionnement permettant de développer et renforcer les acquis

des formations organisées dans le cadre de la migration informatique en 2013 ;

- Formations sur la mise en oeuvre des obligations réglementaires et la prévention des risques professionnels : équipiers de 1^{ères} interventions, sauveteur et secouriste du travail, gestes et postures.



Contrats de travail et statuts

CDI : contrat à durée indéterminée de droit public.

CDI de droit privé : contrat à durée indéterminée de droit privé.

CDD : contrat à durée déterminée. La HAS a recours à ce type de contrat dans 2 cas de figure :

- pour assurer des fonctions liées à une surcharge temporaire d'activité ;
- pour pallier les vacances temporaires de postes dues à un congé maternité, un congé parental ou un congé formation.

CDD spécifique à la fonction publique : contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans renouvelable 1 fois et spécifique à la fonction publique. Les agents recrutés sur ce type de contrat sont des agents exerçant des missions spécifiques de longue durée.

MAD (Mise A Disposition) : il s'agit de collaborateurs qui, tout en travaillant à la HAS, demeurent régis par leur cadre d'emploi d'origine.

Détachés : il s'agit de fonctionnaires placés hors de leur corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans leur corps, de leurs droits à l'avancement et à la retraite.

Directions de la HAS

DAQSS : Direction de l'Amélioration de la Qualité et de la Sécurité des Soins

DEMESP : Direction de l'Évaluation Médico-Économique et de Santé Publique

DCIP : Direction de la Communication et de l'Information des Publics

SG : Secrétariat Général

L'Agence Comptable est quant à elle désignée par les initiales AC.

A noter que l'acronyme SLMP désigne le service Logistique et Marchés Publics.

Catégories d'experts employés à la HAS

| Catégories d'experts | Missions |
|--------------------------------------|--|
| Chargés de projet | Réalisent des travaux d'étude, de recherche et de synthèse bibliographique dans le cadre d'un groupe de travail ou de lecture, et assurent le pilotage de ce dernier |
| Collaborateurs occasionnels | Interviennent dans le cadre de réunions d'information, séminaires, conférences, formations ou travaux ponctuels nécessitant une expertise scientifique particulière |
| Évaluateurs | Évaluent des projets dans le cadre du <i>Programme Recherche</i> de la HAS |
| Experts-visiteurs | Effectuent les visites de certification dans les établissements de santé |
| Membres de Commission | Apportent leurs compétences scientifiques pour éclairer les débats des Commissions sur les sujets à l'ordre du jour |
| Membres de groupes de travail | Contribuent aux débats du groupe de travail en y apportant leur expertise scientifique |
| Rapporteurs | Rédigent des rapports sur des sujets de nature scientifique |

Crédits photos :

S. Lévy / P. Grollier

Architecte bâtiment HAS : Cabinet A. Béchu

Rédaction, conception et réalisation :

Haute Autorité de Santé

Secrétariat Général

Service des Ressources Humaines

01.55.93.70.65

Contacts : e.amaudry@has-sante.fr m.lalot@has-sante.fr



HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

Secrétariat Général
Service des Ressources Humaines (SRH)

2, avenue du Stade de France - 93218 Saint-Denis - La Plaine Cedex - Tél. : +33 (0) 1 55 93 70 00 - Fax. : + 33 (0) 1 55 93 74 00

www.has-sante.fr