

HAS

HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ



emploi

hygiène et
sécurité

conditions de
de travail

relations
professionnelles

action sociale

formation

bilan social 2016

sommaire



■ Avant-propos	3
■ 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 2016 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.

Delphine CHAUMEL

Directrice en charge du
Secrétariat Général

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) principalement de droit public mais aussi de droit 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 occupe 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 2016. Il ne tient pas compte des membres du Collège, qui ne sont pas juridiquement des agents de la HAS.

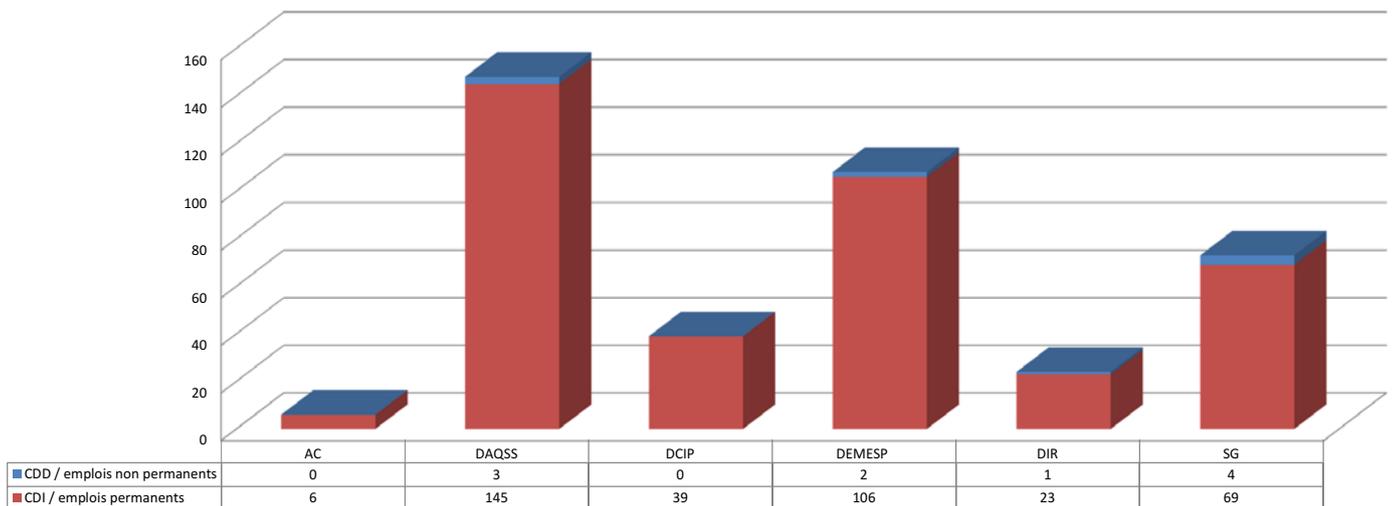
Un lexique des différents supports contractuels utilisés à la HAS figure en page 40.

emploi

Répartition des effectifs par type de contrat et par direction

Type de contrats	2016	2015	2014
CDD spécifiques à la fonction publique	13	13	10
CDD de remplacement	2	8	3
CDD de renfort temporaire	8	9	5
CDD de droit privé	0	0	0
CDI de droit privé	9	9	8
CDI de droit public	350	347	357
Détachés	14	14	16
Mis à disposition (MAD)	2	3	1
Total	398	403	400

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.



	2016		2015		2014	
	permanents	non permanents	permanents	non permanents	permanents	non permanents
AC	6	0	6	0	6	0
DAQSS	145	3	149	5	150	5
DCIP	39	0	34	1	34	0
DEMESP	106	2	103	3	101	4
Direction	23	1	26	1	28	0
SG	69	4	69	6	73	3
Total	388	10	387	16	392	8
%	97,49%	2,51 %	96,03%	3,97 %	98,00%	2,00%
	398		400		403	

Effectif moyen

La HAS compte 395 emplois en équivalent temps plein (ETP), ce chiffre correspond au plafond d'emploi autorisé. L'effectif moyen sur l'exercice 2016 s'établit à **377,10 ETP**. Il convient de noter que 78 collaborateurs exercent leur fonctions à temps partiel pour un total de 61,8 ETP.

Ceci correspond à un taux d'occupation moyen de 95,92 % en 2016 contre 97,24 % en 2015 et 96,30% en 2014.

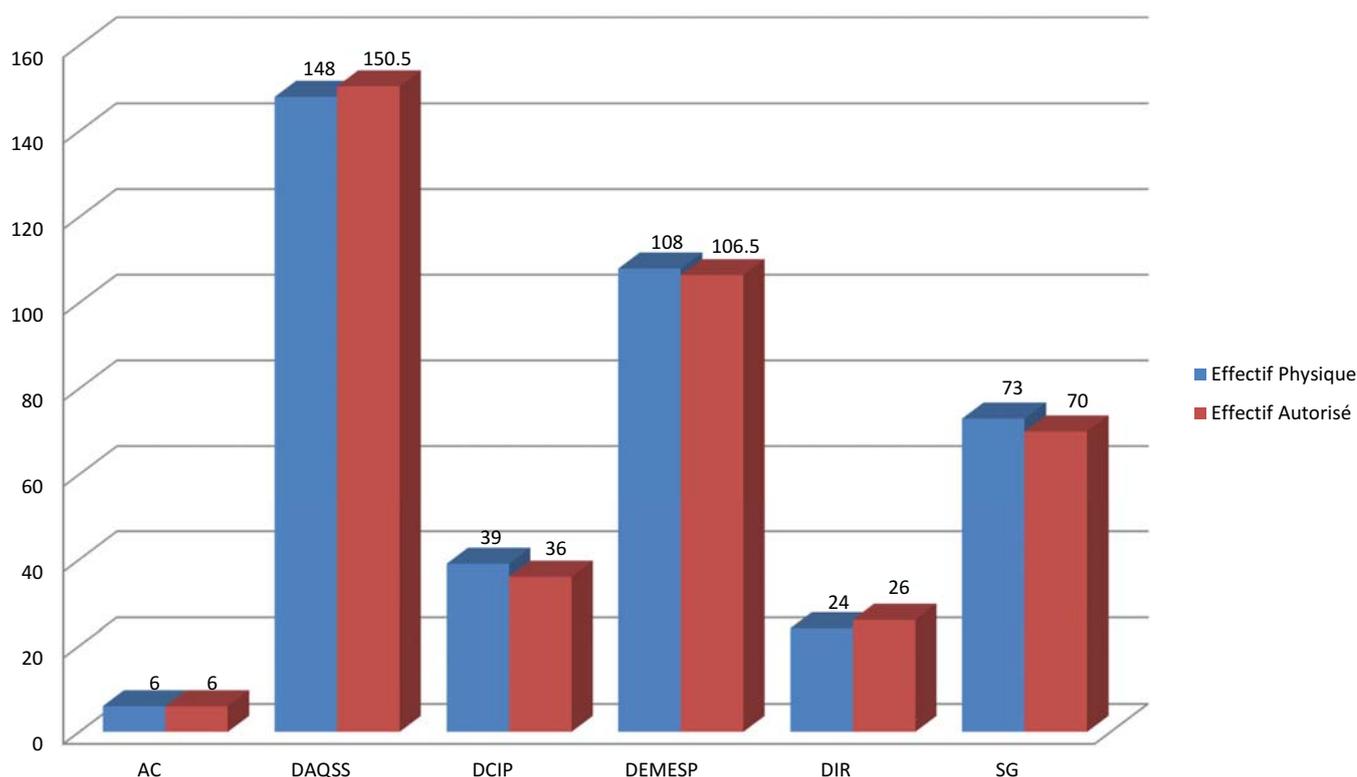
Le taux constaté pour 2016 s'explique par un turnover plus élevé cette année, qui occasionne un nombre plus important de postes temporairement vacants au 31/12/2016.

L'effectif physique s'établit, quant à lui, à 398 collaborateurs en 2016.

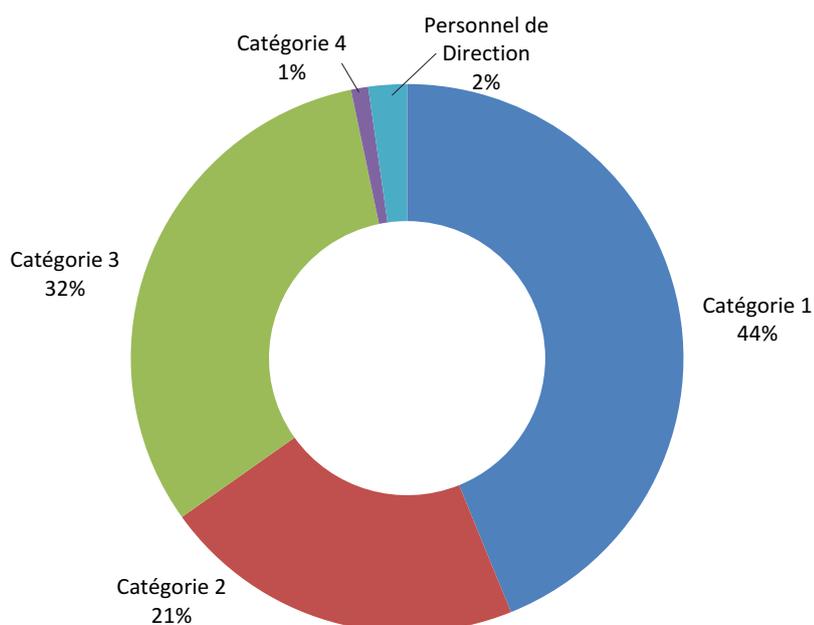
Répartition des effectifs physiques et en ETP par direction

	2016		2015		2014	
	Effectif physique	ETP prévisionnel	Effectif physique	ETP prévisionnel	Effectif physique	ETP prévisionnel
AC	6	6	6	6	6	7
SG	73	70	75	70	76	70
DAQSS	148	150,5	154	152,5	151	152
DCIP	39	36	35	33	34	34
DEMESP	108	106,5	106	106,5	105	105,5
Direction	24	26	27	27	28	26,5
Total	398	395	403	395	400	395

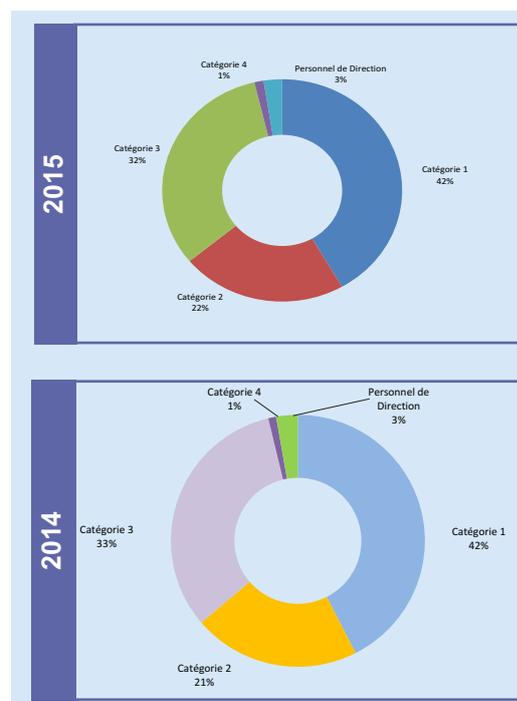
Le tableau ci-dessous indique la répartition de l'effectif physique au 31.12.2016 et la répartition par direction des supports budgétaires en ETP pour l'année. La différence entre l'effectif physique et l'ETP s'explique par des mouvements intervenant en cours d'année, des postes vacants en cours de recrutement, des mobilités temporaires entre deux directions sectorielles ou des CDD de renfort temporaires.



Répartition des effectifs physiques par catégorie d'emploi

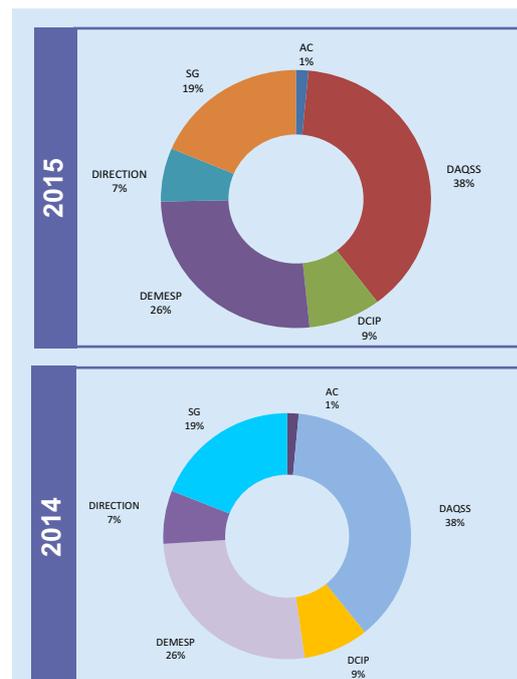
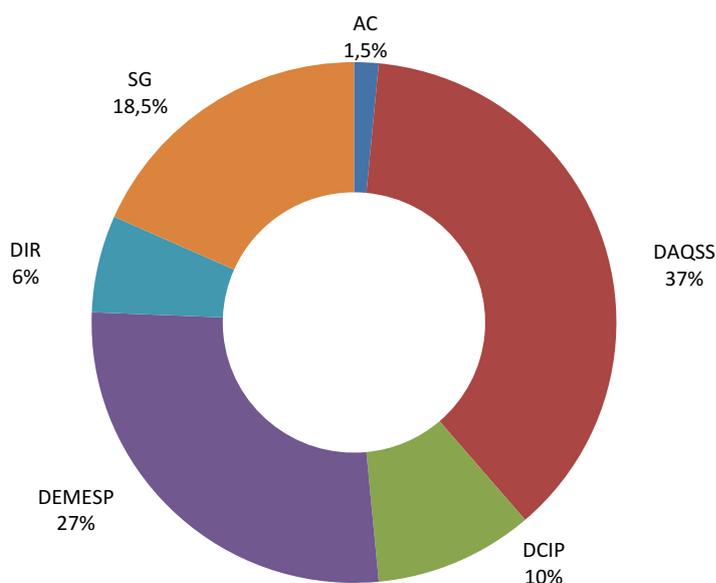


Les agents de la HAS sont répartis en 4 catégories d'emploi, auxquelles s'ajoutent les personnels de direction (Pdir). Ces derniers, ainsi que les collaborateurs de catégorie 1 et 2 représentent les "cadres" et comptent, en 2016, pour 67% de l'effectif total. Cette proportion reste stable au regard des 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 exige un niveau de qualification et d'expertise élevé, que par la notion d'encadrement.

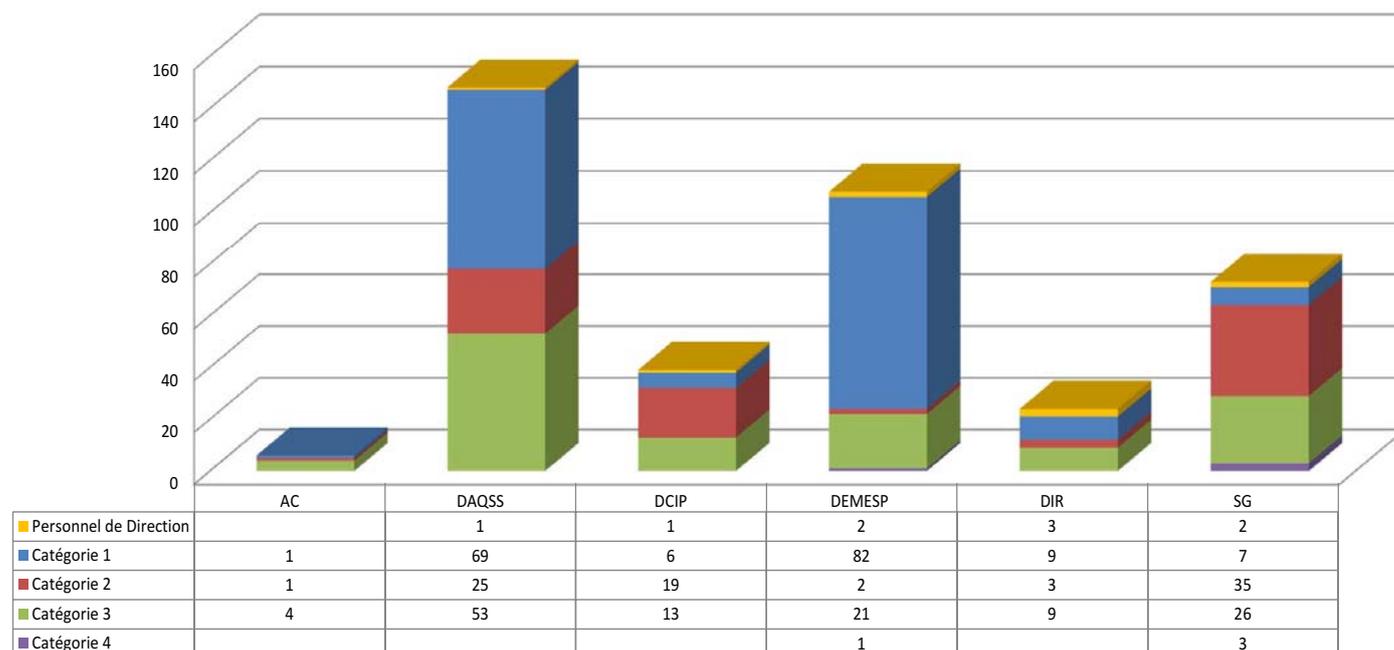


Les deux catégories les plus représentées sont la catégorie 1 (44%) et la catégorie 3 (32%) reflétant l'organisation de nombreuses fonctions à la HAS autour des fonctions de chefs de projet et d'assistants de gestion. Globalement, malgré des évolutions à la marge, la structure des emplois par catégorie 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

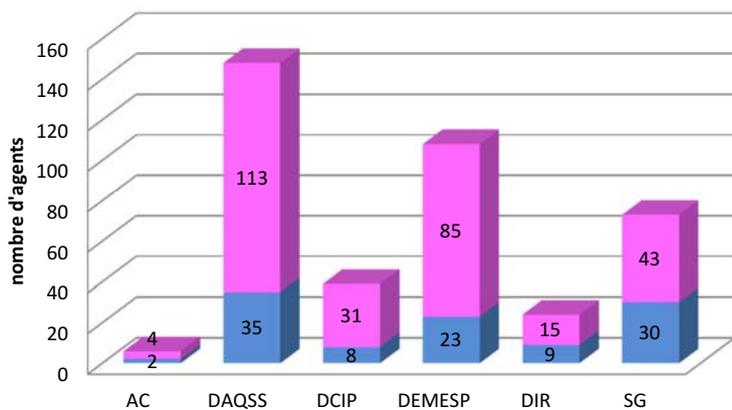
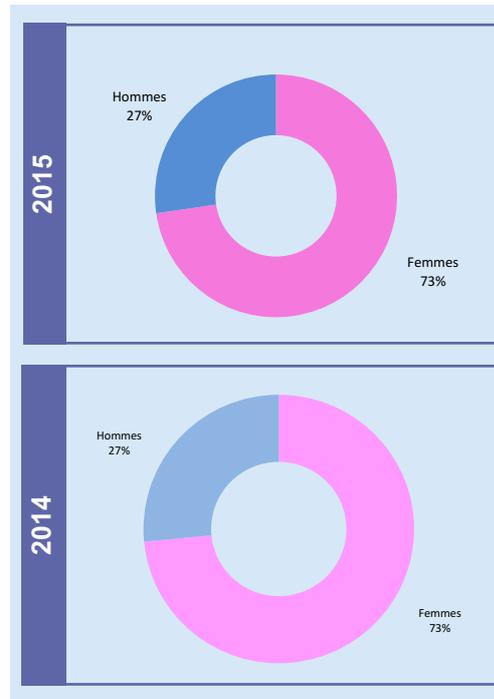
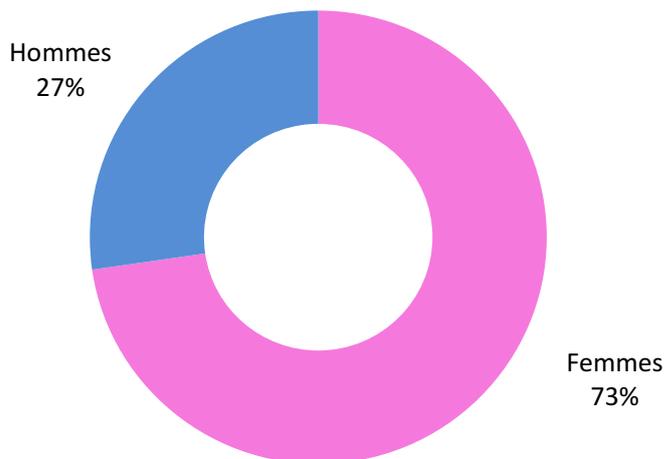
Catégorie	Emploi-repère	2016		2015		2014	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1	Chef de service	16	4.01%	13	3.23%	17	4,25%
	Adjoint au chef de service	19	4.76%	16	4.16%	17	4,25%
	Chef de projet 1	131	32.83%	131	34.03%	130	32,50%
2	Responsable de pôle	9	2.26%	11	2.86%	10	2,50%
	Administrateur informatique	2	0.50%	1	0.26%	1	0,25%
	Archiviste	1	0.25%	1	0.26%	1	0,25%
	Chargé de communication	7	1.75%	7	1.82%	6	1,50%
	Chargé de mission	11	2.76%	11	2.86%	12	3,00%
	Chargé d'études immobilières	1	0.25%	1	0.26%	1	0,25%
	Chef de projet 2	41	10.28%	44	11.43%	41	10,25%
	Documentaliste	8	2.01%	8	2.08%	8	2,00%
	Juriste marchés publics	3	0.75%	3	0.78%	3	0,75%
	Webmaster	1	0.25%	2	0.52%	1	0,25%
3	Assistant de communication	5	1.25%	5	1.30%	5	1,25%
	Assistant de gestion	68	17.04%	68	17.66%	65	16,25%
	Assistant documentaliste	6	1.50%	7	1.82%	7	1,75%
	Chargé de service logistique	4	1.00%	5	1.30%	5	1,25%
	Secrétaire assistant	18	4.51%	19	4.94%	20	5,00%
	Secrétaire de direction	22	5.51%	22	5.71%	24	6,00%
	Technicien informatique	3	0.75%	4	1.04%	4	1,00%
4	Agent administratif	0	0.00%	0	0.00%	0	0,00%
	Agent logistique	4	1.00%	5	1.30%	4	1,00%
	Secrétaire	0	0.00%	0	0.00%	0	0,00%

La HAS compte 26 emplois-repères, répartis sur les 4 catégories d'emploi. Six de ces emplois-repères ne sont pas utilisés en 2016 et ne comptent aucun poste ouvert.

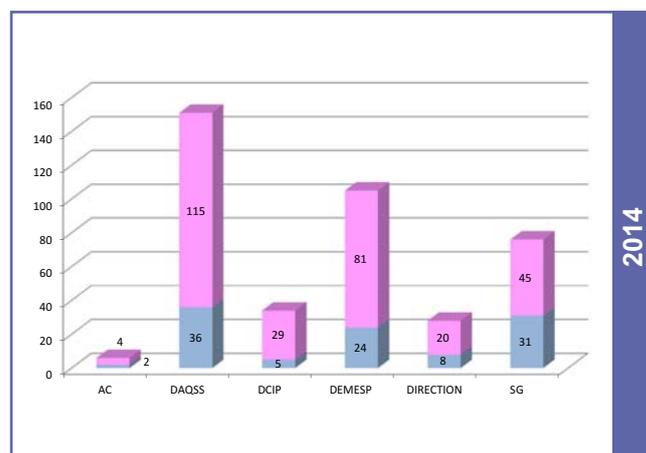
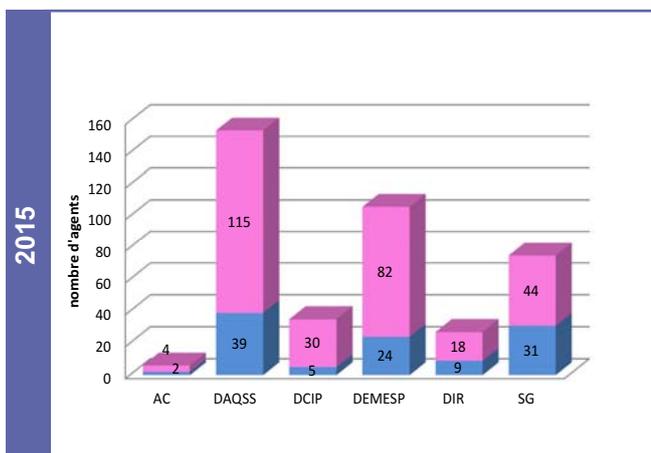
Les emplois-repères les plus représentés sont ceux de chef de projet et d'assistant de gestion.

18 collaborateurs (soit une proportion de 4,51%) 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



	2016		2015		2014	
Femmes	291	73%	293	73%	294	73%
Hommes	107	27%	110	27%	106	27%
Total	398		403		400	



La HAS se caractérise par un important taux de féminisation de ses effectifs : 73% des collaborateurs sont des femmes. On compte en effet 291 femmes pour 107 hommes en 2016.

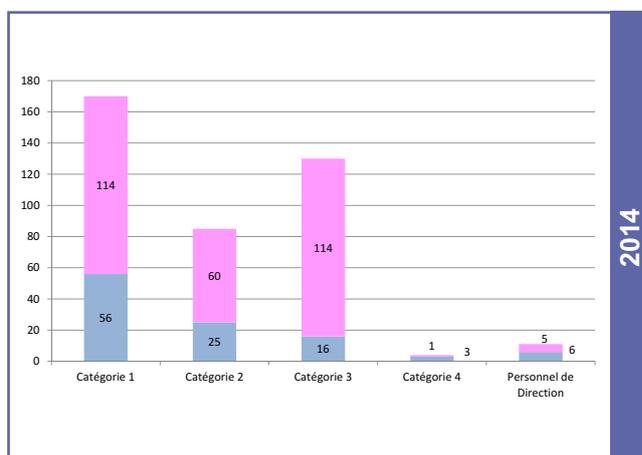
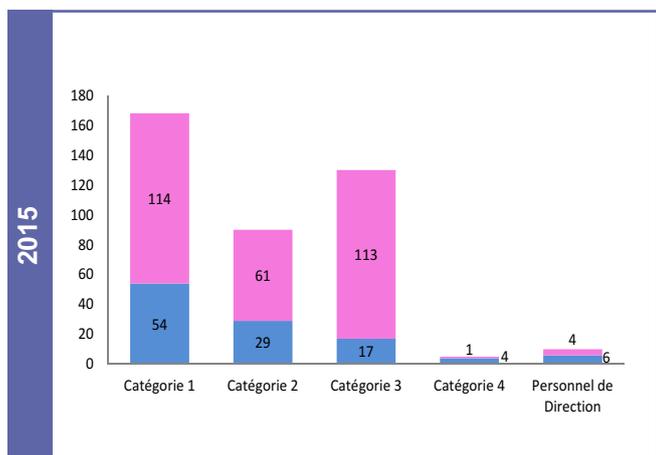
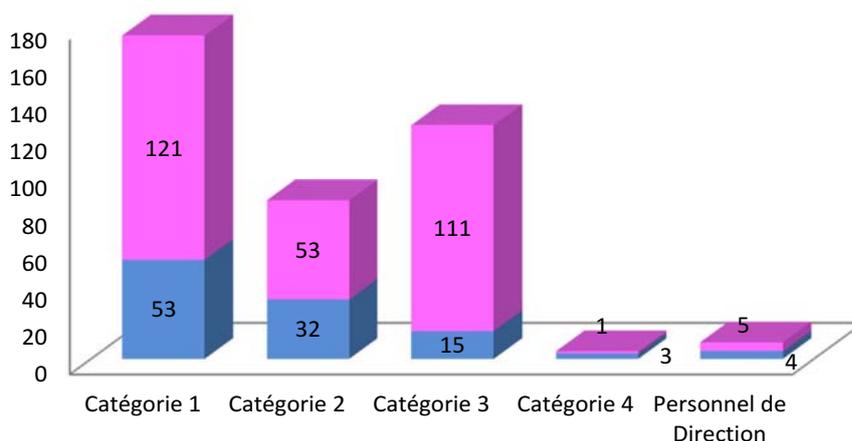
La DEMESP, la DAQSS, la DCIP, la Direction et l'Agence Comptable affichent des taux de féminisation allant de 58% à plus de 79% tandis que le Secrétariat Général présente une proportion de 59% de femmes pour 41% d'hommes.

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

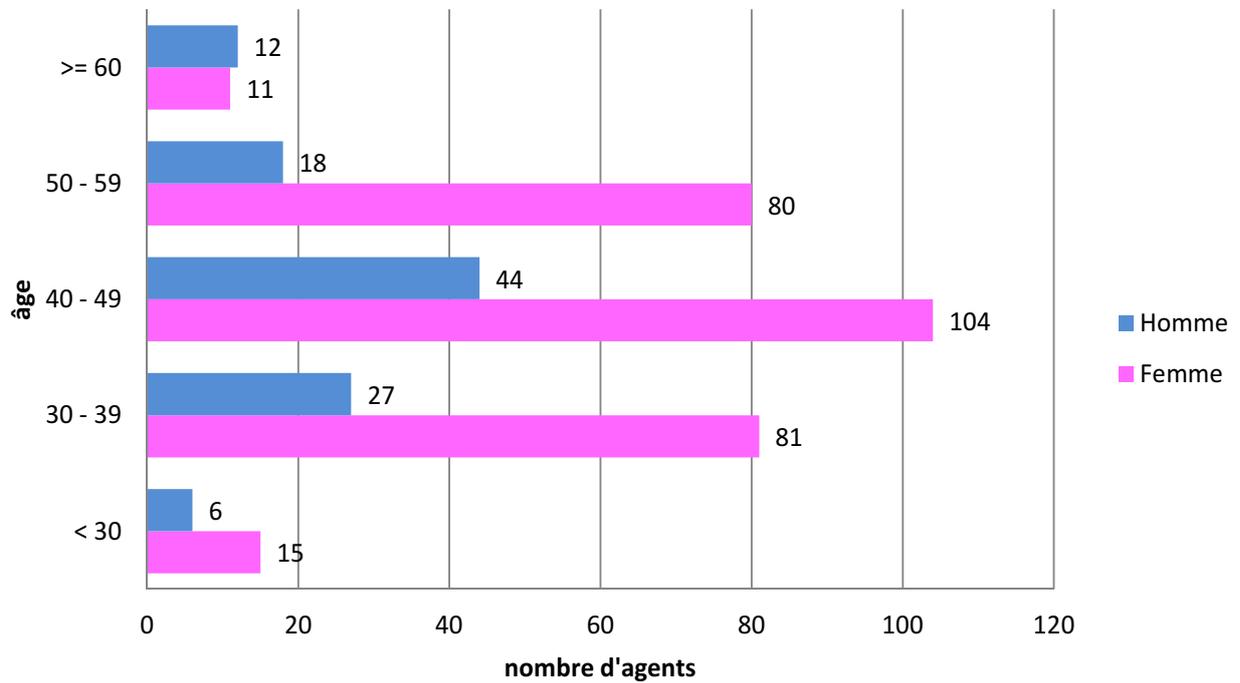
Avec une proportion de femmes de 88,10%, la catégorie 3 est la plus féminisée.

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 69,54% et de 62,35%. Enfin, la proportion hommes/femmes est proche de la parité parmi les personnels de Direction avec 55,56% de femmes et 44,44% d'hommes.

Les personnels d'encadrement (hors personnels de direction) affichent 60% de femmes et 40% d'hommes. Sur l'ensemble des personnels d'encadrement (y compris personnels de direction) la proportion de femmes est de 59% pour 41% d'hommes.



Répartition des effectifs par âge (pyramide des âges)



La moyenne d'âge des collaborateurs de la HAS s'établit à 45,13 ans au 31/12/2016, soit une augmentation de 0,32 an par rapport à l'année 2015.

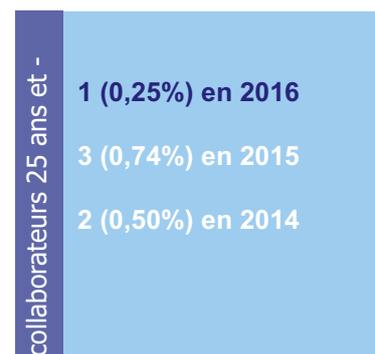
La moyenne d'âge est de 45 ans tant pour les femmes que pour les hommes.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 40-49 ans (37,19%), suivie par celle des 30-39 ans (27,14%). Les 50-59 ans (24,62%), ainsi que les plus de 60 ans (5,78%) et les moins

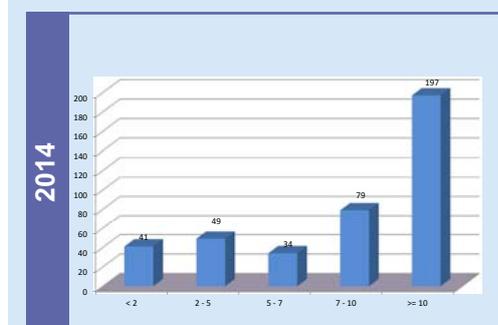
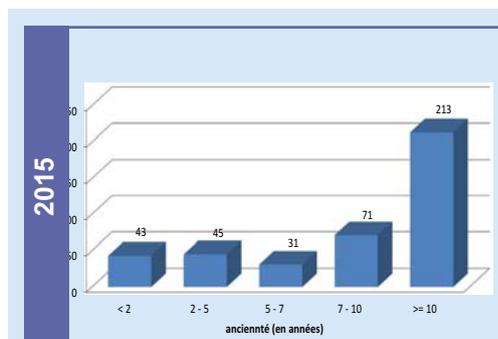
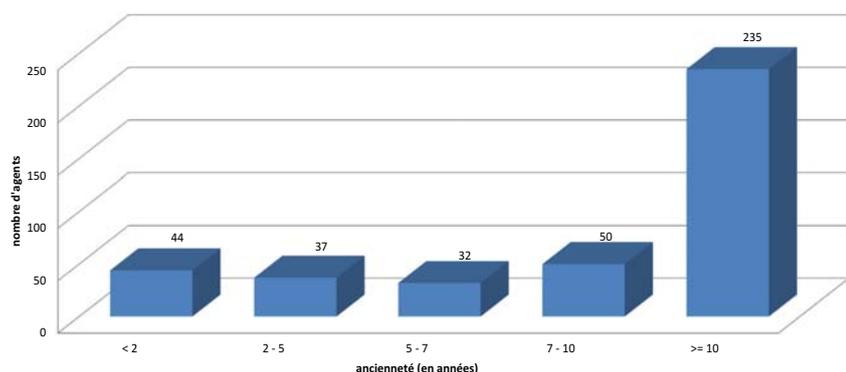
de 30 ans (5,28%) sont les moins représentés.

Par ailleurs, l'effectif des collaborateurs âgés de 25 ans et moins s'élève à 1 agent.

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



Répartition des effectifs par ancienneté



L'ancienneté moyenne des collaborateurs de la HAS s'établit à 10,86 années en 2016, contre 10,15 ans en 2015 et 9,76 ans en 2014. L'ancienneté moyenne augmente donc à nouveau, de moins d'un an cette année. 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 (59,05%) et en augmentation (52,85% en 2015 et 49,25 en 2014). 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 41% (près de 74% des collaborateurs de catégorie 3 et l'ensemble des collaborateurs de la catégorie 4 ont plus de 10 ans d'ancienneté).

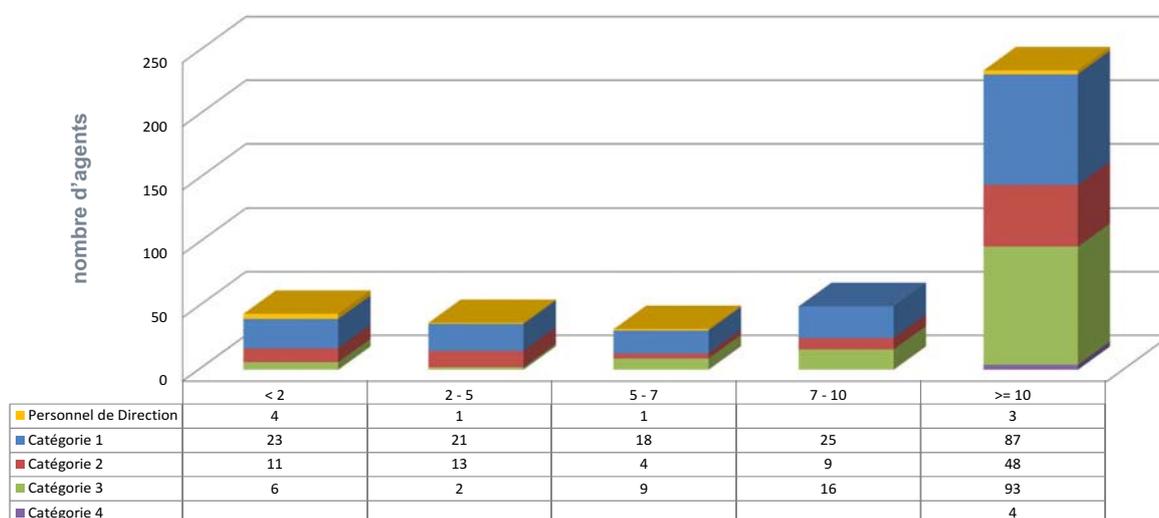
ancienneté moyenne

10,86 ans en 2016

10,15 ans en 2015

9,76 ans en 2014

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 2016, 88,27% des agents éligibles à la bonification indiciaire en ont obtenu une. Ce chiffre s'élevait à 76% en 2015 et 80% en 2014.

	2016	2015	2014
Passages en hors-classe ou échelons exceptionnels	12	12	15
Bonifications indiciaires	173	172	180

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(e) secrétaire-assistant(e) qui devient assistant(e) 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 sur poste vacant et à l'issue d'un processus de recrutement.

	2016	2015	2014
Changements de catégorie	5	1	0
Changements d'emploi-repère	8	5	1

Mobilité interne

8 agents ont bénéficié d'une mobilité interne en 2016. Ce chiffre était de 8 en 2015 et 13 en 2014. 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). Le nombre de changement de catégorie d'emploi intervenus à la suite d'appels à mobilité sur poste vacants témoigne du souci de l'institution de promouvoir les parcours professionnels internes lorsque cela est possible.

Stagiaires, emplois saisonniers et intérimaires

	2016	2015	2014
Stagiaires	24***	26**	22*
Internes	13	10	7
Apprentis	0	0	0
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. Par ailleurs, la HAS dispose d'agrément pour accueillir dans certains services des internes en Pharmacie ou Médecine qui permettent de bénéficier du regard de jeunes professionnels de

santé tout en participant à leur formation au moyen d'une familiarisation avec les métiers développés à la HAS.

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

** dont 10 stages d'observation de fin de 3ème.

*** dont 8 stages d'observation de fin de 3ème.

Mouvements du personnel

Nombre de recrutements	2016	2015	2014
CDI, CDD spécifiques à la fonction publique, MAD, détachés	17	16	27
CDD remplacement ou renfort temporaire	8	23	13
Total	25	39	40

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	2016	2015	2014
CDI MAD CDD spécifiques à la fonction publique Détachés	Démissions	12 ⁽¹⁾	18 ⁽²⁾	11 ⁽³⁾
	Fins de détachement, de MAD auprès de la HAS ou de CDD spécifique à la fonction publique	4	6	4
	Agents de la HAS mis à disposition vers d'autres établissements au cours de l'exercice	0	1	0
	Congés non rémunérés et congés mobilité	4	3	5
	Mobilités interagences	1	1	1
	Départs en retraite	3	6	5
	Ruptures de la période d'essai par l'employeur	0	0	0
	Ruptures de la période d'essai par l'agent	0	0	1
	Licenciements	0	0	0
	Total départs CDI	24	36	27
CDD	Fins de CDD	8	2	5
	Démissions et Ruptures de période d'essai à l'initiative de l'agent	0	0	3 ⁽⁴⁾
	Licenciements / Ruptures de période d'essai à l'initiative de l'employeur	0	1	2 ⁽⁵⁾
	Total départs CDD	8	3	10
	Total départs	32	39	37

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

(1) dont 2 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 4 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 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.

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

(5) 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

	2016	2015	2014
MAD auprès d'établissements externes	3	5	5
Congés non rémunérés congés mobilité	10	7	9
Congés parentaux	2	2	2

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

	2016		évolution 2015/2016		2015		évolution 2014/2015		2014	
	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	180	4787	2,27%	8,35%	176	4418	1,15%	8,55%	174	4070
Accidents du travail	10	213	25%	124,21%	8	95	166,67%	35,71%	3	70
Total absences pour maladie et accidents du travail	190	5000	3,26%	10,79%	184	4513	3,95%	9,01%	177	4140
Congés maternité	11	1156	0%	-10,11%	11	1286	-21,43%	-7,22%	14	1386
Congés paternité	3	33	50%	50%	2	22	-33,33%	-33,33%	3	33
Total absences pour maternité / paternité	13	1189	7,69%	-9,10%	13	1308	-23,53%	-7,82%	17	1419
Total absences tous motifs	203	6189	3,55%	6,32%	197	5821	1,55%	4,71%	194	5559

En 2016, on enregistre une augmentation de 8,35% du nombre de jours d'absence pour arrêt maladie, due à une augmentation de 2,27% du nombre d'agents ayant connu un arrêt maladie sur l'année. Ceci se traduit par une augmentation de 0,38 point du taux d'absentéisme.

(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

	2016	2015	2014
Taux d'absentéisme	3,63%	3,25%	2,98%

Seuls les arrêts maladie et les absences liées à un accident du travail sont pris en compte pour le calcul du taux d'absentéisme. L'évolution du taux d'absentéisme depuis 2014 s'explique par l'augmentation du nombre d'agents absents sur de longues durées (longue maladie, etc).

Mode de calcul du taux d'absentéisme :

$$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour maladie et pour accident du travail}}{\text{ETP moyen} \times 365}$$

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

	2016	2015	2014
événements familiaux	115	116	117,50
garde d'enfant	428,50	381	372,50
autres absences *	151,50	130	97
Total	695	627	557

chiffres exprimés en nombre de jours sur l'année

* Une partie de l'évolution constatée entre 2014 et 2016 s'explique par une modification du paramétrage de l'outil.

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 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...

Typologie des experts par statut

	2016	2015	2014
Chargés de projet	33	43	49
Collaborateurs occasionnels	17	26	45
Évaluateurs	-	-	-
Experts-visiteurs	454	471	497
Membres de commissions	156	134	176
Membres de groupes de travail	313	401	386
Rapporteurs	41	35	80
Total	1018	1110	1233

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

Experts-visiteurs (EV)

	2016	2015	2014
Experts-visiteurs en activité ("vivier")	496	491	497
Experts-visiteurs sollicités au moins une fois (cumulés)	468	462	473
Nouveaux experts-visiteurs (recrutements)	58	30	29
Formations d'experts-visiteurs organisées (en nombre d'actions de formation)	43	45	25

Le nombre d'experts-visiteurs en activité au 31 décembre 2016 est légèrement plus élevé que le nombre d'experts-visiteurs indemnisés mentionné plus haut, lié à la gestion de dossiers non-clôturés en fin d'année.

Depuis 2015, on constate une augmentation du nombre de formations d'experts-visiteurs qui peut s'expliquer par la nouvelle stratégie de formation initiée dans le cadre de la procédure de certification V2014. La durée des sessions de formation a diminué (sauf pour les formations initiales qui restent de 5 jours) mais leur nombre a augmenté depuis

2015. Les experts-visiteurs viennent plus souvent mais moins longtemps en formation.

L'effectif d'experts-visiteurs se veut resserré et constant, malgré un renouvellement à hauteur de 12% en 2016, afin de maintenir 4 visites annuelles par expert permettant de favoriser l'investissement des experts et la mobilisation constante des connaissances acquises.

Montant des rémunérations

Classe	Échelons	Catégorie et effectif physique dans la catégorie			
		1	2	3	4
		175	85	126	4
Classe normale	premier	32 476,10	26 774,62	19 116,74	16 601,38
	dernier	65 734,75	50 195,42	34 097,11	26 551,03
Hors classe	premier	49 077,48	39 463,21	27 445,38	22 023,03
	dernier	89 099,66	57 350,22	38 624,76	29 401,77
Échelons exceptionnels	premier	69 114,47	60 256,86	-	-
	dernier	75 516,71	62 436,84	-	-

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 2016, la rémunération mensuelle moyenne pour les personnels permanents s'élève à **4 044 €** (3 999 € en 2015 et 3 993 € en 2014) et le salaire médian s'établit à **3 579 €** (3 521 € en 2015 et 3 581 € en 2014) 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 **4 311 €** (4 199 € en 2015 et 4 201 € en

2014) tandis que le salaire médian s'établit à **3 819 €*** (3 771 € en 2015 et 3 736 € en 2014).

* Ces chiffres portent sur la rémunération brute versée au mois de décembre 2016 aux agents permanents présents le 31/12/2016, 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	3 340 809	90 292
Salaires les moins élevés	907 946	24 539

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 **3,68**.

Pour l'année 2016, la masse salariale annuelle totale s'élève à **32 559 964 €** dont **8 393 664 €**

au titre des charges patronales et **3 848 083 €** 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 **20 283 981 €** (hors stagiaires et hors charges patronales). Ces chiffres ne comprennent pas les MAD accueillis à la HAS.

rémunérations

Tranches de rémunération	Effectif en %		
	2016	2015	2014
> 80 000 €	5,30%	6,75%	7,29%
entre 70 001 et 80 000	4,55%	3,50%	2,26%
entre 60 001 et 70 000	13,64%	10,00%	11,56%
entre 50 001 et 60 000	13,64%	16,25%	14,57%
entre 40 001 et 50 000	15,15%	13,00%	14,82%
entre 30 001 et 40 000	27,27%	28,00%	28,14%
entre 20 001 et 30 000	17,17%	16,75%	18,84%
entre 10 001 et 20 000	1,77%	3,25%	1,26%
jusqu'à 10 000	1,52%	2,50%	1,26%

Le tableau ci-dessus indique la répartition des rémunérations annuelles brutes par montant, effectivement versées en 2016, 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

	2016	2015	2014
Accidents sur le lieu de travail	7	3	0
Accidents de trajet	10	5	2
Maladie professionnelle	0	0	0
Total AT/MP*	17	8	2
Nombre de jours d'arrêt pour accidents sur le lieu de travail	106	35	0
Nombre de jours d'arrêt pour accidents de trajet	118	27	42
Nombre de jours d'arrêt pour maladie professionnelle	0	0	28**
Total nombre de jours d'arrêts pour AT/MP*	224	62	70

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

** suites d'une maladie professionnelle déclarée en 2010

En 2016, on enregistre 17 accidents du travail dont 10 ayant donné lieu à des jours d'arrêts de travail. Sur les 17 accidents du travail, 7 concernent des accidents de service et 10 des accidents de trajet. 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). La HAS ne compte aucun arrêt de travail pour ce motif depuis 2014. Aucune nouvelle maladie professionnelle n'a été déclarée depuis 2012.

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.

	2016	2015	2014
TFRAC	23,42	10,92	1,37
TGRAC	0,29	0,12	0,05

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 2016.

Les nouveaux membres ont bénéficiés d'une formation réglementaire de 5 jours (établissement de plus de 300 personnes) pour un coût de formation de 2 940€.

Participent également au CHSCT trois représentants des syndicats, ainsi que le médecin du travail et l'assistante sociale qui interviennent à titre consultatif. Un collaborateur du SLMP (Service Logistique et Marchés Publics) y participe également en qualité d'expert technique.

En 2016, le CHSCT s'est réuni 4 fois à titre ordinaire et 4 fois à titre extraordinaire.

Dépenses en matière de sécurité

Formation en matière de sécurité et de conditions de travail

	2016		2015		2014	
	Nombre d'agents	Coût (€)	Nombre d'agents	Coût (€)	Nombre d'agents	Coût (€)
CSST (Certificat de Sauveteur Secouriste du Travail)	23	4 312	0	0	9	1428
CSST (recyclage)	22	2 646	16	1596	22	1547
Sécurité incendie*	91	7 884	0	0	34	2291
Sécurité incendie (révision)	0	0	0	0	0	0
Gestes et postures	0	0	0	0	17	1178
Évacuation salles serveurs / bonbonnes à argon / Habilitation électrique	14	2 352	0	0	0	0
Risques psycho-sociaux	0	0	8	0**	0	0
Total	150	17 194	24	1596	82	6 444

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

** Formation réalisée à titre gracieux par l'association pour la prévention et la médecine au travail (AMET)

En 2016, 17 194 € ont été consacrés aux formations en matière de sécurité. Celles-ci ont concerné les formations réglementaires au secourisme du travail et à la sécurité incendie (équipiers de première intervention et équipiers d'évacuation). 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 entreprises 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 pro-

fessionnel et aux risques spécifiques liés à un environnement de travail.

Suite à l'emménagement dans les nouveaux locaux fin 2015, un nouvel appel à candidature a été lancé, début 2016, afin d'être en conformité avec la réglementation relative au nombre d'équipiers de premières interventions, par étage et par aile de bâtiment. Les volontaires ont reçu un cursus de formation, alliant formations d'Équipiers Premières Interventions / Évacuation et formation sauveteur secouriste en 2016.

Autres dépenses de sécurité

En 2016, le montant des dépenses de sécurité (hors frais de formation) s'élève à 6 112,32€, contre 20 842,58 € en 2015 et 4 448,29 € en 2014. Pour 2016, ce poste de dépenses correspond à des achats d'équipements de sécurité pour les person-

nels logistiques ou informatiques (gilets de sécurité), des prestations de contrôles des installations électriques, la fourniture et la vérification des extincteurs, la pose des plans d'évacuation ainsi que le contrôle du matériel de l'atelier de reprographie.

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 2016, tous les agents ont optés pour l'option 2.

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

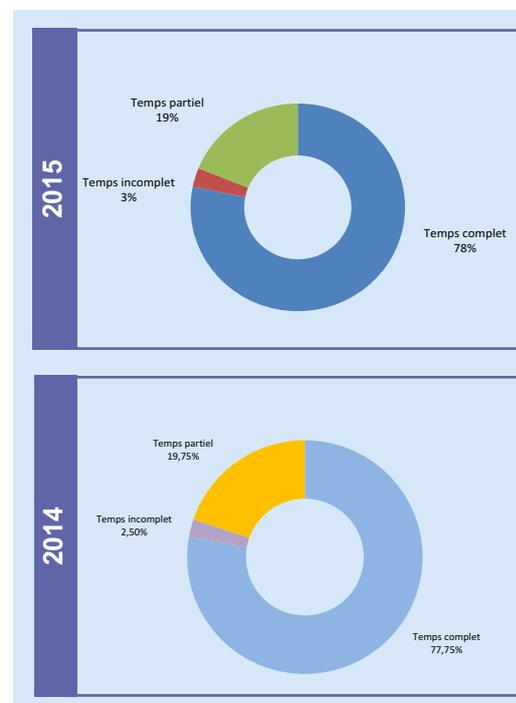
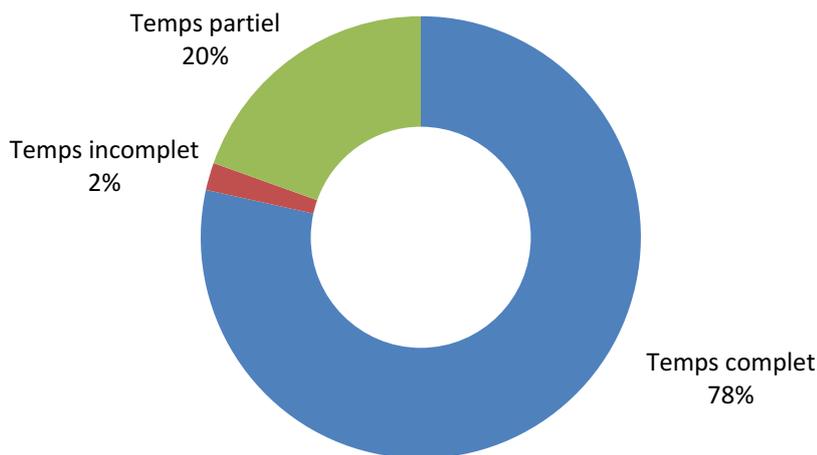
Temps partiel : qualifie une quotité de travail réduite à l'initiative de l'agent.

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%	0	0	-	0
50 %	3	5	-	8
60 %	1	1	-	2
70 %	0	0	-	0
80 %	2	61	-	63
90 %	0	11	-	11
100%	-	-	312	312
Total	8	78	312	398

86

Chiffres exprimés en nombre d'agents



En 2016, 86 collaborateurs, soit 21,61% 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 21,80% en 2015 et 22,25% en 2014.

En 2016, 21,79% des temps partiels (17 agents) sont accordés de droit pour raisons familiales, conformément aux textes législatifs et réglementaires, tandis que 2,56% (2 agents) le sont de droit, pour raisons de santé.

Les autres collaborateurs à temps partiel, soit 75,46% de l'effectif concerné, exercent leur fonction sur une quotité de travail réduite à leur demande.

Le travail à temps partiel à la HAS est donc une modalité de travail pour la majorité choisie par les agents concernés. 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.

Organisation du travail

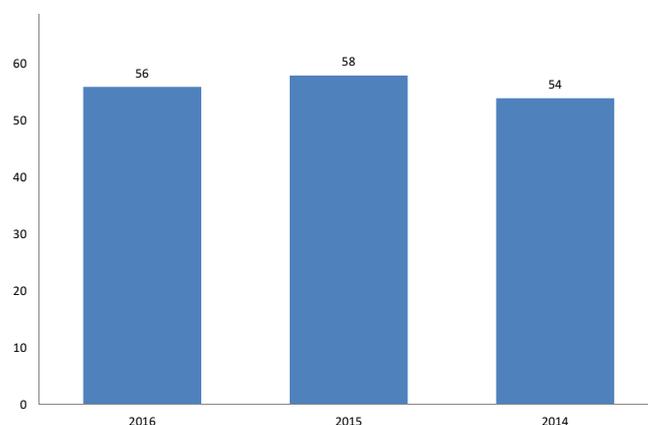
Modalités particulières de travail

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.

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 fixe 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 2016, la HAS compte 56 télétravailleurs répartis sur 13 services. 3 agents ont quitté ce dispositif en 2016 pour faire valoir leur droit à la retraite et 1 agent a été réintégré au dispositif à la fin de son congé de formation. En dehors des démissions de la HAS ou départs à la retraite, on n'enregistre pas de sortie du dispositif à l'initiative des télétravailleurs.

secteur de l'édition et qui, de ce fait, n'entre pas dans le périmètre du dispositif du télétravail.



Enfin, la HAS compte un relecteur à domicile qui exerce ses fonctions dans le cadre d'un contrat de travail spécifique au

Médecine du travail

Visite médicale d'embauche

inapte temporairement.

En 2016, tous les collaborateurs vus par le médecin du travail en charge des visites médicales d'embauche ont été déclarés aptes. Néanmoins trois avis d'aptitudes ont été émis avec restriction (port de charges ...) et un agent a été déclaré

Médecine de prévention

Examens cliniques	2016	2015	2014
Total des examens médicaux périodiques	128	87	90
dont salariés avec surveillance particulière liée à l'importance du travail sur écran	0	0	0
Total des examens médicaux non périodiques	84	88	64
dont visites de reprise	29	29	35
dont visites occasionnelles	48	49	26
Total	77	175	154
Examens complémentaires (tests de visions, urines etc)	599	453	528

Chiffres exprimés en nombre d'examens.

Avis d'aptitude	2016	2015	2014
Aptes	141	111	119
Aptes avec restrictions	3	4	8
Aptes avec aménagement de poste	42	29	14
Inaptes au poste mais apte à un autre	0	0	2
Inaptes temporairement	1	0	2
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	2016	2015	2014
en ophtalmologie	14	29	15
en médecine générale ou de spécialité	15	2	7
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. Depuis 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

En 2016, le médecin du travail a participé à trois visites des locaux avec le CHSCT. Par ailleurs, une étude de poste a été réalisée par le médecin du travail, et 4 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 13.10.2015, 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 1 CFDT, 1 CFTC et 2 S.P.-HAS
Collège 2	titulaires	3 2 S.P.-HAS et 1 CFTC
	suppléants	3 2 S.P.-HAS et 1 CFTC

Comité d'Entreprise (CE)

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

Participation aux élections professionnelles

Collège	DP		CE	
	1	2	1	2
Nombre d'électeurs	266	133	266	133
	<i>282</i>	<i>147</i>	<i>282</i>	<i>147</i>
	<i>257</i>	<i>151</i>	<i>257</i>	<i>151</i>
Nombre de votants	176	104	177	104
	<i>170</i>	<i>116</i>	<i>171</i>	<i>116</i>
	<i>116</i>	<i>91</i>	<i>116</i>	<i>92</i>
Participation	66 %	78 %	67 %	78 %
	<i>61%</i>	<i>79%</i>	<i>61%</i>	<i>79%</i>
	<i>45,14%</i>	<i>60,26%</i>	<i>45,14%</i>	<i>60,93 %</i>

A titre de comparaison, figurent en italique mauve les chiffres relatifs aux élections de 2011 et en grisé ceux relatifs aux élections professionnelles de 2007.

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'élus, n'a pas présenté de candidats à cette élection.

Commission Consultative Paritaire (CCP)

Composée à parts égales 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 2016, elle a été consultée pour l'attribution des bonifications indiciaires et des passages en hors-classe, pour

cinq changements de catégorie et pour une contestation liée à l'évaluation.

Dialogue social

Nombre de réunions avec les représentants du personnel

	2016	2015	2014
CE	12 réunions ordinaires	12 réunions ordinaires	12 réunions
	4 réunions extraordinaires	2 réunions extraordinaires	
DP	12 réunions	12 réunions	12 réunions
CHSCT	4 réunions ordinaires	4 réunions ordinaires	4 réunions ordinaires
	4 réunions extraordinaires	6 réunions extraordinaires	1 réunion extraordinaire
CCP	1 réunion plénière	4 réunions plénières	3 réunions plénières
	6 réunions restreintes	4 réunions restreintes	3 réunions restreintes

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 2016 :

- évaluation annuelle des collaborateurs : évolution 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 ;

- révision de la charte sur le télétravail (toujours en cours en 2017) ;
- discussion relative à la mise en place d'un nouveau baromètre social ;
- mise en place de la dématérialisation de l'évaluation annuelle via le logiciel TALENT ;
- procédure de communication en cas de crise ;
- renouvellement des membres du CHSCT ;
- négociation sur les thèmes de travail du dialogue social pour l'année 2017.

Action sociale

Dépenses liées à l'action sociale

	2016	2015	2014
Dépenses liées à l'action sociale (€)	670 058,73	595 723	535 495
Évolution	12.48%	+11.25%	+0,30%
Masse salariale (€)	20 551 957	20 316 345	20 551 674
Évolution	1,160%	- 1,15%	-0,96%

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.

L'augmentation identifiée des dépenses d'action sociale tient essentiellement dans la croissance des dépenses sociales de l'institution, et plus particulièrement celles liées au RIE.

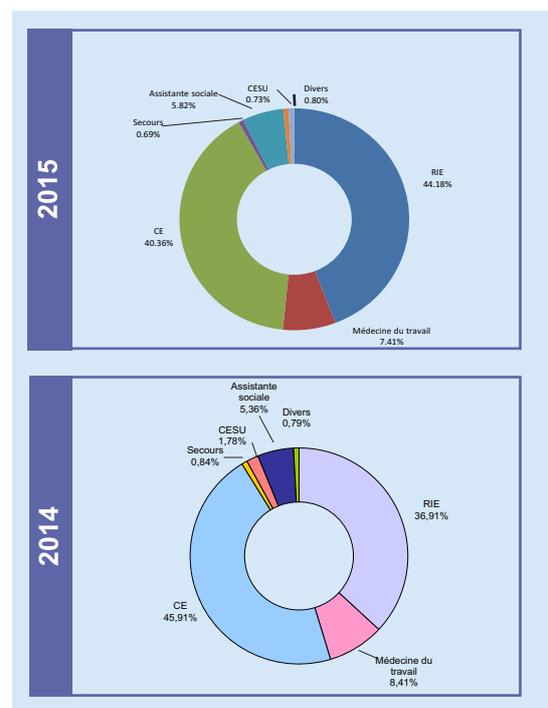
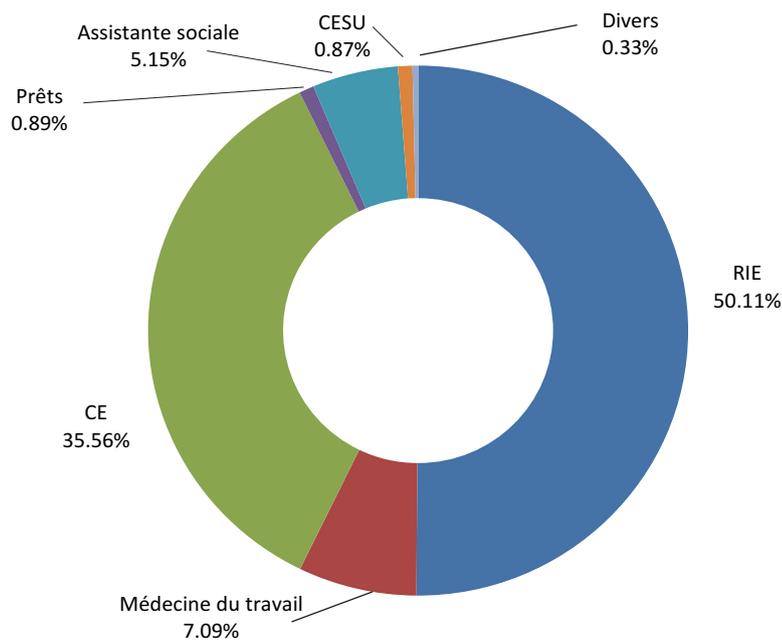
Subvention allouée au Comité d'Entreprise (CE)

	2016	2015	2014
Fonctionnement (€)	41 103,91 €	41 103,35 €	42 023,29 €
Activités sociales et culturelles (€)	199 353,98 €	199 351,24 €	203 812,96

Le budget annuel du CE se répartit en deux parties, calculées sur la base de la masse salariale réelle des comptes 64111 (masse salariale des personnels permanents hors MAD) et 64112 (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% ;
- 4 600€ pour les secours.

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*.

L'augmentation constatée sur le poste frais d'admissions s'explique notamment par l'accueil des experts au RIE qui a permis par ailleurs d'économiser 145K€/an.

Aide aux personnels en difficulté

Assistante sociale

	2016	2015	2014
Jours de présence	58	64	59
Nombre de dossiers suivis	31	40	36
Nombre de rendez-vous	200	153	163
Prêts accordés par la HAS	2	4	8
Secours accordés par la HAS	*	4	5
Secours accordés par d'autres organismes	0	0	0
Assistance dossiers de surendettement	0	0	1
Demandes d'informations sur le logement	3	5	5
HLM Saint-Denis			
Dossiers constitués	0	0	2
Logements obtenus	0	0	0
HLM hors Saint-Denis			
Dossiers constitués	0	3	1
Logements obtenus	0	1	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
- * transfert des secours au CE en 2016

Depuis 2010, la prestation d'assistance aux personnels en difficulté est assurée par un organisme spécialisé dans le cadre d'un marché public. En 2016, l'assistante sociale a assuré 58 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. Tenue 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.

Prêts

Les agents se trouvant dans une situation financière difficile peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un prêt à un taux réduit. Depuis 2016, cinq niveaux de prêts peuvent être proposés, 1 000€, 1 500€, 2 000€, 2 500€ et 3 000€.

Les prêts sont accordés après avis favorable de la commission des prêts. Cette commission 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 sont

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 2016, en plus des réunions du CHSCT et des réunions des Commissions prêts et Commissions secours, elle a pris part à 3 réunions de travail entre le service des Ressources Humaines et les organisations syndicales. En 2016, l'assistante sociale a aidé à la constitution de 3 dossiers MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) contre 1 en 2015 et 1 en 2014.

présentées de manière anonyme par l'assistante sociale, la commission se réunit environ une fois par mois.

Depuis 2016, les secours sont gérés par le Comité d'Entreprise.

		2016	2015	2014
Prêts	nombre de prêts accordés	2	4	8
	montant global (€)	6 000	8 000	19 525
	dossiers refusés	2	1	0
Secours*	nombre de secours accordés	*	4	5
	montant global (€)	*	4 140	4 500
	dossiers refusés	*	0	1

* la HAS ne gère plus ce dispositif transféré au CE

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 2016.

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.

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.

Nombre d'agents adhérents (hors - référencement)	2016	2015	2014
Prévoyance	143	133	131
Complémentaire santé	49	38	37

Convention de référencement avec la MGAS	2016	2015	2014
Prévoyance + complémentaire santé	33	33	36

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 2016, 7 agents (11 enfants) ont bénéficié de cette prestation pour un montant global de 5 901,56 € entièrement pris en charge par l'institution. 7 agents avaient bénéficié des CESU en

2015, pour un montant de 4 333 €, tandis qu'ils étaient 8 agents à en avoir bénéficié en 2014 pour un montant de 9 546 €.

La diminution du nombre de bénéficiaires et du montant global de CESU alloués depuis 2014 s'explique par une évolution réglementaire intervenue cette même année ayant 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'État du CESU.

Information et communication auprès du personnel

Réunions de l'ensemble du personnel : 3 réunions de l'ensemble des collaborateurs ont eu lieu en 2016.

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 et 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. En 2016 la dématérialisation de l'évaluation a été mise en place via le logiciel TALENT. Des formations ont été organisées par le service des ressources humaines afin de faciliter la prise en main de l'outil.

Courriels au personnel : environ 160 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 : 1 réunion (CODIF) de l'ensemble des personnels d'encadrement ont eu lieu en 2016, auxquelles il convient d'ajouter 2 réunions de l'ensemble des chefs de service sur des problématique liées aux ressources humaines.

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 2016, l'Intranet enregistre près de 196 327 pages visitées pour l'année, soit plus de 16 000 pages vues par mois.

Bilan de formation

L'essentiel

	2016	2015	2014
Budget alloué à la formation (€)	450 000	450 000	450 000
Nombre d'actions de formations* réalisées	1332	823	784
- dont nombre d'actions de formation continue	1321	801	757
- dont nombre de formations diplômantes	11	22	27
Nombre de jours de formation réalisés	1843	1 624	1 698
- dont nombre de jours de formations assurés par des formateurs internes	23,2	6,5	4
Coût total des formations liquidées sur l'exercice (€)	340 168	363 820	391 143
Nombre de personnes ayant suivi une formation	369	290	300
Nombre d'actions suivies en moyenne par personne	4	3	3
Durée moyenne d'une action de formation (jours)	1,4	2	2
Coût moyen d'une action de formation (€)	258	449	508

* 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 2016 satisfaisant.

Le budget de formation demeure stable depuis 2014 avec un montant de 450 000 €.

Le nombre d'actions de formation, de jours de formation et de personnes formées ont augmenté en 2016 par rapport à 2015.

A noter que le nombre d'actions de formation continue a augmenté cette année de 61% par rapport à 2015 s'expliquant notamment par le succès de la mise en oeuvre de formations assurées par des formateurs internes sur des sujets institutionnels transversaux.

Cela explique aussi la diminution du coût moyen d'une action de formation, s'élevant à 258€ en 2016

contre 449€ en 2015.

Le nombre moyen d'actions de formation suivies par agent augmente légèrement cette année passant de 3 à 4 formations en moyenne par agent.

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	154	81%	653	886	1	173 747	266
	<i>136</i>	<i>80.95%</i>	<i>432</i>	<i>783</i>	<i>2</i>	<i>166 680</i>	<i>386</i>
	<i>141</i>	<i>82.94%</i>	<i>402</i>	<i>836</i>	<i>2</i>	<i>181 617</i>	<i>452</i>
Catégorie 2	96	97%	317	436	1	76 447	241
	<i>66</i>	<i>73.33%</i>	<i>147</i>	<i>294</i>	<i>2</i>	<i>111 861</i>	<i>761</i>
	<i>76</i>	<i>89.41%</i>	<i>186</i>	<i>384</i>	<i>2</i>	<i>105 809</i>	<i>569</i>
Catégorie 3	116	89%	355	516	1	89 424	252
	<i>86</i>	<i>66.15%</i>	<i>241</i>	<i>545</i>	<i>2</i>	<i>85 115</i>	<i>353</i>
	<i>80</i>	<i>61.53%</i>	<i>188</i>	<i>471</i>	<i>3</i>	<i>103 550</i>	<i>551</i>
Catégorie 4	3	75%	7	5	1	550	79
	<i>2</i>	<i>40%</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>164</i>	<i>55</i>
	<i>3</i>	<i>75%</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>437</i>	<i>55</i>
Total							
2016	369		1332	1 843		340 168	
2015	290	-	823	1 624	-	363 820	-
2014	300		784	1 698		391 413	

Dans le tableau ci-dessus, les chiffres en bleu et gras concernent l'exercice 2016, ceux en bleu et italique l'année 2015 et ceux en mauve l'année 2014. 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 81% pour la catégorie 1, de plus de 97% pour la catégorie 2, de plus de 89% pour la catégorie 3 et de 75% pour la catégorie 4.

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 à l'emploi ou 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 à l'emploi ou 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>	70 64 <i>64</i>	237 838 234 040 <i>250 534</i>
Formations à l'évolution prévisible des métiers à la demande de l'évaluateur	5 5 <i>5</i>	5 3 <i>6</i>	18 506 12 006 <i>21 627</i>
Formations à l'évolution prévisible des métiers à la demande de l'agent	5 5 <i>5</i>	1 7 <i>6</i>	4 190 25 577 <i>23 870</i>
Formations pour le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences	10 10 <i>10</i>	20 21 <i>15</i>	68 757 76 894 <i>60 576</i>
Formations diplômantes	10 10 <i>10</i>	3 4 <i>9</i>	10 878 15 303 <i>34 806</i>
TOTAL	100 100 100	100 100 100	340 168 363 820 391 413

Dans le tableau ci-dessus, les chiffres en gras concernent l'exercice 2016, tandis que les chiffres en italique portent sur l'exercice 2015 et ceux en mauve sur l'année 2014.

Formation diplômante

	2016	2015	2014
Nombre d'agents engagés dans une formation diplômante	11	22	27

Répartition des formations diplômantes par modalité	2016	2015	2014
Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)	3	7	11
Co-financement sur le temps de congés	4	13	15
Congé de Formation Professionnelle (CFP)	4	2	1

En 2016, 11 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, 3 collaborateurs ont validé avec succès leur diplôme dans le cadre de la formation diplômante en 2016, contre 7 en

2015 et 8 en 2014. Les diplômes ainsi acquis ont porté sur des thématiques au cœur des métiers de la HAS ou liées aux fonctions supports.

Sur les 3 diplômes obtenus en 2016, 2 concernaient des diplômes de bac+2 à bac+3, et 1 concernait un diplôme de bac+5.

A noter que certaines formations diplômantes ont débuté en 2016, mais seront terminées que courant 2017 voire 2018.

Apprentis ou stagiaires en contrat de qualification

	2016	2015	2014
Apprentis ou stagiaires en contrat de qualification	0	0	0

Depuis 2013, 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 première montée en charge en 2010 et connaît une augmentation croissante depuis 2013.

Le nombre d'actions de formations liées à un développement de nouvelles compétences a ainsi doublé depuis 2013. Cela peut s'expliquer par le développement des démarches d'orientation professionnelles. Ces démarches permettent aux agents d'élaborer ou de consolider leur projet professionnel, dans le cadre duquel ils peuvent être amenés à suivre des formations pour développer de nouvelles compétences.

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 formations 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	2016	2015	2014
Évolution prévisible des métiers (à la demande de l'agent)	5	24	24
Développement de nouvelles compétences	47	66	50
Total	52	90	74

Nombre d'heures de formation suivies au titre du DIF	2016	2015	2014
Nombre d'heures de formation	973	1 803	1 581

Le nombre de formations réalisées au titre du DIF est en diminution par rapport aux précédents exercices tant sur le nombre d'actions (-73% entre 2015 et 2016) que sur le nombre d'heures (+12.31%). Sur l'ensemble des formations mises en oeuvre en 2016, 13% d'entre elles ont été réalisées dans le cadre du DIF.

Les formations réalisées au titre du DIF en 2016 portent principalement sur des formations prévention des risques professionnels, développement personnel, sur des bilans de compétences ou sur des sujets «métiers».

Répartition des formations par thème

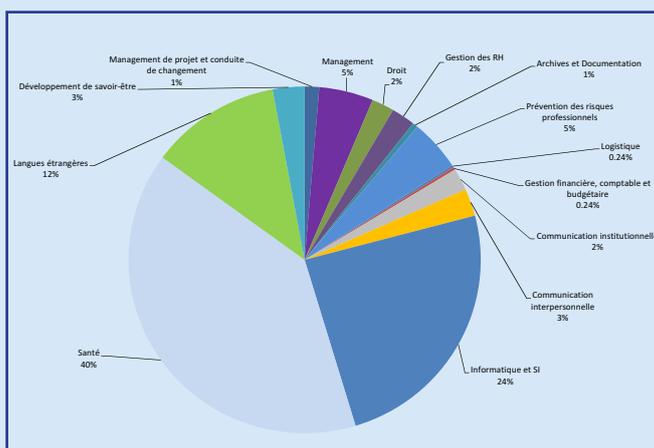
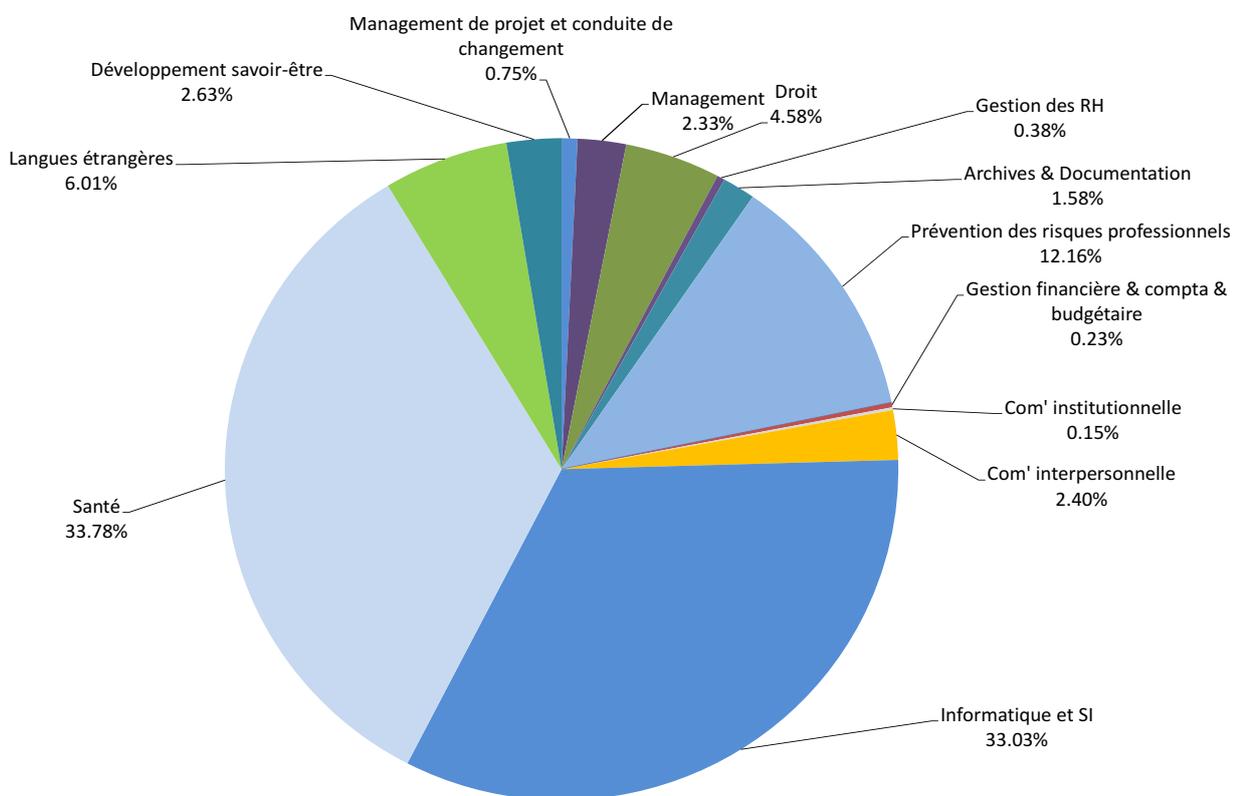
Les formations 2016 peuvent être réparties au sein de 13 thématiques de formation, faisant écho aux 14 thématiques de compétences mises en oeuvre au sein de la Haute Autorité de Santé.

■ 33,78% des formations mises en oeuvre en 2016 sont relatives au domaine de la Santé. Au sein de cette thématique, se trouvent des formations sur la santé publique, sur la dimension médico-économique, sur les méta-analyses, ... ;

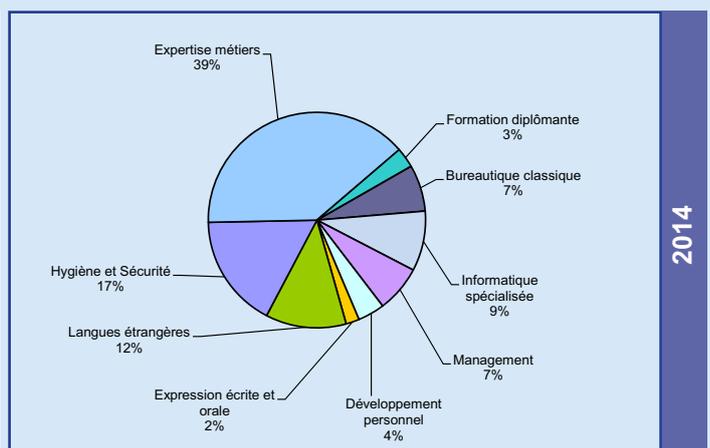
■ 33,03% des formations mises en oeuvre en 2016 ont trait à l'informatique (ou au système d'information). Cette proportion

importante s'explique par les formations vers de nouveaux outils de communication ouverts à tous (Skype Outlook) intervenue au second semestre 2016 et occasionnant la mise en oeuvre de formations collectives sur ces sujets ;

■ 12,16% des formations mises en oeuvre ont été consacrées à la prévention des risques professionnels (équipiers de 1^{ères} interventions, sauveteur et secouriste du travail) suite à l'emme- nagement sur le site du green corner.



2015



2014

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 gardant un lien contractuel avec la HAS, travaillent dans un autre établissement public. Ils 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 :

©A. Da Silva / Graphix-images

Cabinet d'architecture : ©Quadri Fiore

Rédaction, conception et réalisation :

Haute Autorité de Santé

Secrétariat Général

Service des Ressources Humaines

01.55.93.70.65

Contacts : m.lalot@has-sante.fr al.sourisseau@has-sante.fr



Secrétariat Général
Service des Ressources Humaines (SRH)

5, 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