
BILAN SOCIAL

2015

Sommaire

	<i>page</i>
1 – les effectifs	3
<i>évolution des emplois</i>	4
<i>répartition des emplois</i>	6
<i>structure des effectifs</i>	7
<i>effectifs & statuts</i>	9
<i>effectifs & temps de travail</i>	12
<i>les mouvements de personnel</i>	13
<i>emploi des personnes en situation de handicap</i>	14
<i>les autres collaborateurs de l'Agence</i>	15
2 – le bilan des absences	17
<i>les absences en 2015</i>	18
3 – masse salariale & rémunérations	20
<i>la masse salariale</i>	21
<i>les rémunérations</i>	22
<i>les mesures individuelles</i>	23
4 – compétences et carrières	25
<i>les entretiens annuels d'évaluation</i>	26
<i>les autres entretiens professionnels</i>	26
<i>la formation professionnelle</i>	27
<i>les actions DIF</i>	31
<i>les congrès</i>	32
5 – les instances représentatives du personnel	34
<i>le comité technique(CT)</i>	35
<i>la commission consultative paritaire (CCP)</i>	36
<i>Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)</i>	36
6 – médecine de prévention – actions sociales	38
<i>la médecine de prévention</i>	39
<i>actions sociales diverses</i>	40

1 - Les effectifs

Evolution des emplois

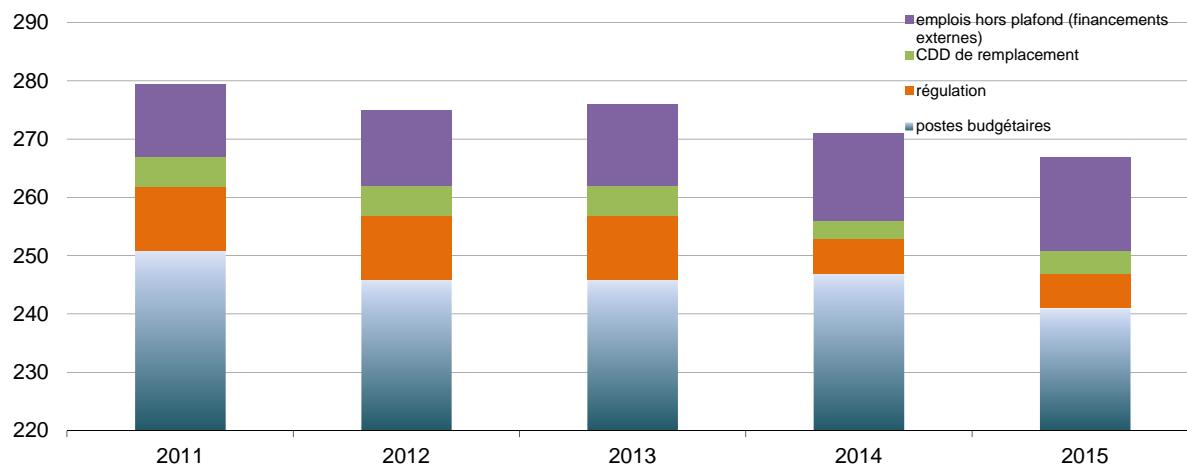
Si les années précédentes avaient été marquées par une progression significative des postes alloués à l'Agence, un renversement de tendance s'est opéré depuis 2011. L'Agence de la biomédecine à l'effort de réduction du plafond d'emploi à hauteur de 25 ETP depuis 2011, dont 5 en 2015.

Evolution des emplois budgétaires depuis 2011 en ETP¹ :

	2011	2012	2013	2014	2015
postes budgétaires	251	246	246	247	241
régulation	11	11	11	6	6
CDD de remplacement	5	5	5	3	4
total des emplois sous plafond	267	262	262	256	251
évolution annuelle	-3	-5	0	-6	-5
% d'évolution annuelle	-1%	-2%	0%	-2%	-2%
emplois hors plafond (financements externes)	12,5	13	14	15	16

Pour mémoire, 6 ETP ont été attribués en 2013 eu égard aux missions nouvelles qui avaient été confiées à l'Agence (notamment par la loi de bioéthique de 2011) expliquant un plafond d'emploi stable entre 2012 et 2013. En outre, la baisse des ETP affectés à la régulation à compter de 2014 est due à une modification de l'organisation du travail et non à une baisse d'activité.

L'année 2015 a été marquée par un afflux de demandes d'inscription sur le registre national des refus (RNR) ayant conduit à l'octroi exceptionnel et temporaire de 5 ETPT en gestion entre juillet et décembre.



¹ **Rappel** : Les moyens en personnel alloués par nos tutelles sont déterminés en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein travaillés (ETPT pour le suivi de la consommation des ressources et sont basés sur la notion de « plafond des emplois autorisés »).

Le mode de comptabilisation en ETPT : Pour chaque agent, le prorata de temps de travail sur l'année qui tient compte :

- d'une part, de son temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel),
- d'autre part, de son temps de présence contractuel dans l'année (année pleine, ou bien arrivée et/ou départ en cours d'année).

Le « plafond des emplois autorisés » : il distingue deux sections et 4 enveloppes associées :

- les emplois sous plafond, qui « pèsent » sur le budget de l'Agence de la biomédecine (enveloppes A, B et C) ;
- les emplois hors plafond, qui regroupent les emplois imputés sur des financements externes tels que les financements européens (enveloppe D).

Les 3 enveloppes des emplois sous plafond correspondent à :

- enveloppe A : les postes budgétaires
- enveloppe B : la traduction en postes des heures de travail effectives réalisées lors des astreintes de régulation / répartition
- enveloppe C : CDD de remplacements

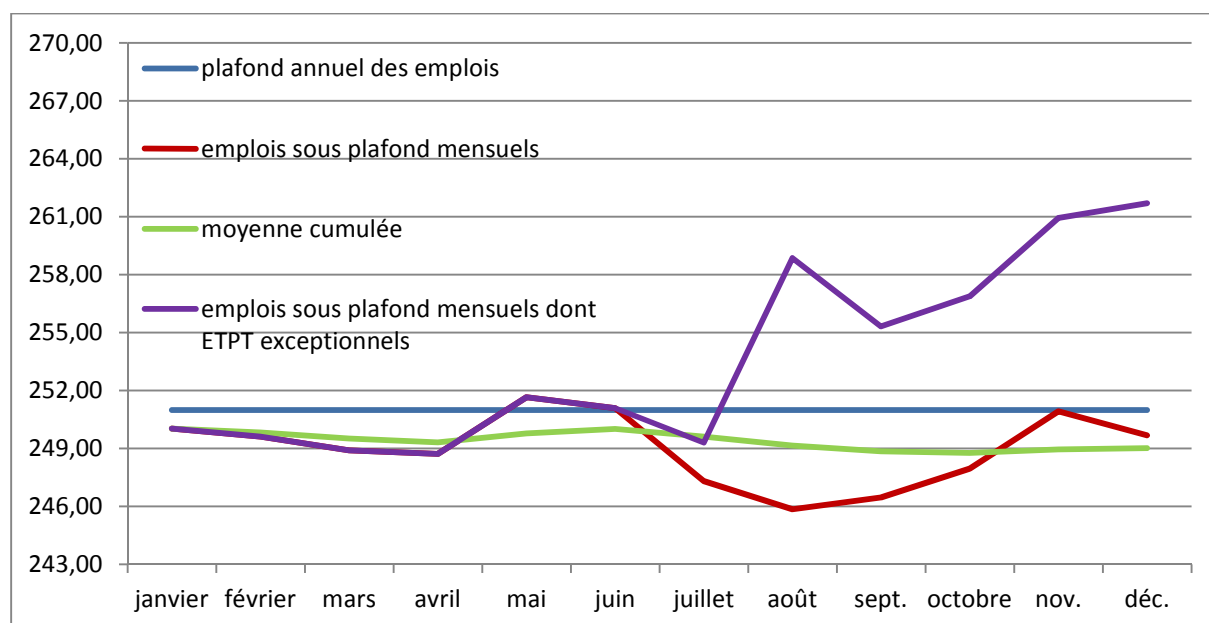
Une gestion précise des mouvements de personnel permet à l'Agence d'anticiper les fluctuations des effectifs au plus près du plafond des emplois autorisés, en dépit des délais de recrutement et du turn-over.

Le mode de gestion des effectifs en ETPT permet, si nécessaire, de dépasser temporairement en cours d'année le plafond des emplois autorisés afin de répondre à des surcharges ponctuelles d'activité, à des projets ou missions spécifiques ou d'anticiper des recrutements, tout en restant en moyenne annuelle en dessous de ce plafond.

Ainsi, concernant les emplois sous plafond sur l'ensemble de l'année 2015, l'Agence a constaté l'emploi de 249,69 ETPT en moyenne, soit un taux de réalisation de 99,10%.

Evolution des ETPT sous plafond au cours de l'année 2015 :

enveloppes budgétaires	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	octobre	nov.	déc.	ETPT au 31/12/2015
A - emplois budgétaires	243,73	244,01	243,09	243,49	245,08	243,93	241,57	239,66	240,09	242,09	244,43	243,57	242,89
B - régulation	6,31	5,61	5,82	5,24	6,57	7,17	5,74	6,20	6,39	5,88	6,50	6,12	6,13
emplois sous plafond mensuels	250,04	249,62	248,91	248,73	251,65	251,10	247,31	245,86	246,48	247,97	250,93	249,69	249,02
ETPT exceptionnels							2,00	13,00	8,83	8,90	10,00	12,00	4,56
total	250,04	249,62	248,91	248,73	251,65	251,10	249,31	258,86	255,31	256,87	260,93	261,69	253,58

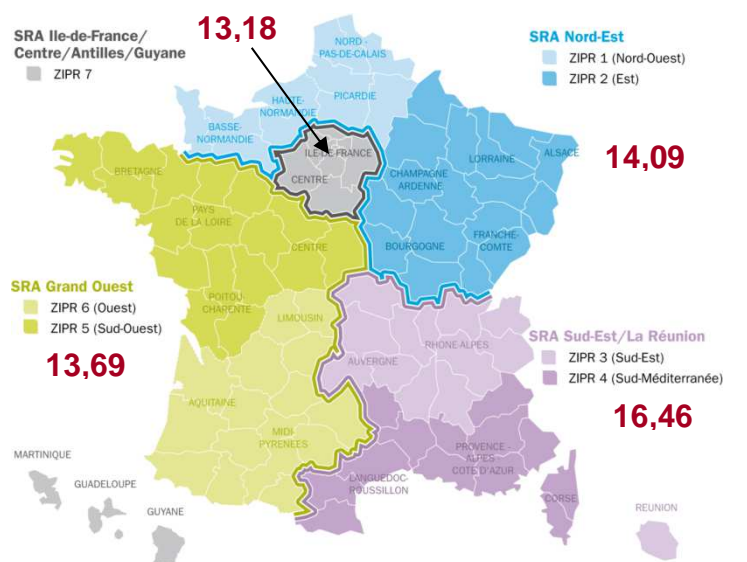


Répartition des emplois

Les effectifs constatés en 2015 se répartissent entre le siège de l'Agence à St-Denis pour 76,81% et les services de régulation et d'appui en régions et en Ile de France pour 23,19%.

Répartition des ETPT 2015 par direction (ETPT exceptionnels inclus) :

direction générale	1,99
communication	9,18
mission d'inspection	2,60
direction générale médicale & scientifique	
direction	2,83
DPGOT dont	96,04
direction	2,80
PNRG	27,95
stratégie greffe	3,00
SRA Nord-Est	14,09
SRA Sud-Est - Océan Indien	16,46
SRA Grand Ouest	13,69
SRA Ile de France - Antilles - Guyane	13,18
pôle évaluation bio-statistique	4,87
DPGCSH	19,13
DPG PEGH	8,98
pôle qualité des données	7,52
formation des professionnels de santé	5,00
OFAS	2,25
recherche	2,49
REIN	4,98
International	2,11
sécurité qualité	7,57
direction générale ressources	
direction	4,37
direction des systèmes d'information	28,40
direction administrative & financière	25,14
direction des ressources humaines	8,32
direction juridique	6,75
agence comptable	1,80
ETPT total 2015	247,45



L'Agence dispose pour les projets sous financements externes ou bien autofinancés, d'une enveloppe hors plafond (enveloppe D) de 16 ETPT. Sur celle-ci, en 2015, l'Agence a employé 11,88 ETPT.

Répartition des emplois sous financements externes :

EUROCORD	5,08
RFGM	2,98
REIN	2,00
International et projets européens	1,82
ETPT total 2015	11,88

Au total, sur l'ensemble de l'année 2015, l'Agence de la biomédecine a employé 265,47 ETPT (dont 4,56 ETPT exceptionnels).

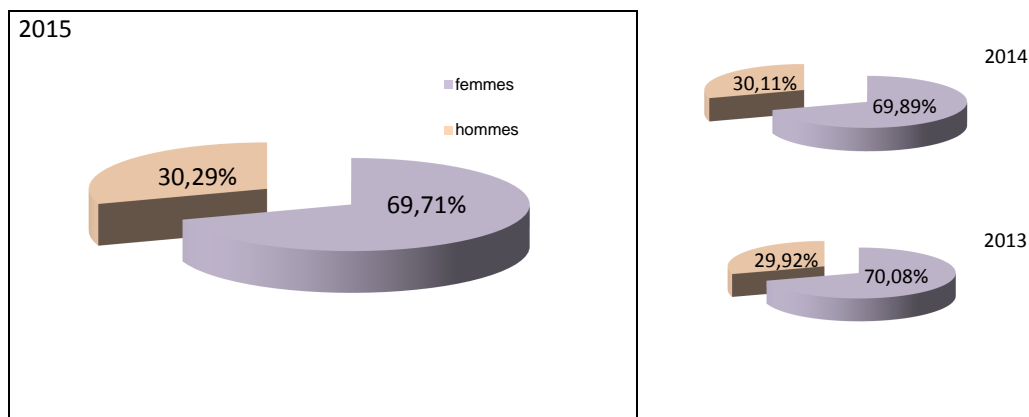
2015 *	2014	2013
265,47	263,41	269,61

*4,56 ETPT exceptionnels inclus

Structure des effectifs²

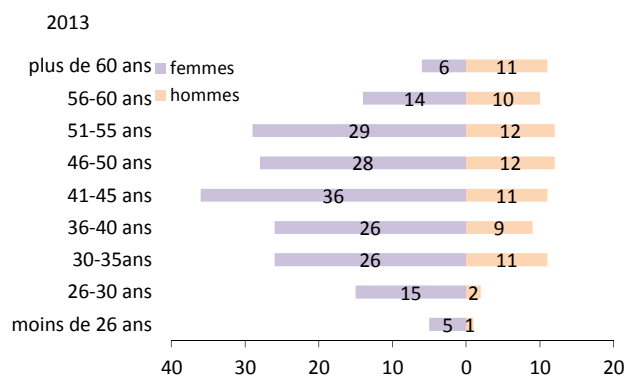
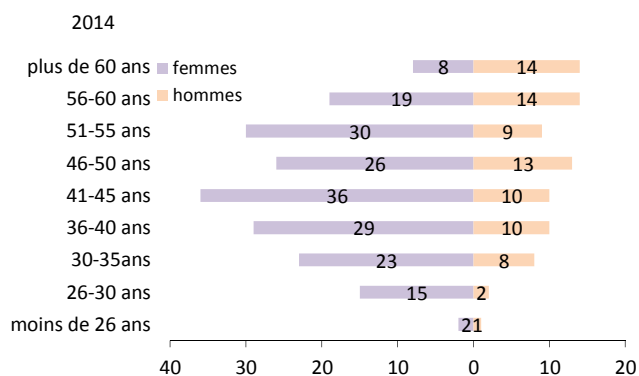
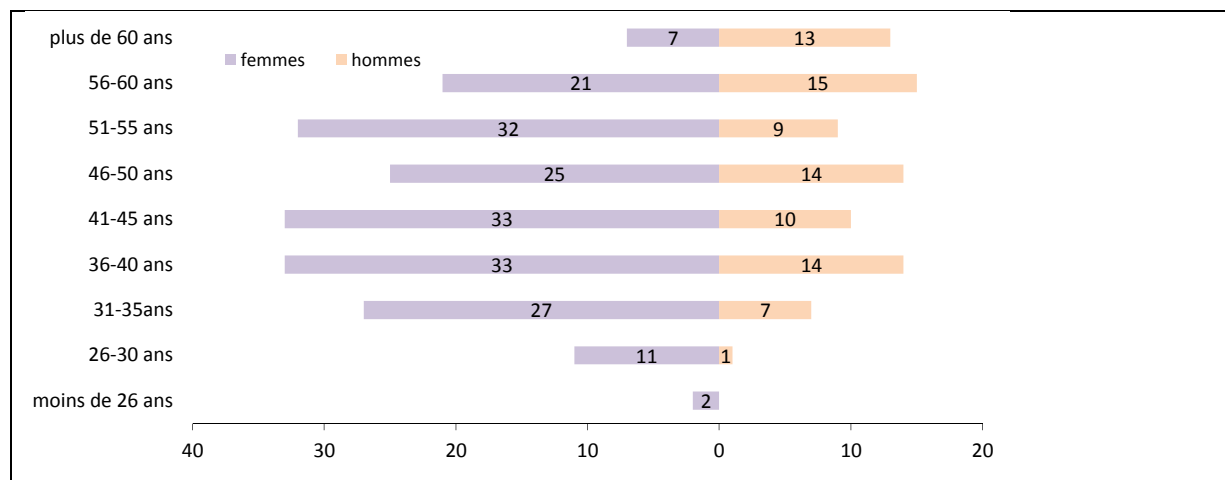
Répartition par sexe :

Au 31 décembre 2015, l'Agence employait 274 personnes dont 191 femmes et 83 hommes. Cette proportion – 69,71 % de femmes et 30,29% d'hommes – est stable par rapport à 2014.



Répartition par âge et par sexe

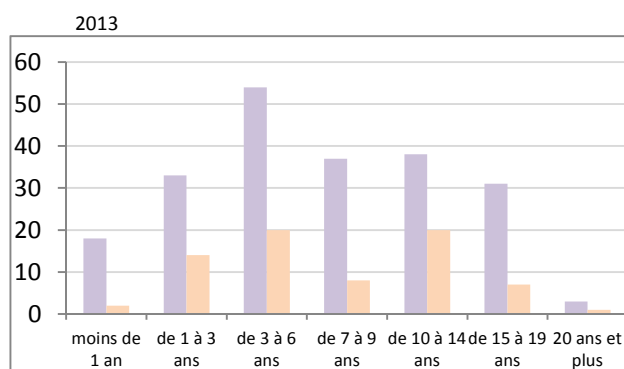
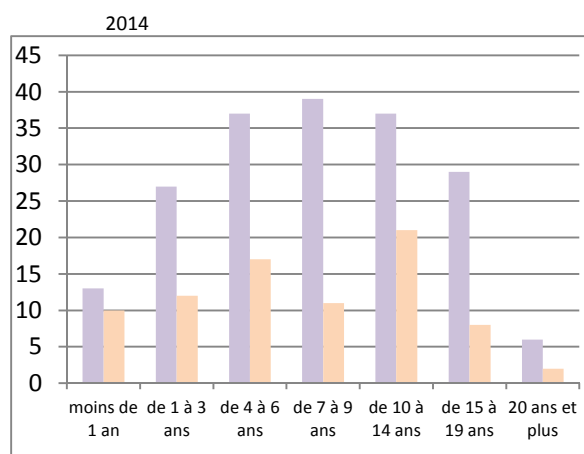
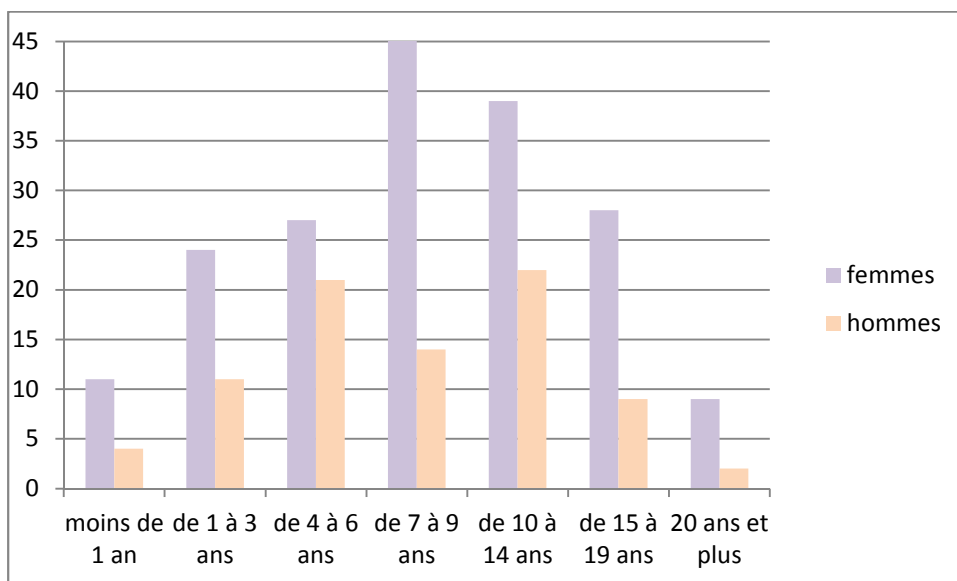
L'âge moyen des collaborateurs de l'Agence est de 45,89 ans ; il était de 45,48 ans en 2014.



² sur la base des personnes présentes au 31 décembre 2015

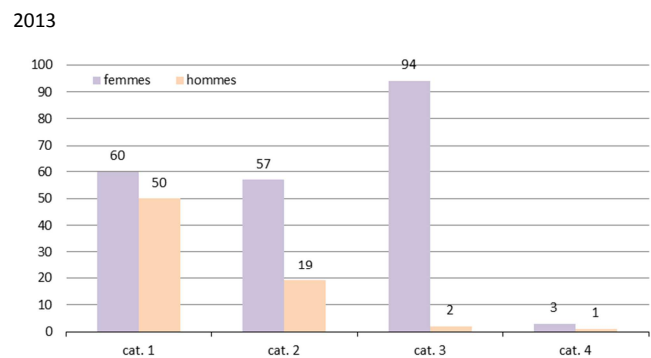
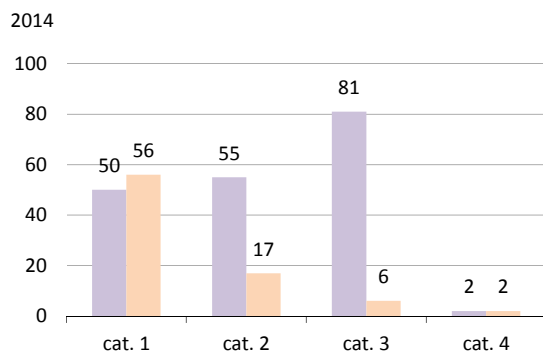
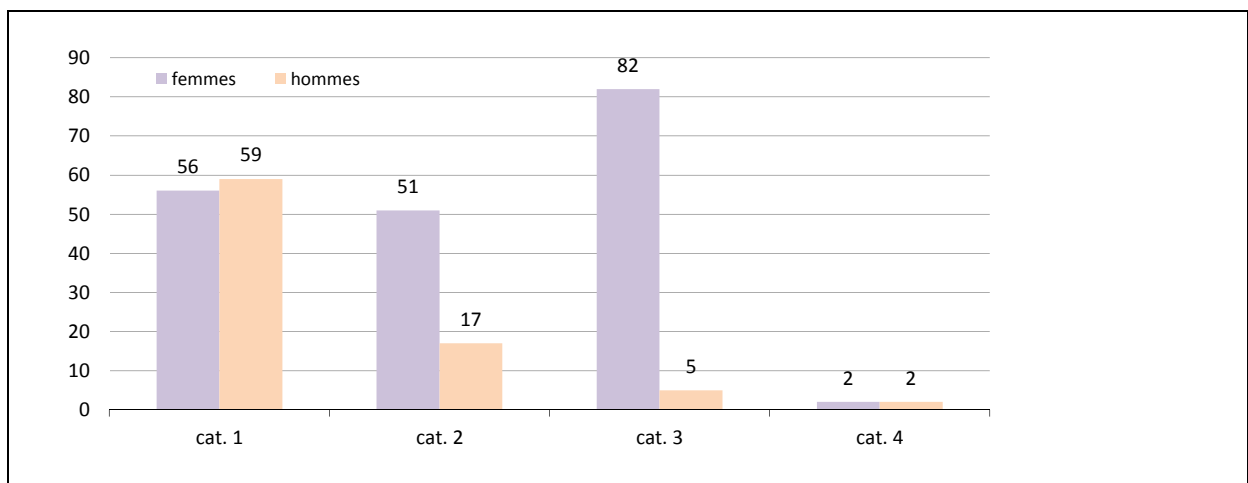
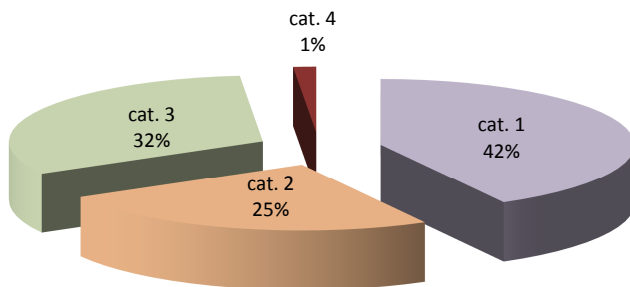
Répartition par ancienneté et par sexe

L'ancienneté moyenne des personnels s'élève à 8,87 années contre 8,83 années en 2014.



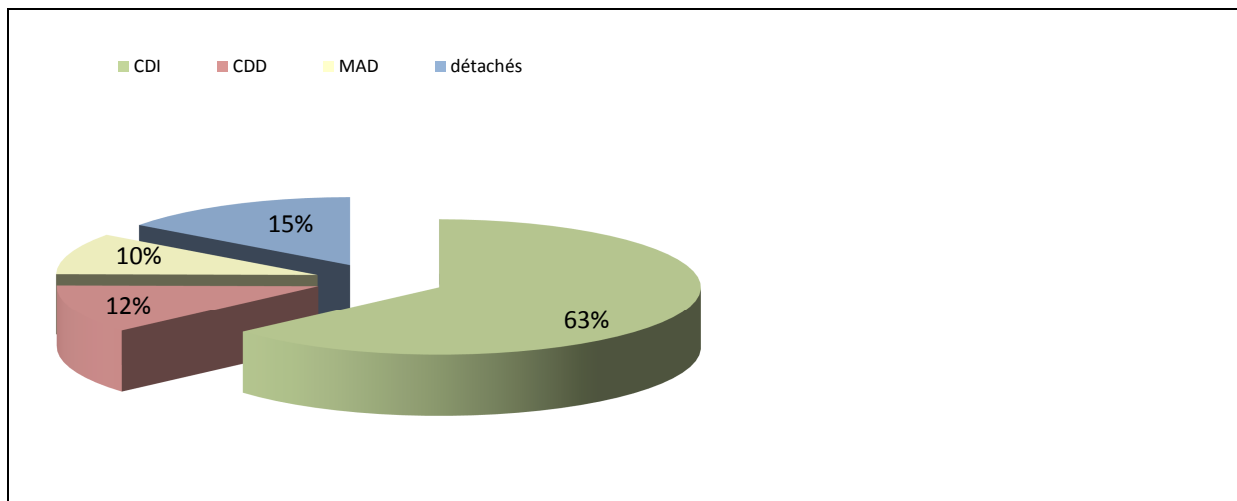
Effectifs & statuts

Répartition par catégorie et par sexe

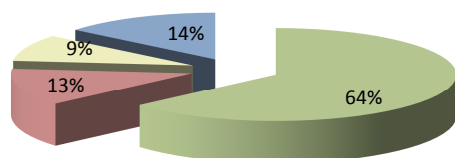


Répartition par statuts

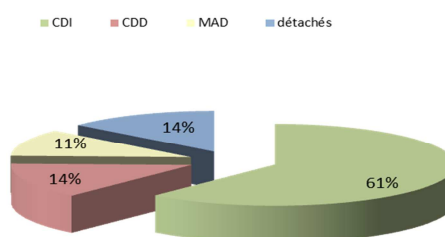
Si la part des agents contractuels de droit public en CDI est stable depuis 2 ans sur ces 3 dernières années, le nombre de personnels mis à disposition tend à baisser alors que celui des détachés augmente.



2014



2013



La proportion de personnels en CDD poursuit la légère inflexion qui a débuté en 2012 (de 17% à 12% en 2015). Un tiers des personnels en CDD est sur des postes affectés à des missions portées par des financements externes (enveloppe D) ; les deux autres tiers correspondent à des besoins en remplacement ou renfort temporaire.

Répartition des effectifs en situation particulière de travail

- Travail de nuit

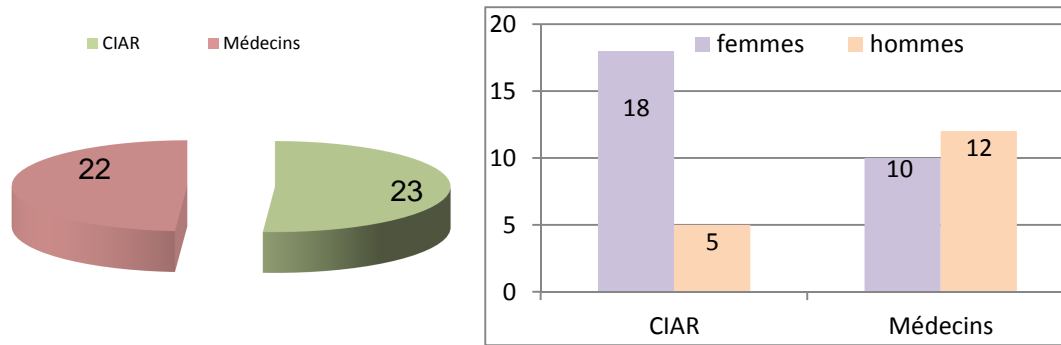
En 2015, 3 ETP sont consacrés au travail de nuit (de 21h-6h) au sein du pôle national de répartition des greffons (PNRG) et répartis sur 15 personnes (12 femmes et 3 hommes)

- Astreintes

Au 31 décembre 2015, 48 personnes se répartissent les astreintes de nuit et du week-end. Composées de médecins et de cadres infirmiers animateurs de réseaux (CIAR), ces personnes font partie, pour la plupart, des services de régulation des d'appuis (SRA).

Concernant les temps d'astreintes de régulation qui permettent d'assurer le fonctionnement, 365 jours par an 24 heures sur 24, des activités de prélèvement et de greffe, ils sont assurés en totalité par les Cadres Infirmiers Animateurs de Réseau (CIAR) et par des infirmiers de régulation.

Durant ces temps d'astreinte, les heures dérangées sont comptabilisées et traduites en ETPT dans l'enveloppe B (sous plafond). En 2015, 11 119 heures dérangées ont été comptabilisées, qui représentent 6,13 ETPT (contre 5,81 en 2014 et 5,7 ETPT en 2013).



Quant aux astreintes liées à la veille des systèmes d'information, elles ont concerné, en 2015, 5 personnes de la direction des systèmes d'information et 2 personnes des services généraux.

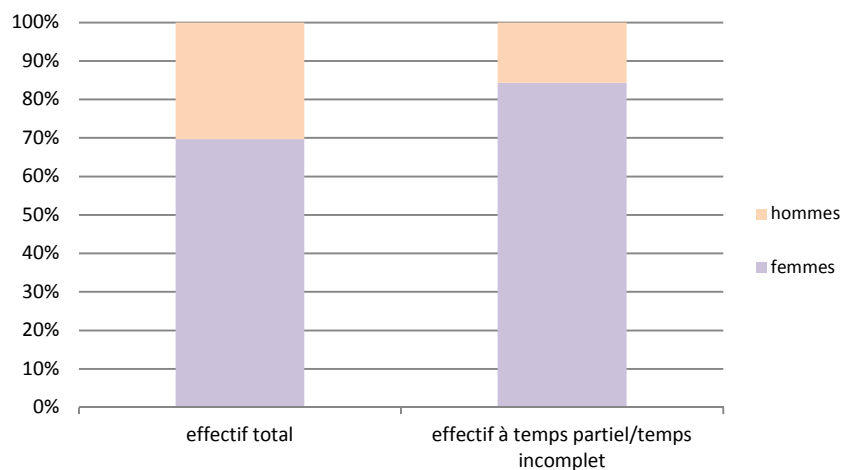
En outre, les personnels infirmiers de répartition (IDR) et assistants de répartition (ADR) de la plateforme nationale de répartition des greffons (PNRG) participent à un système d'astreinte visant à sécuriser une présence de personnels IDR et ADR (10 en 2015) chaque nuit.

Effectifs & temps de travail

Le taux de temps partiel, qui était de 17,84% en 2014, a progressé pour atteindre de 23,36% en 2015.

	femmes	hommes	total
temps plein	137	73	210
90%	5		5
80%	23	3	26
75%	1		1
70%	1		1
60%	5		5
50%	13	4	17
40%	1		1
30%	2	1	3
20%	3	2	5
10%	0		0
total	191	83	274

Comme les années précédentes, on constate que ce sont les femmes qui, en nombre comme en proportion, sont plus nombreuses sur ce type de contrat.



Les mouvements de personnel

Les recrutements

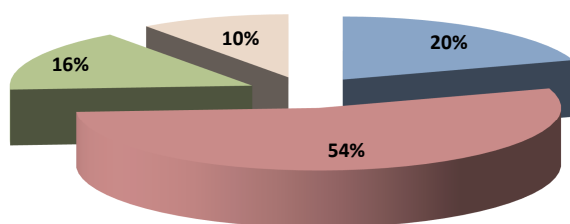
Comme l'année précédente, les recrutements opérés par l'Agence de la biomédecine en 2015 ont visé principalement à couvrir le remplacement de postes vacants, des missions ponctuelles, des surcroîts temporaires d'activité ou des absences longues.

Ces recrutements sont systématiquement opérés de manière concertée entre les managers concernés et la DRH ; cette dernière valide le besoin, s'assure de son adéquation avec l'objectif en termes d'effectifs sur l'année et met en œuvre les moyens de la recherche et de la sélection des candidats.

L'année 2015 a été marquée par un nombre conséquent de recrutements en raison de l'afflux de demandes d'inscription sur le RNR.

L'Agence a ainsi recruté 50 personnes en 2015 :

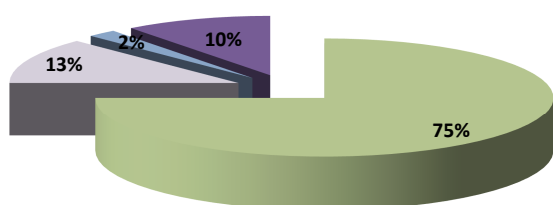
recrutements	
recrutements CDI, détachés, MAD	10
CDD - postes vacants, surcroit, ...	27
CDD - remplacements	8
financements externes	5
	50



Taux entrée	18,25%
Taux sortie	17,52%
taux de rotation	17,88%

Les départs

départs	
fin de CDD / Détachement	36
démission	6
départ en retraite	1
Licenciement	5
	48



Emploi des personnes en situation de handicap

Rappel des obligations légales :

L'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap est de 6% des effectifs ; le non-respect de ce seuil emporte le versement d'une taxe³ au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les entreprises ont également la possibilité de déduire de cette taxe les sommes versées à des organismes tels que les CAT (centre d'aide par le travail) auprès de qui elles sous-traitent certains travaux.

Etat des lieux :

En 2015, l'emploi de personnels en situation de handicap à l'Agence, personnels Agence et CAT, a représenté l'équivalent de 5,61 unités, pour une obligation de 14 emplois, soit 1,61 % d'emploi de personnes en situation de handicap. Au cours de cette année, l'Agence de la biomédecine a sous-traité auprès de CAT des travaux pour un montant de 24 126 €.

La contribution de l'Agence au FIPHFP s'est élevée à 41 297 €.

	2013	2014	2015
Effectifs en situation de handicap	3	4	4
ESAT	4 507 €	7 447 €	24 126 €
Evolution*	1,23%	1,80%	2,19%
Contribution	55 342 €	45 583 €	41 297 €

*conformément aux règles de calcul de la contribution au FIPHFP

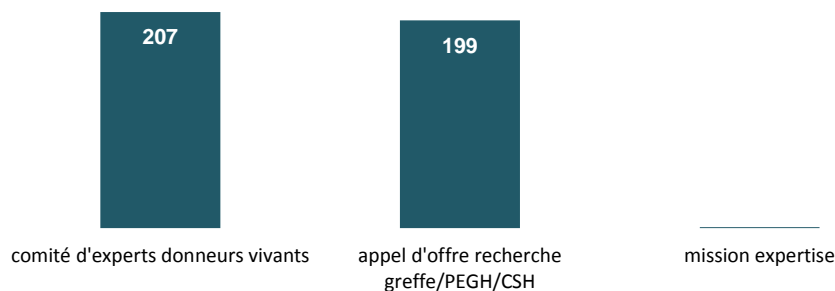
³ pour le calcul de ce seuil, chaque personne handicapée est comptabilisée en fonction de son taux de handicap reconnu

Les autres collaborateurs de l'Agence

Les collaborateurs extérieurs

- Les membres des groupes de travail et comités

Des intervenants extérieurs apportent ponctuellement leur expertise sur des dossiers spécifiques en matière de greffe d'organe ou de CSH et de PEGH. En 2015, ce sont 407 professionnels qui sont intervenus et qui ont été rémunérés par l'Agence de la biomédecine :



- Les formateurs

Depuis 1995, l'Établissement français des greffes puis l'Agence de la biomédecine sont des organismes de formation agréés par le ministère en charge de la formation professionnelle. A ce titre l'Agence propose un catalogue de formation destiné à apporter un support théorique et pratique aux professionnels de santé en matière de prélèvement, de greffe et de PEGH.

Pour l'animation de ces sessions de formation, l'Agence a recours à ses ressources internes mais emploie aussi des formateurs extérieurs ; en 2015, 6 formateurs rémunérés sont intervenus dans ce cadre.

Les stagiaires

L'Agence a accueilli 14 stagiaires en 2015.

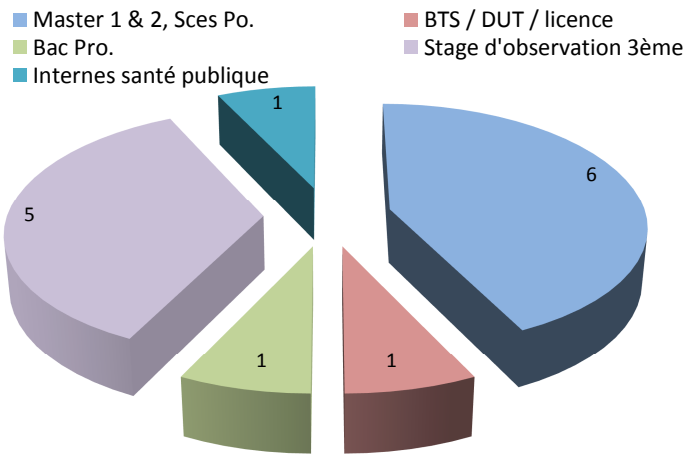


Les formations de niveau Master ou équivalent représentent la majorité des stagiaires accueillis. A la différence de l'année 2014, les cursus en santé sont majoritaires en comparaison aux filières administratives.

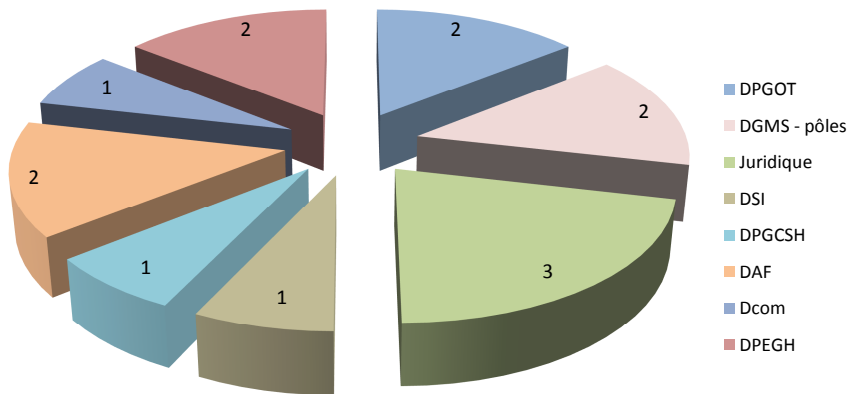
Hors stage d'observation scolaire, la durée moyenne des stages a été de **4 mois**.

40% des stages ont une durée d'au moins 3 mois. Les stages s'inscrivent dans un cursus pédagogique et ont pour objectif de réaliser une ou plusieurs études ou missions en lien avec les activités de l'Agence.

Répartition des stagiaires par niveau d'études



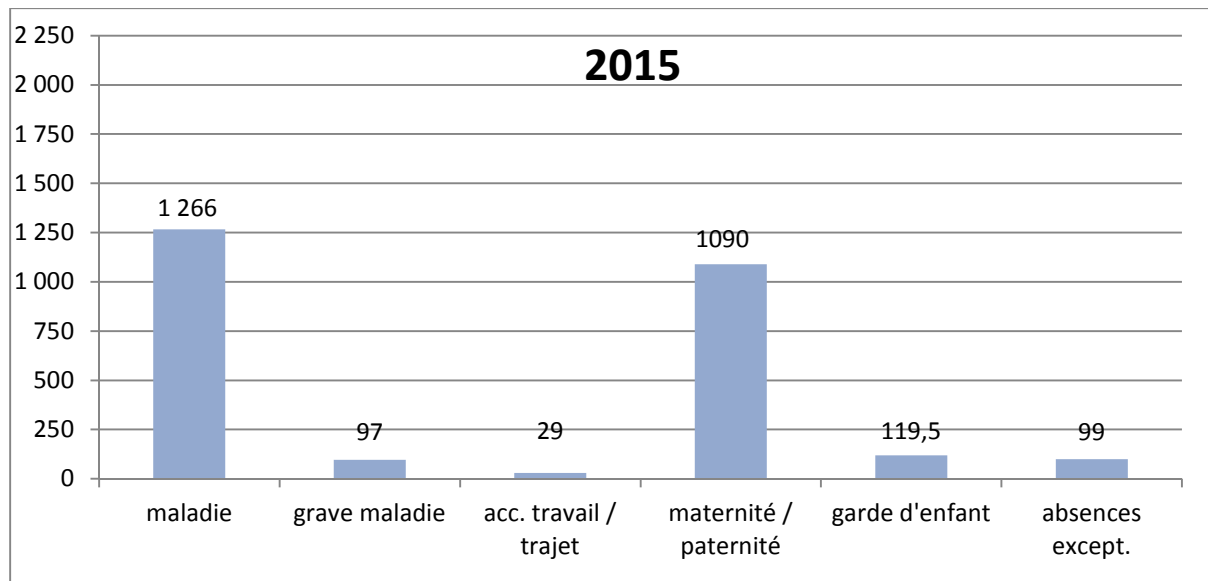
Répartition des stagiaires par direction d'accueil



2 – Bilan des absences

Les absences en 2015

Le nombre total de jours d'absence en 2015 représente 2 700,5 jours travaillés.



Hors MAD décomptés dans leur corps d'origine

Les journées d'absence en 2015, tous motifs confondus (hors congé annuels et jours d'ARTT), représentent

- un taux d'absence de 5,10% et 12,98 ETP
- un taux d'absence lié à la maladie de 2,63% et de 6,60 ETP
- 10,60 jours par agent en moyenne

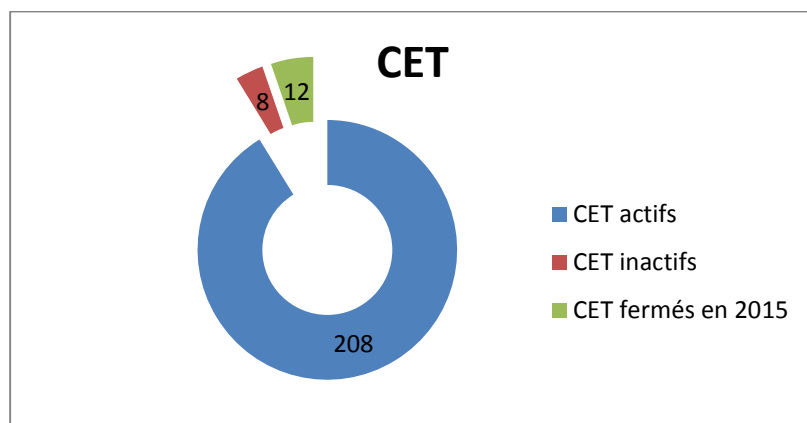
En jours calendaires	2015
arrêt de moins de 3 jours	225
arrêt de 3 à 29 jours	1318
arrêt de 30 jours et plus	82
Total jours calendaires maladie	1625

Pour mémoire les arrêts de 30 jours et plus entraînent systématiquement une visite médicale de reprise d'activité.

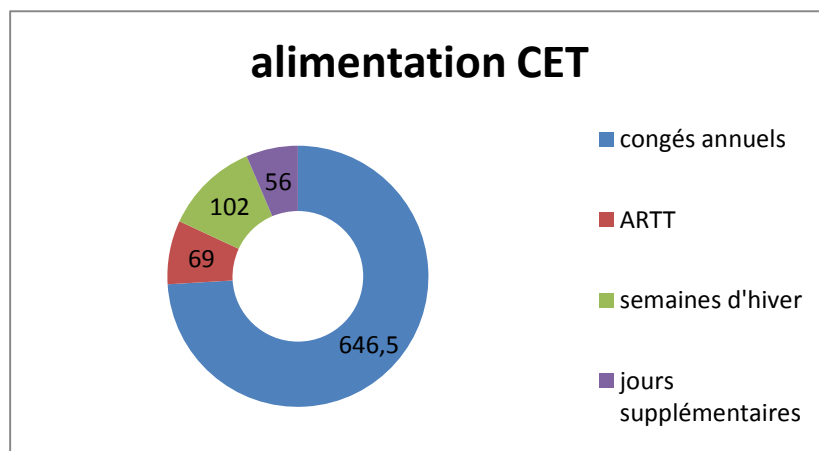
Sur les 228 agents qui ont ouvert un compte épargne-temps (CET) au sein de l'agence, 125 ont alimenté leur CET en 2015.

438,50 jours de CET ont été consommés sur l'année 2015 et le nombre de jours non pris et non versés sur un CET est de 72 jours.

Ce nombre est en forte baisse par rapport aux années précédentes en raison d'une part de la dématérialisation des congés depuis début 2015 permettant aux collaborateurs et à l'encadrement une meilleure visibilité des soldes et d'autre part des campagnes de sensibilisation diffusées par la DRH depuis 2013.



CET inactifs : Cet n'ayant fait l'objet d'aucune alimentation ni consommation durant l'année



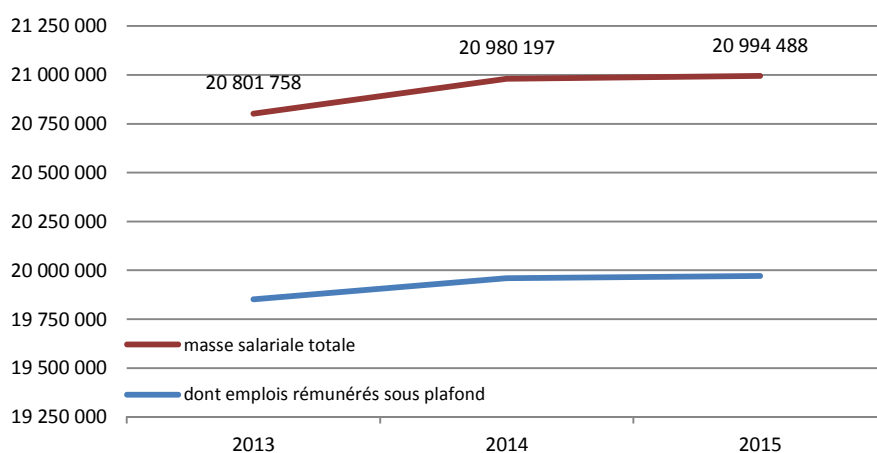
3 – Masse salariale et rémunérations

La masse salariale

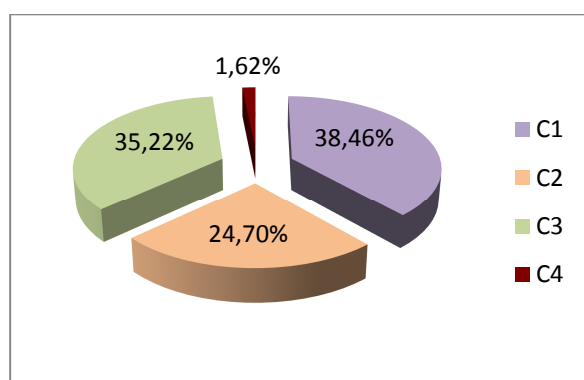
En 2015, la masse salariale totale (rémunérations et charges) des personnels de l'Agence s'élève à 20 994 488 €, soit une progression de 0,07%.

La masse salariale des emplois sous plafond progresse de 0,06% par rapport à 2014. A effectif équivalent, cette progression est principalement le fait du glissement vieillesse / technicité.

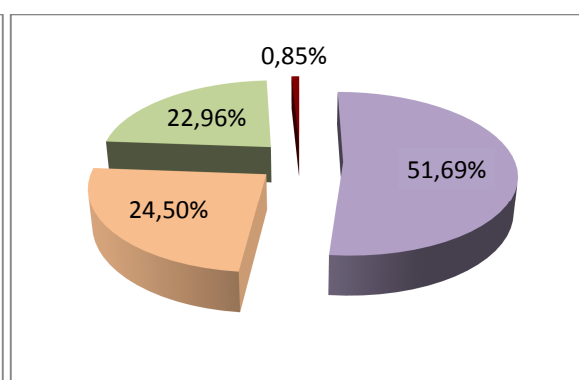
	2013	2014	2015
emplois rémunérés sous plafond	19 852 323	19 959 138	19 971 191
emplois rémunérés hors plafond	631 079	738 163	780 829
collaborateurs extérieurs	318 356	282 897	242 468
masse salariale totale	20 801 758	20 980 197	20 994 488
<i>dont personnel MAD</i>	<i>2 447 133</i>	<i>2 481 255</i>	<i>2 186 901</i>



Répartition des effectifs* par catégorie



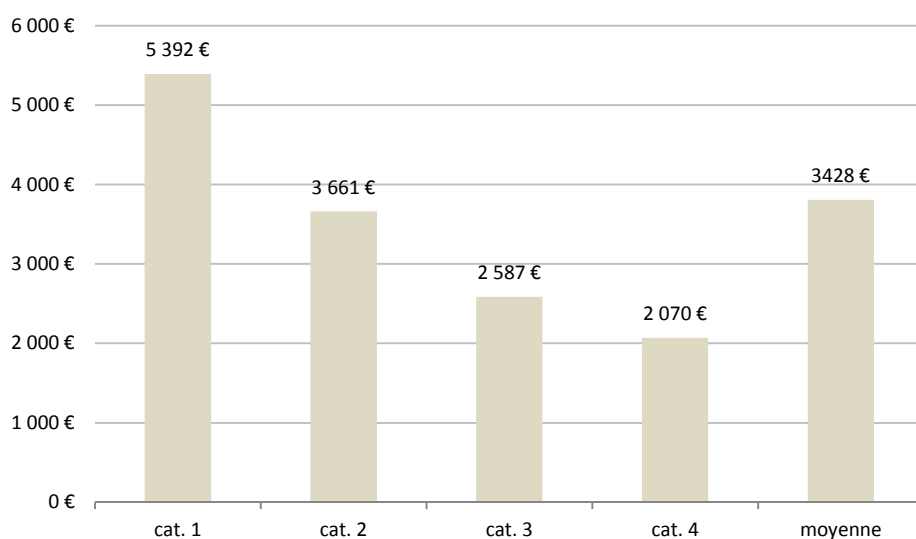
Répartition de la masse salariale* par catégorie



*hors personnel mis à disposition

Les rémunérations

En 2015, la rémunération brute moyenne mensuelle de base (hors SFT, IR et primes) s'établit à 3 428 €⁴, contra 3 807 € en 2014.

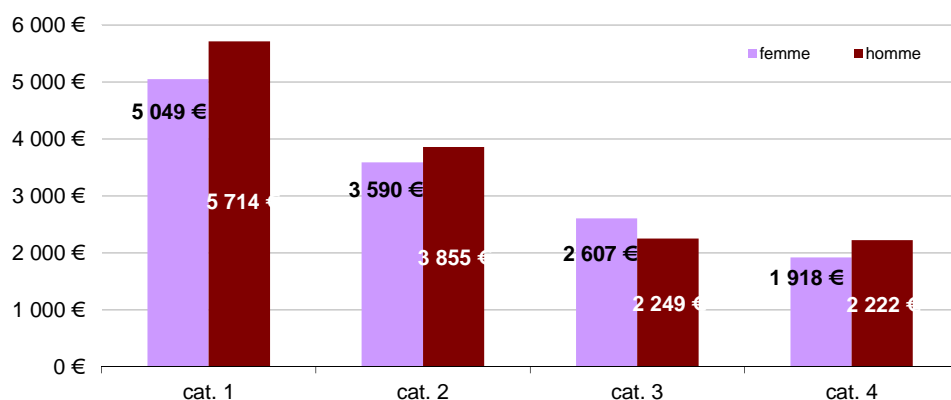


Toutes catégories confondues, la médiane des rémunérations brutes est de 3 282 € contre 3 378,47 € en 2014.

Toutes catégories confondues également, la rémunération brute moyenne des femmes est de 3 291 €, celle des hommes de 3 510 €.

Les rémunérations des temps partiel ont été ramenées à temps plein.

Les règles de positionnement des personnels sur les grilles de rémunérations des agences relevant du décret de 2003 assurent une équité de traitement homme/femme dans la fixation du salaire des personnels.



Rémunérations brutes moyennes 2015 hors MAD

	femme	homme	moyenne	écart à la moyenne femme	écart à la moyenne homme
cat. 1	5 049 €	5 714 €	5 392 €	-6,4%	6,0%
cat. 2	3 590 €	3 855 €	3 661 €	-1,9%	5,3%
cat. 3	2 607 €	2 249 €	2 587 €	0,8%	-13,1%
cat. 4	1 918 €	2 222 €	2 070 €	-7,3%	7,3%
moyenne	3 291 €	3 510 €	3 428 €	-4,0%	2,4%

Le ratio entre les moyennes des rémunérations les 10% plus élevées et les 10% les plus basses est de 4,50.

⁴ Traitements de base des personnels présents au 31 décembre, hors personnels mis à disposition

Les mesures individuelles

Pour chacune des quatre catégories, le décret du 7 mars 2003 prévoit des avancements d'échelon, avec une périodicité variable selon les catégories et selon le niveau atteint. Ces progressions sont soumises à l'avis de la hiérarchie.

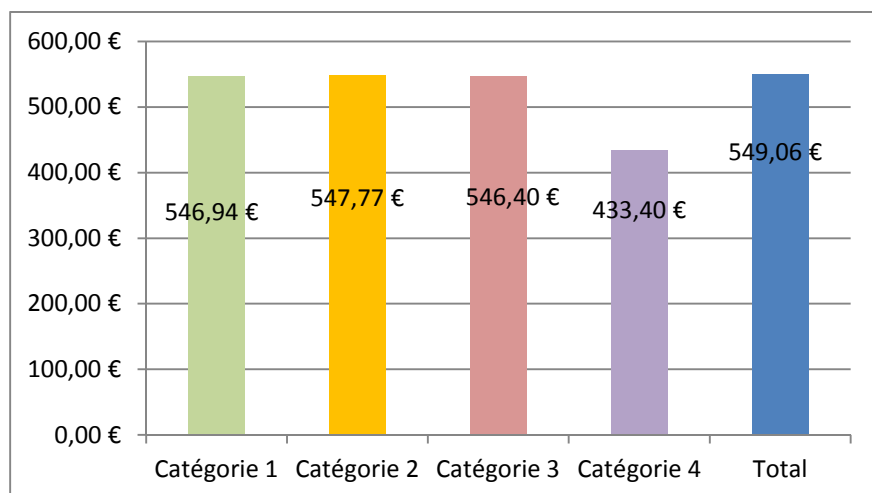
93 personnes ont changé d'échelon en 2015.

Les bonifications indiciaires (article 36 du décret n°2003-224 du 7 mars 2003)

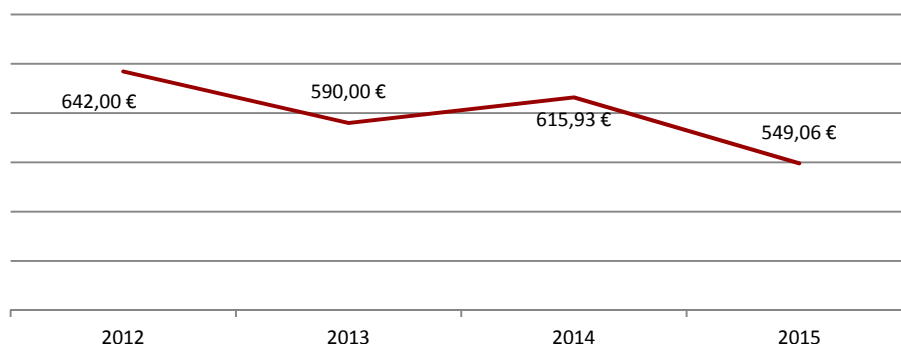
Conformément aux dispositions statutaires⁵, la direction générale de l'Agence de la biomédecine peut, sous certaines conditions, attribuer des bonifications indiciaires aux agents non titulaires en CDI et ce, dans la limite d'une enveloppe annuelle fixée en pourcentage de la masse salariale et répartie entre les catégories d'emplois par délibération du conseil d'administration.

En 2015, et comme l'année précédente, l'enveloppe a été fixée à 0,60% de la masse salariale ce qui a représenté un montant de 72 490 €.

Montant moyen des bonifications indiciaires attribuées en 2015



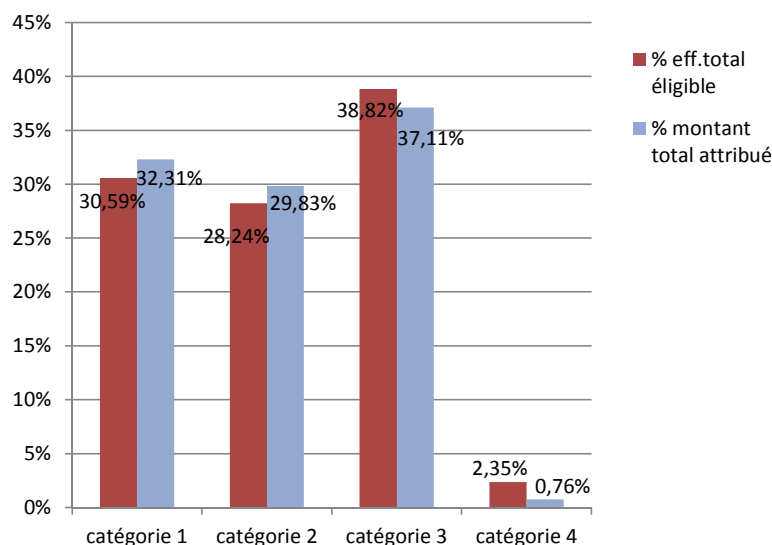
Evolution du montant moyen



⁵ décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 fixant les règles applicables aux personnels contractuels de droit public des agences sanitaires

Répartition de l'attribution des bonifications indiciaires

En 2015, une bonification indiciaire a été attribuée pour 132 personnes, sur un total de 170 éligibles.



Les passages à la catégorie supérieure (article 39 du décret n°2003-224 du 7 mars 2003)

En 2015, les changements de catégorie sont au nombre de 1 vers la catégorie 2.

Passage aux échelons hors classe ou exceptionnels en 2015

En fonction de nouveaux quotas définis par le conseil d'administration de l'Agence de la biomédecine pour une période de 3 ans (2014-2016), il est également possible aux personnels remplissant certaines conditions (niveau d'échelon et ancienneté minimums) d'accéder à des échelons hors classes ou exceptionnels sur proposition de leur hiérarchie.

- **passage aux échelons hors-classe** (article 38 du décret n°2003-224 du 7 mars 2003) :

	quota autorisé 2011-2013	Utilisation 2011-2013	quota autorisé 2014-2016	Utilisation 2014	Utilisation 2015
cat. 1	6	6	9	2	3
cat. 2	9	9	12	2	0
cat. 3	13	13	8	2	3
cat. 4	1	0	1	1	0

- **passage aux échelons exceptionnels** (article 37 du décret n°2003-224 du 7 mars 2003) :

	quota autorisé 2011-2013	utilisation 2011-2013	quota autorisé 2014-2016	Utilisation 2014	Utilisation 2015
cat. 1	8	0	1	0	0
cat. 2	6	1	2	0	0

4 – Compétences et carrières

Les entretiens annuels d'évaluation (EAE)

Au terme des entretiens d'évaluation réalisés entre juillet et octobre 2015, la DRH a procédé une lecture de toutes les fiches de compte-rendu. Un retour est assuré auprès de chaque manager pour échanger en vue d'assurer l'accompagnement de chacun dans la préparation des entretiens annuels d'évaluation de l'année suivante. Cet examen permet, tant au niveau individuel que collectif :

- au pôle développement des ressources humaines de la DRH ainsi qu'à chacun des managers de mieux appréhender les compétences en place, d'apprécier les besoins d'évolution et d'envisager le cas échéant les progressions de carrière de certains collaborateurs ;
- à la DRH d'apporter un support opérationnel aux managers quant aux plans d'action à mettre en œuvre, le cas échéant ;
- à l'encadrement et la DRH d'identifier les agents pour lesquels un besoin d'évolution professionnelle s'est fait ressentir et, à la suite, de mettre en place les modalités d'accompagnement de leur projet.

Depuis 2012, il est également demandé aux managers de se prononcer a priori sur l'attribution possible d'une mesure individuelle (bonification, proposition de passage à un échelon hors classe ou exceptionnel).

Par ailleurs, il est toujours demandé aux managers d'être plus proactifs dans la construction et l'expression des besoins de formation de leurs collaborateurs, notamment au regard de l'appréciation qu'ils doivent porter sur les compétences à développer ou à acquérir comme sur l'évaluation des actions de formations antérieures.

Enfin, l'intégralité des entretiens a été réalisée dans les délais convenus, conformément à l'engagement prévu par le COP 2012-2015.

Les autres entretiens professionnels

L'Agence soutient depuis plusieurs années différentes dispositions permettant à ses personnels de mener une réflexion individuelle sur leurs parcours et leur évolution professionnelle. Depuis 2013, l'Agence a également porté des dispositifs d'accompagnement individuels et collectifs via la mise en œuvre d'actions de coaching.

L'entretien de carrière

Son but est de susciter la réflexion autour de la carrière du collaborateur et de lui donner une plus grande visibilité à moyen ou long terme sur les contours des évolutions professionnelles souhaitées au sein de l'Agence ou en dehors de celle-ci.

L'entretien de carrière peut avoir lieu soit à la demande de la hiérarchie du collaborateur et en accord avec ce dernier, soit à l'initiative du collaborateur, notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation. Cet entretien – qui se matérialise par une série d'entretiens dont le nombre et la fréquence varient en fonction des besoins du collaborateur – est mené par la DRH. Il fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

L'entretien de carrière peut déboucher sur des demandes de formation continue, de formation diplômante, sur un bilan de compétences ou une demande d'accompagnement en vue d'un changement de poste ou de la réalisation d'un projet personnel spécifique. Il constitue dorénavant un préalable aux accords donnés sur les demandes de bilans de compétences

5 personnes ont été suivies dans le cadre d'un entretien de carrière par la DRH en 2015.

Le bilan de compétences

La décision de suivre un bilan de compétences est prise à la suite d'un entretien de carrière. Le bilan de compétences est mené par un organisme extérieur agréé. A son issue il est demandé au collaborateur d'en

faire une restitution – dont le contenu reste à son initiative – à sa hiérarchie et à la DRH.

En 2015, 4 collaborateurs se sont engagés dans cette démarche, dont 3 parmi les collaborateurs des SRA.

Le coaching

Ce mode d'accompagnement peut être individuel ou collectif. Dans le premier cas, il permet de répondre à un besoin d'évolution professionnelle spécifique qui ne peut trouver sa réponse par un dispositif de formation classique. En équipe, il permet de définir et de mettre en place au sein d'une équipe des modes de collaboration plus efficaces et d'imaginer collectivement des solutions à des problématiques communes.

4 collaborateurs des SRA se sont engagés dans un coaching au titre d'un accompagnement faisant suite au regroupement des secrétariats sur les sites principaux à fin 2015.

La formation professionnelle

Rappel de la méthodologie

La construction du plan de formation à l'Agence de la biomédecine s'élabore en 3 étapes :

- l'élaboration et la validation des actions stratégiques et transversales de formation par le CODIR, généralement réuni en juillet avant le lancement de la campagne des entretiens annuels d'évaluation.
- La définition des besoins individuels et collectifs de formation, les demandes de DIF (droit individuel à la formation) et de participations à des congrès, sont formulées lors des entretiens annuels d'évaluation ; ces demandes font l'objet d'une validation conjointe de la hiérarchie et de la DRH. De même les demandes de formation collective sont recueillies lors des entretiens de bilan des EAE avec chacune des directions.
- le plan de formation validé en CODIR puis soumis à l'avis du CT en début d'année résulte donc de cette association d'actions de formation individuelles et collectives qui sont mises en œuvre tout au long de l'année.

Le budget 2015 de la formation continue et sa consommation

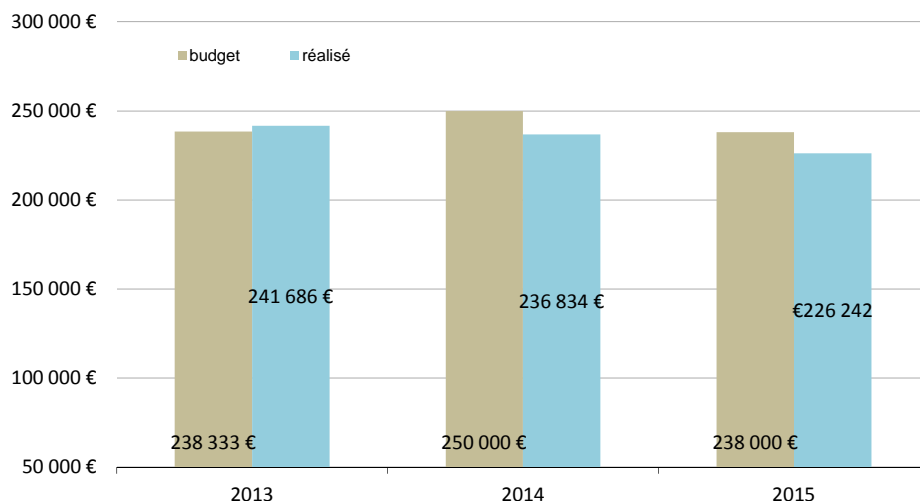
Le budget alloué pour la réalisation du plan de formation était de 214 000 € (- 14 % par rapport à 2014).

Le budget a été consommé à 95 %. Il a été complété par un crédit de 24 000 € pour faire face aux dépenses engagées pour les actions collectives et les nouvelles demandes de formation dans le cadre de l'évolution de la DPGOT.

Dans ce nouveau cadre budgétaire plus contraint, un niveau satisfaisant de réalisation des demandes de formations individuelles et collectives a néanmoins pu être atteint :

- le travail réalisé en commun par la DRH et les managers à l'issue des entretiens annuels d'évaluation permet d'affiner la demande de formation au plus près des besoins réels ;
- comme les années précédentes, l'accord-cadre du marché formation et ses 8 lots thématiques permettent de mieux négocier les tarifs auprès des prestataires ;
- la mutualisation de certaines offres de formation en inter-agences est également un facteur de réduction des coûts et d'accès à d'autres formations ;
- l'intégration de demandes individuelles dans des programmes d'actions collectives permet d'en

optimiser la dépense.



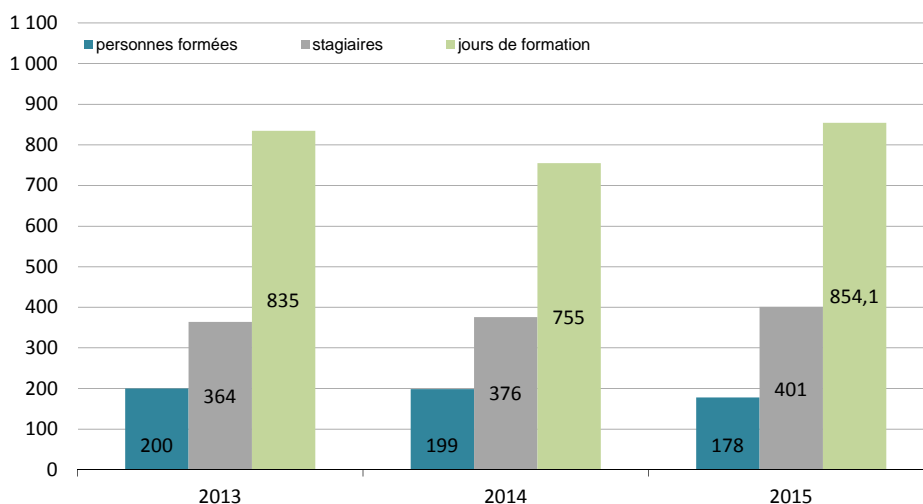
L'accès à la formation à l'Agence

Tout au long de l'année 2015, les formations individuelles ou collectives qui ont été organisées ont concerné 401 stagiaires.

178 personnes ont suivi au moins 1 formation dans l'année, soit 70 % de l'effectif. Le nombre total de jours de formation est en augmentation, 854 contre 755 jours en 2014 et 835 jours en 2013.

Ces 854 journées de formations équivalent à 4,08 ETPT.

La durée moyenne d'un stage diminue en passant de 2,1 en 2015 contre 2 jours en 2014 et 2,3 jours en 2013 ; de même la durée moyenne par personne formée⁶ passe de 3,8 à 4,8 cette année (pour mémoire 4,2 jours en 2013). Le nombre moyen de jours de formation par rapport à l'effectif total de l'Agence est de 3,36 jours.



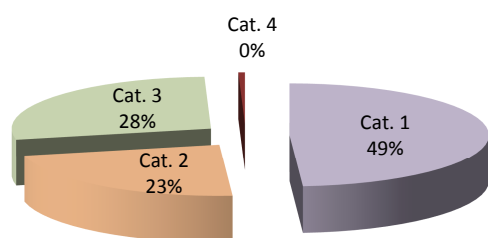
⁶ Nombre de personnes formées = nombre de personnes ayant suivi au moins 1 formation.

Comme les années précédentes, toutes les directions ont bénéficié de formations, la répartition du nombre de journées de formation par direction étant globalement proportionnelle à la distribution des effectifs dans chacune d'elle.

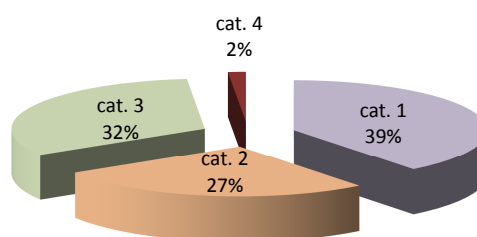
DIRECTION	ETPT 31/12/15	Nb pers. Formées	Nb stagiaires	Nb jours	Nb jrs moy/pers. formée	Nb jrs moyens/ stage
DG/DGA	7,69	1	7	9	7,00	1,29
DGMS-PT	36,24	27	58	102,2	2,15	1,76
DPGOT	91,18	51	76	265,3	1,49	3,49
dont SRA N-Est*	14,09	8	9	113,5	1,13	12,61
SRA G-Ouest	13,69	7	10	22,9	1,43	2,29
SRA S-Est	16,46	9	11	38,6	1,22	3,51
SRA IDF	13,18	7	10	35,9	1,43	3,59
PNRG	22,8	13	20	39,2	1,54	1,96
DPGCSH	26,21	23	65	88,7	2,83	1,36
DPEGH	8,98	8	21	23,9	2,63	1,14
M° INSPECTION	2,60	1	5	7,5	5,00	1,50
DIR COM	9,18	6	10	17,5	1,67	1,75
DSI	30,40	26	79	140,8	3,04	1,78
DAF	25,06	17	40	146,1	2,35	3,65
DIR JURIDIQUE	6,75	6	9	13,1	1,50	1,46
DRH	7,90	10	28	37	2,80	1,32
AC	1,80	2	3	3	1,50	1,00
Totaux	253,96	178	401	854,1	4,80	2,1

*congé de formation professionnelle inclus

répartition des personnes formées



répartition des effectifs



Les thèmes de formation

L'année 2015 est caractérisée par un nombre de jours de formation en hausse. Ceci peut s'expliquer par le contexte d'évolution de l'organisation des SRA qui a conduit à l'accompagnement des personnels notamment dans le cadre d'actions de formations individuelles.

Les formations diplômantes mobilisent un nombre conséquent de jours de formation lorsque celles-ci sont organisées en alternance, à raison de deux jours par semaine ou d'une semaine par mois. Un CFP (congé formation professionnelle) a été accordé et devrait se terminer en 2016.

Les formations bureautiques et informatiques sont en baisse en nombre de jours de formation.

Les thématiques de formation les plus sollicitées concernent les formations :

- **Longues, diplômantes** avec une progression de + 121 jours ;
- Les **formations managériales** + 67, 5 jours pour répondre à un des axes du projet d'établissement ;
- Les formations en **langues étrangères** avec néanmoins une réduction de 62 jours, ces formations répondent à des besoins de collaborateurs travaillant en lien avec des partenaires étrangers ou s'inscrivent dans des demandes DIF ;
- Les formations en **gestion et marchés publics**, 76,5 jours pour répondre à l'orientation stratégique de formation «La communication dans le cadre d'un partenariat services métiers – services supports ».

thèmes	2013	2014	2015
Accueil / Assistanat	2	0	2
Efficacité / Développement personnel	75	68	56
Formations métiers	75	51	48
Evaluation et Statistiques	83	43	33
Expression orale et écrite	40	38	10
Gestion / Marchés publics	20	11	77
Langues étrangères	150	146	83
Management / gestion de projets	18	27	94
Qualité / organisation	11	15	14
Santé	34	14	49
Informatique / infoservice	52	50	40
Bureautique	100	92	50
SAP	35	21	0
Format° longues diplômantes	141	181	297
	835	755	854

Mutualisation des actions de formation

L'Agence a mutualisé depuis 2012 des actions de formation transversales avec d'autres agences sanitaires : 10 d'entre elles, dont l'Agence de la biomédecine, ont signé en 2012 une convention de partenariat permettant d'échanger des places vacantes sur certaines actions collectives dont les objectifs et les contenus peuvent être communs aux besoins des personnels des agences concernées.

Le réseau des responsables de formation inter-agences, a pu proposer des places vacantes sur des actions collectives transversales. L'Agence a ainsi proposé 9 places pour 2 sessions collectives :

- 4 participants à la session « La communication managériale », (Eprus, Fiva)
- 3 participants à la session « Maitriser les règles de liquidation de la retraite du fonctionnaire et du contractuel » (Eprus, HAS)

2 collaborateurs de l'Agence de la biomédecine ont pu participer à 2 thématiques de formation :

- 2 sessions sur la prise de parole en public proposées par la HAS et l'INCA.

L'évaluation des actions de formation

L'évaluation des formations est menée lors des entretiens annuels d'évaluation à partir de la liste des formations suivies au cours des douze derniers mois, de juillet 2013 à juillet 2014. Pour la première année, en 2015, ces informations étaient disponibles depuis l'outil Nuage.

- **333 actions de formation** à évaluer pour cette période
- **260 réponses**, soit un taux de réponse de **78 %**. Ce taux est en augmentation chaque année, il était de 62 % en 2011 et de 76 % en 2013.

Les agents se positionnent sur 4 critères d'évaluations dont l'analyse fait ressortir les éléments suivants :

- **appréciation globale** : **90 %** de satisfaits à très satisfaits par la formation suivie
- **adéquation aux objectifs de formation** : **88 %** considèrent que les objectifs de formation étaient en

- adéquation avec leur besoin (259 réponses/260)
- **mise en œuvre opérationnelle de la formation** : 96 % estiment qu'une mise en application des apports de la formation est possible *dont* :
 - 76 % à court terme avec une application immédiate des acquis de la formation,
 - 20 % à plus long terme.
 - **Le type de mise en application** correspond, pour 244 réponses, à 60 % comme outil opérationnel au service du métier, 28 % comme outil favorisant l'organisation du travail, 12 % comme outil de développement personnel.

Les projets de formation spécifiques

Le nombre de demandes de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE), dispositif permettant la validation complète ou partielle d'un diplôme, est en nette diminution par rapport aux autres années. Il s'agit d'une démarche personnelle qui suppose un engagement fort du collaborateur. Il doit pouvoir fournir un travail personnel de 100 à 200 heures, en complément des 24 heures d'accompagnement prévues avec l'organisme qui délivre le diplôme.

La DRH reste néanmoins disponible pour apporter conseil et appui en amont et au cours de la démarche.

2 VAE ont été obtenues pour le diplôme de BTS assistant manager VAE.

Si les demandes de VAE ont fortement diminué, le nombre de collaborateurs s'engageant sur des formations longues augmente. Ces formations leur permettent d'obtenir un diplôme de niveau Master, DU ou Licences pro. **15 demandes ont été inscrites au plan** dont 5 nouvelles demandes pour l'année 2015 et 3 d'entre elles se poursuivront en 2016.

Depuis septembre 2014, la procédure des demandes de formation longues/diplômantes a été revue, avec un dossier à compléter pour argumenter et présenter le projet. Celui-ci doit être validé par le manager, et permettre d'anticiper l'organisation du service pendant cette période de formation en alternance ou à temps plein.

12 diplômes obtenus en 2015 inscrites au plan :

- 2 Master 2
- Un Master 1
- 3 DU
- 4 Licence pro
- 2 BTS assistant

Les actions DIF

Tout agent bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures par année pour une personne exerçant à temps plein. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés jusqu'à une durée maximale de 120 heures.

Le solde d'heures (crédit - consommation) pour l'ensemble du personnel, représentait au 1er janvier 2014, 22 476 heures.

- 29 demandes recensées fin 2013, ↘ - 43 % par rapport à fin 2012,
- 25 demandes accordées,
- 18 actions réalisées,
- 7 demandes annulées ou reportées,
- ↗57,1 jours en 2015, soit 399,7 heures, pour 133 jours en 2014.

La durée moyenne des formations DIF est de 3,1 jours.

Le droit individuel à la formation (DIF) est sollicité sur les thèmes suivants :

(en nombre de jours de formation)

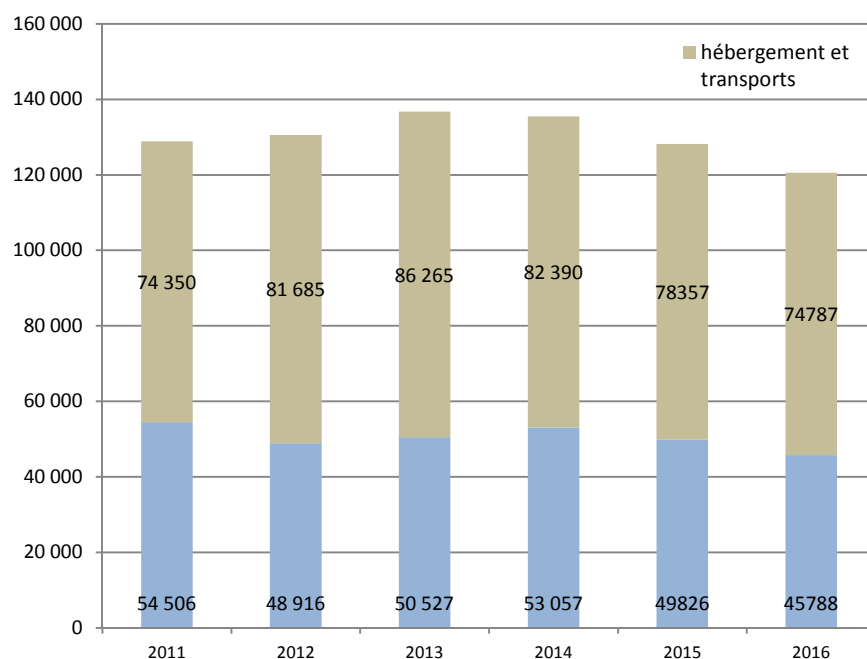
thèmes des actions DIF	2013	2014	2015
assistantat	2	0	0
langues	24	19	28,4
développement personnel	9	24	12,4
management			1
santé	5	0	0
formation métier		5	2
expression orale & écrite	2	10	0
formations longues	124	70	3,3
Qualité		5	5
informatique	6	0	5
	172	133	57,1

Les congrès

Le budget prévisionnel attribué aux congrès était en 2015 de 52 000 €. Le coût réel des congrès engagés s'est élevé à 45 788 €.

Le budget congrès ne peut toutefois s'analyser qu'en ajoutant aux frais d'inscription les dépenses liées d'hébergement et de transport d'un montant de 74 787 € (à comparer à 78 357 € pour 2014 et 82 390 € pour 2013).

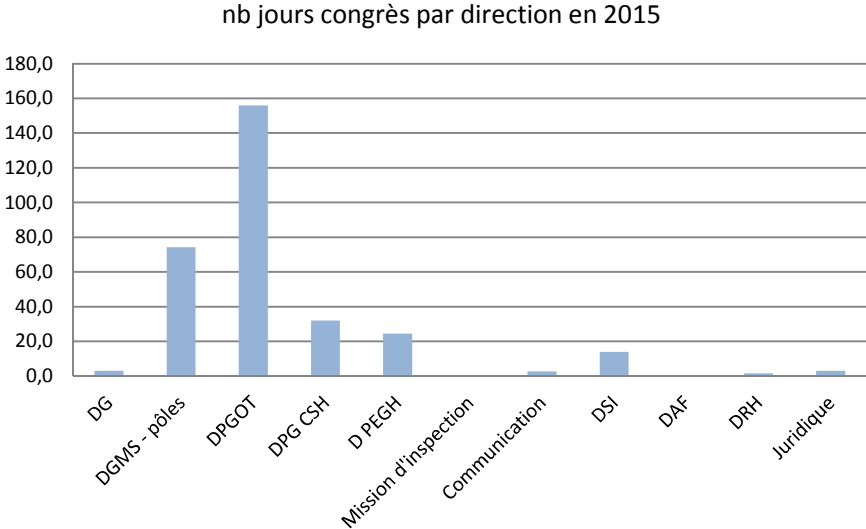
La somme totale consacrée aux participations à des congrès s'est donc élevée à 120 575 € ; en diminution par rapport aux années précédentes (128 183 € en 2014 et 135 447 € en 2013).



Cette année, 102 personnes ont participé à 60 congrès, soit 40 % de l'effectif de l'Agence qui a ainsi pu participer à 1.7 congrès en moyenne (contre 42,4% en 2014 et 46 % en 2013).

Ces congrès représentent 311 jours soit une moyenne de 3 journées de présence par personne et une diminution de 30% par rapport à 2014 (l'année 2014 enregistrait déjà une diminution 13.2 % par rapport à 2013).

Participation aux congrès par direction



5 – Les instances représentatives du personnel

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et ses décrets d'application ont harmonisé à quatre ans la durée des mandats des instances de représentation du personnel au sein de la fonction publique, conduisant à organiser à une date unique le renouvellement des mandats de ces instances.

Conformément à la note de service n° DRH/SD1B/2014/53 du 14 février 2014, les élections professionnelles de l'Agence de la biomédecine se sont déroulées le 4 décembre 2014.

Le vote a eu lieu par voie électronique suite à l'avis favorable du comité technique de l'Agence de la biomédecine.

Le comité technique (CT)

Le comité technique est compétent en matière d'**organisation collective du travail** au sein de l'Agence.

Par conséquent, il est consulté et donne un avis sur les projets impliquant des modifications touchant à l'organisation et au fonctionnement général de l'agence, aux dispositifs de classification des postes et des métiers. Il se prononce également chaque année sur le plan et le bilan de formation.

Il est tenu informé des modifications réglementaires du travail, des évolutions des missions de l'Agence et de toutes questions pouvant affecter l'organisation.

Il se réunit à la demande de la direction de l'Agence ou bien à la demande des représentants du personnel.

Ont été élus le 4 décembre 2014 : 6 titulaires et 6 suppléants
Liste commune : CGT-UNSA

En 2015, le comité technique s'est réuni 8 fois (12 fois en 2014).

Le comité technique a rendu des avis formels sur :

- le bilan de la formation 2014 et le plan 2015
- l'enveloppe des bonifications indiciaires conformément à l'article 36 du décret n°2003-224 du 7 mars 2003
- le changement de tarif du RIE à compter du 1^{er} juillet 2015
- l'implantation du secrétariat du comité des donneurs vivants
- la procédure de saisine de la Commission Consultative d'Aide aux agents en Difficulté (CCAD)
- les décisions prises dans le cadre des groupes de travail portant sur l'évolution de la DPGOT
- la politique de prise en charge financière des formations diplômantes
- l'organisation de la direction de la communication

Le CT a été informé entre autres sur :

- la mise en œuvre de l'outil de gestion dématérialisé des congés
- les fiches actions du projet d'établissement
- les évolutions dans les services de régulation et d'appui de l'Agence
- la nouvelle organisation du secrétariat des comités de donneur vivants
- la mesure de l'activité des astreintes de niveau 2
- le projet de maîtrise des risques de l'Agence
- le bilan social 2014
- la procédure de demandes de participation aux congrès
- le guide d'évaluation et les améliorations effectuées sur l'outil informatique Nuage
- les droits aux congés pour les temps partiels dans l'outil informatique Nuage
- la campagne de sensibilisation à la sécurité de l'information

- l'organisation du Registre National des Refus suite à l'afflux des demandes d'inscription
- le guide d'évaluation des entretiens annuels d'évaluation
- l'audit sur le processus de formation des professionnels de santé
- les conclusions de l'audit du PNRG
- les prestations de la société SOCIOBEL (prestataire d'assistance sociale)
- le bilan d'images de l'Agence
- les formalités CNIL et les données à caractère personnel recueillies et utilisées par l'Agence
- la détermination de la résidence administrative des agents des SRA
- la mise en place du service facturier

Comme en 2014, de nombreux échanges ont eu lieu avec le CT sur le projet d'évolution de la DPGOT expliquant le nombre important de réunions en 2015. Ce projet a fait l'objet d'une présentation en CA et d'un processus d'accompagnement des agents concernés.

La commission consultative paritaire (CCP)

La commission consultative paritaire est consultée sur les questions d'ordre individuel.

Elle donne un avis notamment sur les propositions de changements de catégorie d'emploi, d'attribution des bonifications indiciaires, de passages en hors classe ou aux échelons exceptionnels, les refus de congé de formation et de congé syndical, les sanctions disciplinaires (autre que l'avertissement et le blâme), les licenciements....

Elle se réunit à la demande de la direction de l'Agence ou bien à la demande des représentants du personnel.

Ont été élus le 4 décembre 2014 : 3 titulaires et 3 suppléants
Liste commune : CGT-UNSA

Cette instance s'est réunie 3 fois en 2015 (1 fois en 2014).

La commission consultative paritaire a été consultée sur :

- les licenciements des assistantes des activités médicales des sites secondaires à la suite de leur refus de la proposition de modification d'un élément substantiel du contrat de travail (en l'occurrence, le changement d'exécution du contrat de travail)
- les demandes d'attribution de bonifications indiciaires
- les demandes de passage aux échelons hors classe et exceptionnels
- les demandes de changement de catégorie

Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

Emanation du CT, il est plus particulièrement en charge des conditions de travail en termes d'hygiène, de sécurité, de prévention des risques psycho-sociaux et de la qualité de vie au travail.

Il est consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Il participe également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels grâce, notamment, à la visite annuelle des locaux de l'agence.

Il se réunit à la demande de la direction de l'Agence ou bien à la demande des représentants du personnel.

L'arrêté du 5 décembre 2012 relatif à la création du CHSCT à l'agence prévoit la désignation de 6 représentants du personnel titulaires et 6 suppléants.

En complément du cadre réglementaire, siège également au CHSCT, l'assistante sociale.

Sur proposition des représentants du personnel élus au CT et à la CCP le 4 décembre 2014, ont été désignés 6 titulaires et 4 suppléants.

Le CHSCT s'est réuni 4 fois en 2015. Les sujets examinés au cours de ces réunions ont été :

- le projet de règlement intérieur du CHSCT
- le retour sur les événements du 13 novembre 2015 et mise en œuvre d'une procédure d'urgence
- le rapport d'activités du service interentreprises de santé au travail du siège de l'Agence et du SRA IDF pour 2014
- le bilan de la vaccination anti grippe saisonnière 2015
- le rapport d'activités de l'assistante sociale pour 2014
- l'actualisation des Equipiers de Première Intervention (EPI)
- la procédure de congé grave maladie
- la mise en place des Registres obligatoires à l'Agence
- la qualité de l'eau destinée à la consommation humaine en distribution
- les tarifs du RIE
- le rapport d'étude acoustique du RIE
- le résultat de l'enquête de satisfaction du RIE
- le document unique d'évaluation des risques professionnels
- la qualité de l'air au sein du siège de l'Agence
- la procédure de saisine de la Commission Consultative des agents en Difficulté (CCAD)
- l'organisation du Registre National des Refus
- l'aménagement des locaux du SRA IDF
- la visite des locaux du siège de l'ABM

6 – Médecine de prévention – Actions sociales

La médecine de prévention

Le bilan 2015 des visites médicales fait état de 128 visites réalisées (116 visites en 2014) :

	siège & SRA Ile de France	autres SRA	total
visites à la demande de l'employeur	8	-	8
visites à la demande du médecin	6	1	7
Visites à la demande du salarié	1	-	1
visites de reprise après arrêt maladie / accident	9	2	11
visites d'embauche	19	3	22
visites périodiques	57	9	66
visites de reprise après congés formation	-	-	-
visites de reprise après maternité	12	1	13
visites prévues non effectuées	17	1	18
visites annulées par la médecine du travail	4	-	4

Actions sociales diverses

Assistance sociale - Prêts et secours -

Depuis 2015, l'Agence de la biomédecine bénéficie de la présence d'une assistante sociale au cours de 2 demi-journées par mois. Celle-ci, à la demande des agents et de façon confidentielle, propose un soutien et un accompagnement adaptés aux problématiques professionnelles ou personnelles exprimées par les collaborateurs :

- logement : aide à la constitution de dossiers de demande de logement, intervention auprès des bailleurs sociaux ;
- santé : maladie, inaptitude, handicap, ...
- famille : éducation, séparation, ...
- juridique : conseil juridique
- budget : difficultés financières, endettement

Concernant ce dernier point, l'assistante sociale peut intervenir pour la constitution de dossiers prêts et secours en préparant les dossiers présentés à la commission consultative d'aide aux agents en difficultés (CCAD)

La CCAD est amenée à se prononcer, de façon anonyme, sur les demandes d'aides financières formulées par les agents de l'Agence qui connaissent des difficultés financières ponctuelles (surendettement, maladie, divorce, ...) nécessitant une aide urgente.

La décision n° 2015-18 du 26 octobre 2015 de la directrice générale a permis de formaliser l'organisation et le fonctionnement du dispositif d'aides financières de l'Agence de la biomédecine et de clarifier les conditions d'octroi des prêts et des secours :

- le prêt peut être accordé dans la limite de 2 200 €, remboursables sans intérêts, par un nombre de mensualités maximum de 36 mois et dont le montant est proposé par la commission selon l'importance du prêt et le niveau de revenus
- le secours est octroyé pour une durée d'un an à compter de la date de la décision de la direction générale et dans la limite de 1 350 €

	2012	2013	2014	2015
nombre de réunions	3	4	6	4
prêts accordés	3	4	3	1
pour un montant total de :	4 800 €	3 000 €	6 300 €	600 €
secours accordés	2	2	7	2
pour un montant total de :	1 650 €	2 700 €	7 040 €	1600 €

En tant que de besoin, la commission oriente les agents concernés vers des structures d'aide et de conseil : assistance sociale externe, aide juridictionnelle,

La restauration collective

Les personnels du siège de l'Agence bénéficient d'un restaurant inter entreprise situé au rez-de-chaussée des locaux ; les agents des SRA utilisent les restaurants d'entreprise des établissements hospitaliers dans lesquels sont situés leurs locaux.

Les repas sont en partie subventionnés par l'Agence, avec des montants différents suivant l'échelon des agents.

En 2015, le montant de la subvention a été de 163 566,55 € correspondant à 31 237 repas, soit en moyenne 5,24€ par repas. La baisse de la subvention s'explique par l'augmentation du nombre de convive d'entreprises extérieures à l'Agence faisant diminuer le coût moyen par plateau.

	2013	2014	2015
subvention	180 328 €	174 227 €	163 566 €
nombre de repas	32 827	30 869	31 237

Les chèques emploi-service universels (CESU)

Les personnels en activité et en contrat direct avec l'Agence de plus de 6 mois quelle que soit la quotité de temps de travail peuvent bénéficier du chèque emploi service universel pour garde d'enfant de 0 à 3 ans, ou de 3 à 6 ans.

En 2015, le montant global accordé a été de 8 270 € pour 11 agents.

Centre de loisirs

Les prestations pour l'accès des enfants à des centres de loisirs ont concernées 5 agents pour un montant de 701,69€.

Aide aux parents d'enfants handicapés

Les personnels parents d'enfants handicapés peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide d'un montant de 158,03 € par mois.

En 2015, le montant global des prestations d'action sociale à réglementation commune s'est porté à 1 906,68€.

Prévoyance & Frais de santé

En 2006, l'Agence de la biomédecine avait recherché une mutuelle santé à proposer à ses agents. APRIL mutuelle santé a été retenue. Conformément à la réglementation en vigueur à l'époque, il n'y a aucune subvention de l'employeur.

Au 31 décembre 2015, l'Agence compte 9 adhérents.

Depuis septembre 2011, l'Agence de la biomédecine adhère au nouveau système de Prévoyance – frais de santé proposé par MGAS et Intériale- UNPMF, qui sont les organismes retenus par le ministère de la santé dans le cadre de son appel d'offre de 2009, appel d'offre auquel les agences sanitaires ont été associées.

Le contrat MGAS Référence répond à la solidarité inter-revenus, familiale et intergénérationnelle. Les cotisations sont donc variables en fonction des revenus (traitement de base), de la situation familiale, et de l'âge de l'adhérent.

Au 31 décembre 2015, l'agence compte 28 personnes adhérentes.

Noël des enfants

Chaque année, à l'occasion de la fête de Noël, l'Agence organise une journée récréative destinée aux enfants du personnel en poste au 1^{er} octobre de l'année concernée – spectacles, goûter – et fait bénéficier l'ensemble des enfants du personnel de cadeaux.

En 2015, 150 enfants ont bénéficié de cadeaux ou de chèques-cadeaux.

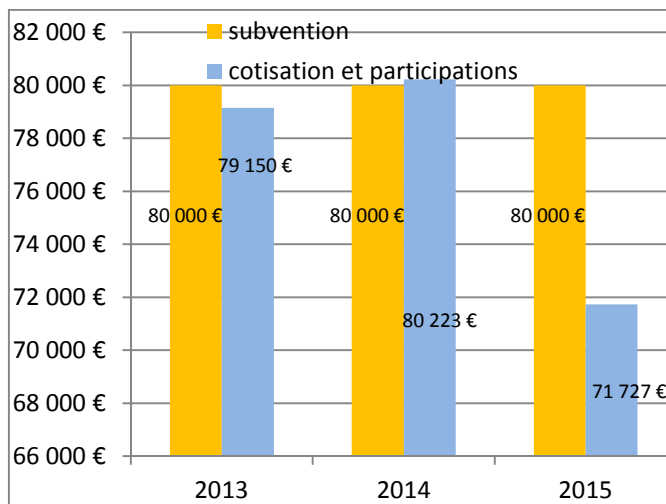
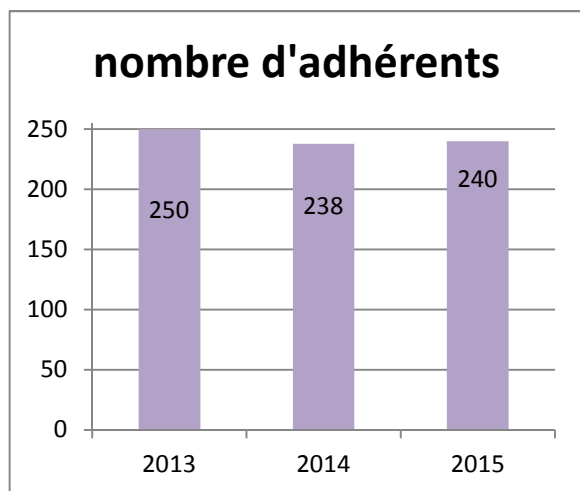
Le coût de cette opération a représenté 11 987,25 €

	2012	2013	2014	2015
montant global	10 968€	11 112€	12 894€	11 987€
nombre d'enfants	137	147	142	150

L'association « l'Eperluette »

Créée en 2001, l'Eperluette est une association qui permet à l'ensemble du personnel adhérent de l'Agence de la biomédecine de participer à des activités collectives organisées par l'association ou à l'initiative de toute autre personne de l'Agence qui le souhaite, et de bénéficier de prix réduits dans divers domaines (culturel, sportif, vacances,...).

Le financement des activités provient d'une part des subventions accordées à l'association par l'Agence – en 2015, 80 000 € – et d'autre part des cotisations (30€ annuel/adhérent) et participations aux activités versées par les adhérents.



En 2015 les dépenses de l'association se sont montées à 151 727 € (budget à l'équilibre).
