



# Les Ressources Humaines et la Vie Sociale

## Le Personnel Médical

Les effectifs médicaux et pharmaceutiques de l'AGEPS :

Statut	Effectif théorique	Effectif réel*
<b>Praticiens titulaires</b>	31,10	30,06
Dont <b>PH</b>	25,10	25,06
<b>PUPH</b>	3	2
<b>PHFU</b>	1	1
<b>MCUPH</b>	2	2
<b>PHC</b>	5,08	4,93
<b>Assistants des hôpitaux</b>	9,33	9,00
<b>Assistants hospitalo-universitaires</b>	2,67	2,67
<b>Praticiens attachés</b>	15,57	16,02
<b>Internes</b>	11,67	9,67
<b>Étudiants hospitaliers</b>	11,33	11,08
<b>TOTAL</b>	<b>86,75</b>	<b>83,43</b>

\* Moyenne de l'année

Répartition des effectifs par pôle :

Statut	Pôle PH-HP*	Pôle EP-HP*
<b>Praticiens titulaires</b>	16,79	13,27
<b>PHC</b>	1,58	3,35
<b>Assistants des hôpitaux</b>	5,00	4,00
<b>Assistants hospitalo-universitaires</b>	2,00	0,67
<b>Praticiens attachés</b>	8,90	7,12
<b>Internes</b>	3,67	6,00
<b>Étudiants hospitaliers</b>	3,25	7,83
<b>TOTAL</b>	<b>41,19</b>	<b>42,24</b>

\* Moyenne de l'année

La mission essentielle du Bureau du Personnel Médical est de gérer administrativement l'ensemble du personnel médical de l'AGEPS. Les pharmaciens du pôle pharmacovigilance du Département de la Recherche Clinique et du Développement, autre Pôle d'Intérêt Commun de l'AP-HP, lui sont également rattachés.

Au cours de l'année 2013, le Comité Consultatif Médical s'est réuni à six reprises en séances plénières et restreintes et à 3 reprises en séances extraordinaires, la sous-commission des effectifs à quatre reprises et la sous-commission de la formation continue et des pratiques professionnelles, une fois. Il a par ailleurs été créé en 2013 une sous-commission de la stratégie et de la recherche. Le règlement intérieur du CCM a été revu et approuvé en séance plénière le 29 mai 2013.



# Le personnel non médical

Effectifs Temps Plein Rémunérés (ETPR) réalisé sur le personnel permanent – Année 2013

Catégorie	ETPR notifié	ETPR Moyen réalisé	ETPR au 31/12/13
<b>Personnel administratif</b>	110,44	110,64	110,61
<b>Personnel socio-éducatif</b>	1	1	1
<b>Personnel hospitalier diplômé</b>	81,61	79,64	77,38
<b>Personnel hospitalier qualifié</b>	16,08	17,11	17
<b>Personnel ouvrier et technique</b>	190,22	190,02	187,36
<b>TOTAL</b>	<b>399,35</b>	<b>398,41</b>	<b>393,35</b>

Effectif moyen réalisé sur le personnel de remplacement – Année 2013

Catégorie	ETPR Moyen
<b>Personnel administratif</b>	5,85
<b>Personnel hospitalier diplômé</b>	2
<b>Personnel hospitalier qualifié</b>	2,15
<b>Personnel ouvrier et technique</b>	8,6
<b>TOTAL</b>	<b>18,6</b>

L'AGEPS a comblé progressivement en 2013 l'écart entre les emplois autorisés et les emplois rémunérés. À cet effet, le partenariat engagé avec les lycées professionnels pour les métiers très spécifiques, dont celui de technicien de production pharmaceutique, a été poursuivi. Des annonces ont été passées sur le site du LEEM (les entreprises du médicament), de l'IFTIS (Institut de Formation Interhospitalier Théodore Simon) et sur le site de la FHF (Fédération Hospitalière de France) pour tous les métiers du médicament : préparateurs en pharmacie, technicien de production pharmaceutique, ingénieur qualité pharmaceutique, ainsi que sur des journaux spécialisés et également sur la gazette des communes. Le partenariat avec la Maison de l'emploi de Nanterre a par ailleurs permis 7 embauches. L'effort de recrutement se poursuit avec la mise en œuvre d'un pilotage fin du suivi budgétaire et une réflexion sur les facteurs d'attractivité de l'AGEPS, notamment l'équité dans les primes par rapport aux groupes hospitaliers, et le renforcement des liens avec les écoles professionnelles.

Les difficultés de recrutement constatées à la fin de l'année 2013, sont liées aux délais pris dans les publications des résultats des concours et donc de prises de poste pour les grades suivants : Maître Ouvrier, Technicien Supérieur Hospitalier, Ingénieur Hospitalier.

L'Accompagnement des mobilités professionnelles a concerné une dizaine de personnes qui ont pu trouver une situation correspondant à leur projet.

S'agissant du dialogue social, 5 Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail se sont tenus au cours de l'année 2013. Un projet de règlement intérieur du CHSCT a fait l'objet de plusieurs réunions de concertation. Sept Comités Techniques d'établissement locaux se sont tenus. Deux déclarations syndicales y ont été déposées. Les réunions d'expression directe et collective ont été relancées suite à une note en date du 3 Juin 2013.



# La formation continue

En 2013, le Pôle formation – concours de l'AGEPS a, outre son rôle en matière de conseils, d'expertises, d'orientations et d'évaluations auprès de l'ensemble des personnels de l'établissement, poursuivi la mise en œuvre des orientations stratégiques 2010-2014 de l'AGEPS dans le domaine de la formation. La démarche volontariste suivie s'explique par les spécificités propres à l'établissement en matière de développement des compétences liées notamment à des métiers relevant de l'industrie pharmaceutique, ainsi qu'à ceux des négociateurs et rédacteurs de la Direction des Achats. Comme chaque année, les priorités retenues au plan de formation 2013 ont été débattues en commission de formation continue. Ce lieu d'échange important rassemble, outre les services de la DRH, les membres de chaque organisation syndicale présente au CTTEL ainsi que les cadres de pôles et des directions fonctionnelles de l'AGEPS.

Les dépenses engagées par le Pôle formation - concours s'élèvent à 100 000 € pour la partie formation et à 17 000 € pour les missions en France et à l'Étranger.

En sus des formations réglementaires, dont le poids est très important dans notre structure, le Développement des compétences et de l'employabilité a été marqué par la mise en œuvre de formations spécifiques métiers : Initiation à la démarche qualité en logistique pharmaceutique ; formations relatives à la fabrication ; formations de cœur de métier pour la direction des

achats et les personnels paramédicaux. Des personnels techniques ont de plus suivi au sein de l'AP-HP des accompagnements pour la préparation aux concours. Lors d'une commission de formation dédiée, a été arbitré le financement d'une Validation des Acquis de l'Expérience en vue d'un Master 2 pour une personne de la filière médico- technique, sélectionnée parmi les demandes correspondant à des projets individuels mobilisant le droit individuel à la formation.

Par ailleurs le Pôle formation - concours a assuré le suivi de 6 dossiers d'apprentissage conduisant aux diplômes suivants :

- Master 2 Coordinateur d'études dans le domaine de la santé (1)
- Master 1 Informatique (1)
- Diplôme d'ingénieur en chimie (1)
- Licence Professionnelle Qualité et Production des produits pharmaceutiques et cosmétiques (1)
- Diplôme de Préparateur en Pharmacie Hospitalière (2)

Il a enregistré 36 dossiers de stagiaires, du niveau V de l'éducation nationale : stagiaires de 3ème, au niveau I : master.

Il a également traité 266 dossiers d'ordre de missions pour le personnel médical et non médical.

En ce qui concerne la promotion professionnelle, les données ci-dessous rendent compte des résultats 2013 en matière de concours et examens:

Catégorie des concours	Concours	Inscrits	Admissibles	Admis
<b>Personnel Administratif</b>	sur épreuves	19	1	0
	examen professionnel	0	0	0
<b>Personnel Hospitalier</b>	sur épreuves	2	0	0
	sur titres	0	0	0
<b>Personnel Médico-Technique</b>	sur épreuves	10	6	0
	sur titres	0	0	0
<b>Personnel Technique et Ouvrier</b>	sur épreuves	21	7	1
	examen professionnel	0	0	0
	sur titres	25	0	7
<b>Personnel Socio - Educatif</b>	sur épreuves	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>77</b>	<b>14</b>	<b>8</b>
En pourcentage de réussite / nscrits :				Admis
<b>Concours sur épreuves</b>				10,38 %
		Inscrits	Admissibles	Admis
<b>Tests d'accès aux préparations aux concours</b>		7	–	6

# La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail

Deux axes majeurs ont été poursuivis dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail :

## → Évaluation des risques professionnels

Le Document Unique d'évaluation des risques constitue le socle de la politique de prévention de l'AGEPS. Son processus d'élaboration très méthodique et participatif suit un planning précis. La mise à jour exhaustive chaque année de toutes les unités de travail (UT) mobilise un grand nombre d'agents depuis le mois de mai, qui marque le début de la campagne d'actualisation, jusqu'au mois de décembre, qui clôture le processus par la présentation en instances du plan d'actions pour l'année à venir, résultant de la hiérarchisation des risques prioritaires. Cette année, 19 actions ont été retenues comme prioritaires, réparties sur 15 unités de travail.

À ce jour le document unique de l'AGEPS est composé de 16 unités fonctionnelles, décomposées en 83 unités de travail et/ou de circulation, réparties sur les sites de Paris et Nanterre :

<b>Direction/Communication</b>	1UT
<b>DRH</b>	2UT
<b>Direction des achats</b>	2UT
<b>Direction informatique</b>	2UT
<b>Direction des affaires économiques et financières</b>	11UT
<b>Direction de l'investissement/maintenance/travaux</b>	22UT
<b>Sécurité incendie-malveillance</b>	2UT
<b>Circulation/Parking</b>	4UT
<b>SAD</b>	12UT
<b>SEPBU</b>	5UT
<b>Département Qualité</b>	2UT
<b>Affaires réglementaires/Pharmacovigilance</b>	1UT
<b>Département production industrielle</b>	9UT
<b>Laboratoires physico-chimie et bactériologie</b>	3UT
<b>Unité de R&amp;D galénique</b>	1UT
<b>École de chirurgie</b>	1UT

## → Prévention de la pénibilité au travail

L'année 2013 a été marquée par l'élaboration d'un diagnostic complet de la pénibilité au travail, dans un souci de prévention de l'usure professionnelle précoce et du maintien du savoir-faire. Les agents de catégorie C constituent à ce titre la catégorie la plus importante parmi les professionnels de l'AGEPS. La liste des personnels exposés aux différents facteurs de pénibilité a été réalisée par unité de travail, en lien avec le Document Unique d'évaluation des risques, dans le but de déployer le dispositif DISERP (Dossier Individuel du Suivi des Expositions aux Risques Professionnels). Le DISERP a pour objet de tracer les expositions de chaque agent en décrivant les conditions de travail dans lesquelles les tâches sont réalisées, de prévenir la pénibilité et l'usure professionnelle, mais aussi de servir de base à la surveillance post-professionnelle. Le recensement et la rédaction des dossiers DISERP couvrent tous les secteurs d'activité de l'établissement.

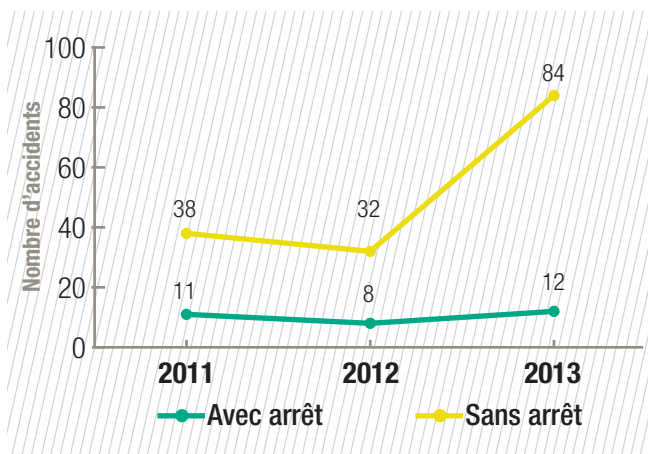




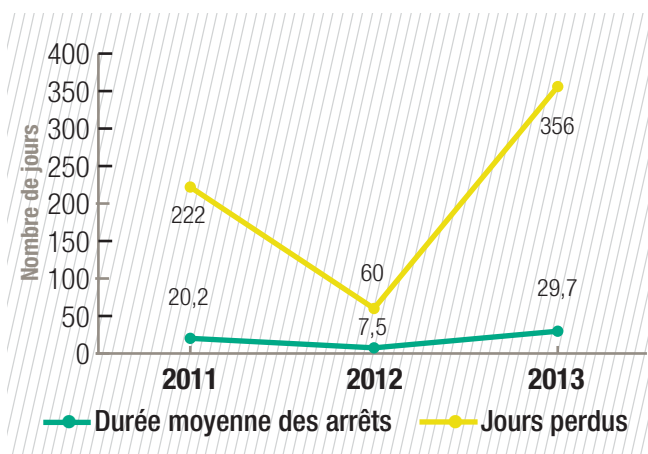
## → Suivi des indicateurs de Sinistralité

### ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT)

Évolution des accidents de travail sur 3 ans



Évolution du nombre de jours perdus et de la durée moyenne des arrêts suite aux AT

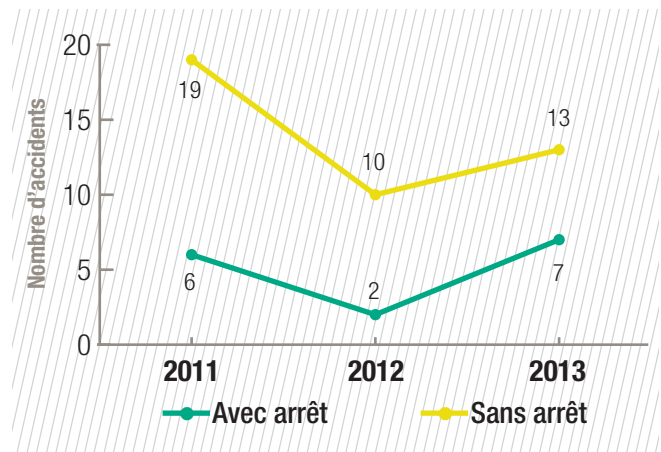


Les chutes/glissades et les efforts liés à un soulèvement sont les principales causes d'accidents du travail avec ou sans arrêt. Viennent ensuite les AT liés aux masses en mouvement et aux chocs contre élément fixe ou mobile. On note une hausse de la gravité des accidents de travail en 2013, la durée des arrêts de travail atteignant presque 30 jours en moyenne.

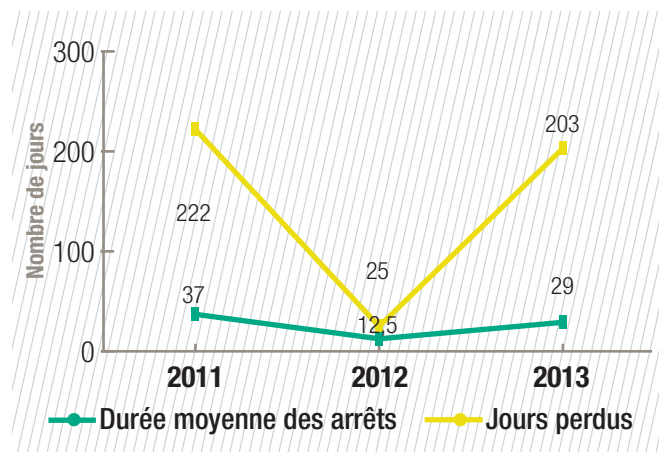
*NB : La forte hausse en 2013 du nombre d'accidents de travail sans arrêt, s'explique par 44 déclarations d'accidents bénins, établies suite à l'incident d'une société voisine de l'AGEPS à Nanterre. En juin 2013, un nuage de particules provenant de la société Cemex Bétons Ile de France s'est propagé jusqu' aux quais de réception du bâtiment Lavoisier, suite à une défaillance technique sur un équipement de production de béton. Ces particules ont entraîné des Irritations oculaires et respiratoires pour le personnel présent, les déclarations d'AT bénins ont été établies par précaution, en cas de complication.*

### ACCIDENTS DE TRAJET-VIE PRIVÉE (ATVP)

Évolution des accidents de trajet / vie privée sur 3 ans



Évolution du nombre de jours perdus et de la durée moyenne des arrêts suite aux ATVP



Les chutes/glissades dans les transports en commun, sont les principales causes d'accidents de trajet.

## Baromètre Interne

→ Une enquête portant sur l'ensemble du spectre des conditions de travail, dénommée baromètre interne, a été conduite en 2013 à l'AGEPS comme dans l'ensemble de l'AP-HP. Cinq questions spécifiques à l'AGEPS ont été ajoutées aux questions communes à l'institution. Le déploiement de l'enquête s'est effectué sur le terrain du 21/05 à la fin du mois de juin 2013. Les résultats ont été présentés en Comité Exécutif Local le 21 novembre 2013. 214 personnes ont répondu, soit un taux de participation de 43 %, supérieur à la moyenne de l'AP-HP. La démarche de communication et d'exploitation des résultats du baromètre s'étendra sur l'ensemble de l'année 2014.