



LES ACTIVITÉS DE SOUTIEN

RESSOURCES HUMAINES ET VIE SOCIALE	► 2
GESTION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE EN 2015	► 7
DIRECTION DE L'INFORMATIQUE	► 10
DIRECTION DE L'INVESTISSEMENT	► 13
QUALITÉ ET GESTION DES RISQUES	► 21
COMMUNICATION	► 25

RESSOURCES HUMAINES ET VIE SOCIALE

MISSIONS

La Direction des Ressources Humaines assume des missions de support et d'accompagnement des projets pour l'ensemble des secteurs d'activité de l'établissement. Sont ainsi assurés :

- Les recrutements et la gestion des carrières et paies des personnels médicaux et non médicaux. Au total en 2015, 88 entrées et 92 sorties ont été comptabilisées tous statuts ou métiers confondus.
- Le maintien et le développement des compétences par l'élaboration et la gestion d'un plan de formation.
- La contribution au dialogue social.
- La prévention des risques professionnels.
- Le soutien des personnels.

Il convient de rappeler que l'AGEPS assure également la gestion d'emplois de pharmaciens pour le compte :

- D'autres structures de l'APHP : DRCD (4) et NSI Patient (1).
- Et pour le compte de l'OMEDIT (8).

FAITS MARQUANTS

Le Projet Social et Professionnel (PSP) 2015-2019 a été formalisé et soumis aux instances en début d'année en 2015. Celui-ci est décliné en 5 orientations principales en référence au projet social institutionnel et en 14 objectifs principaux pour lesquels des plans d'actions et un tableau de bord assortis d'indicateurs ont été définis.

Ces orientations principales sont les suivantes :

- Accompagner et sécuriser les parcours professionnels.
- Promouvoir un accompagnement par la confiance.
- Améliorer la santé et la qualité de vie au travail.
- Conforter la responsabilité sociale de l'AGEPS.
- Anticiper l'évolution des emplois et des effectifs.

Dans le cadre général de la certification V2014, des analyses de risques ont été réalisées sur certains processus de gestion : le « recrutement » et la « formation » pour la thématique « Ressources Humaines » et le processus « élaboration et gestion du document unique » pour la thématique « Qualité de Vie au Travail ».

Ces processus ont été retenus en référence aux objectifs du projet social et professionnel.

En référence au protocole institutionnel de résorption de l'emploi précaire deux commissions de sélection ont été organisées. L'une pour le grade d'adjoint administratif (en juillet 2015) ayant conduit à 1 mise en stage et l'autre pour le grade d'Agent d'Entretien Qualifié (en octobre 2015) ayant conduit à 3 mises en stage.

S'agissant du dialogue social, six Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et trois Comités Techniques d'Établissement Locaux (CTEL) se sont tenus au cours de l'année 2015.

Le bilan Annuel d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a fait l'objet d'une instance commune CHSCT / CTCL.

Enfin, l'année 2015 a été également une année de réorganisation de l'équipe de la DRH.

Au cours de cette année, outre la prise de fonction d'un nouveau DRH, s'est opérée une fusion des modalités de gestion du personnel médical et du personnel non médical. De fait, l'organigramme de la direction a pu être simplifié ce qui a permis la mise en œuvre d'une mesure d'efficience par la suppression d'un poste d'attaché d'administration hospitalière. Par ailleurs, des mouvements de personnel ont conduit à l'arrivée d'une nouvelle gestionnaire des relations sociales (en avril 2015) et d'un nouvel assistant social (en novembre 2015).

Au final, l'effectif de la DRH est passé en 2015 de 14 à 13 Effectifs Temps Plein Rémunérés (ETP).

CHIFFRES CLÉS**/ LA MASSE SALARIALE**

	2014	2015
Personnel médical	5 813 464	5 772 297
Personnel non médical	19 115 389	19 186 304
TOTAL	24 928 853	24 958 601

/ LES EFFECTIFS

Les effectifs en ETP	2014	2015	Écart 2014/2015
Personnel médical	81,45	79,76	- 1,66
Personnel non médical	411,70	407,57	- 4,14
TOTAL	493,15	487,33	- 5,80

/ RÉPARTITION PAR PÔLES ET DIRECTIONS

Les effectifs 2015 en ETP	Pôle Établissement pharmaceutique	Pôle Pharmacie Hospitalière	Direction des Achats	Autres Directions et École de Chirurgie	Total
Personnel médical	38,48	41,28	0	0	79,76
Personnel non médical	109,61	117,59	48,22	132,15	407,57
TOTAL	148,09	158,87	48,22	132,15	487,33

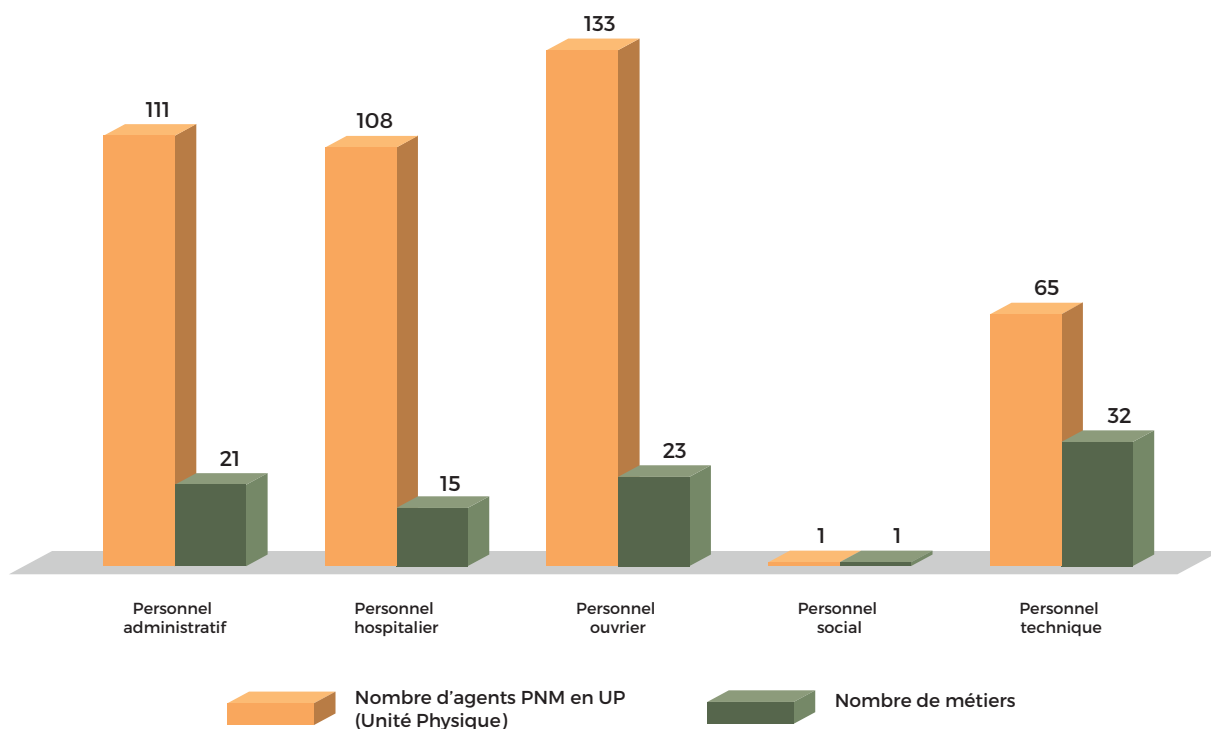
LES MÉTIERS

L'AGEPS se caractérise par un éventail de métiers non médicaux élargi et varié compte tenu des spécificités de son activité : animaliers de l'école de chirurgie, ouvriers de production pharmaceutique, ingénieurs spécialisés, techniciens de laboratoires, logisticiens...

Au total, 73 métiers sont recensés ce qui impose une attention particulière pour le recensement des risques professionnels même s'il faut noter que 11 métiers regroupent 70 % des agents.



ÉVENTAIL DES MÉTIERS



LA FORMATION CONTINUE

La formation continue permet d'adapter les connaissances professionnelles aux évolutions des techniques, des métiers, des organisations et de l'environnement social, démographique et sociologique de notre institution.

La technicité des métiers de l'AGEPS, l'importance des missions au service des hôpitaux de l'AP-HP et, pour certaines, de l'ensemble du territoire national, commandent un effort de formation soutenu, tant pour le Pôle Pharmacie Hospitalière et la Direction des Achats que pour le pôle Établissement Pharmaceutique.

La formation continue permet également aux professionnels d'être acteurs du développement de leurs compétences par l'accès aux concours, l'utilisation du Droit individuel à la formation (DIF) ou la demande de Congé de Formation Professionnelle (CFP).

Les dépenses engagées en matière de formation continue s'élèvent à 110 149 € pour la partie formation et à 21 819 € pour les frais de missions en France et à l'étranger.

En 2015, 376 agents représentant 1 105 stagiaires ont bénéficié de 2 277 jours de formation, le nombre d'agents formés était de 487 en 2014. Cependant, le nombre moyen de journées de formation a légèrement augmenté : 6 jours de formation par agent formé en 2015 contre 5,7 jours pour 2014.

207 journées de formations ont été suivies par 101 agents dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail (risques chimiques, prévention des troubles musculo-squelettiques, amiante, habilitations électriques...).

9 agents ont suivi une formation d'adaptation à l'emploi pour une durée totale de 36 jours.

Les préparations aux concours ont été suivies au sein du Centre de Formation de Développement Continu par 29 agents de l'AGEPS représentant 133 jours de formation.

3 dossiers d'apprentissage ont par ailleurs été suivis conduisant aux diplômes suivants :

- Licence Professionnelle de Microbiologie.
- Diplôme de Préparateur en Pharmacie Hospitalière.
- BP 2^e année de préparateur en pharmacie.

34 stagiaires ont été accueillis du niveau V éducation nationale (stagiaires de 3^e) au niveau I master.

117 dossiers d'ordre de missions ont été émis pour le personnel non médical, et 173 pour le personnel médical.

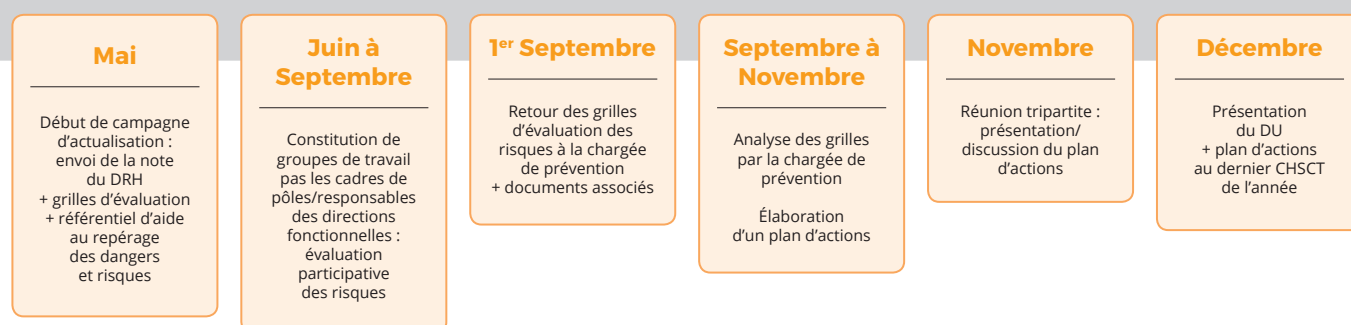
LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En ce qui concerne la promotion professionnelle, les résultats 2015 obtenus aux divers concours sont les suivants :

- 20 % des agents inscrits aux concours ont été admis contre 40 % pour 2014 :
- 2 agents ont été admis au concours d'entrée à l'Institut de Formation en soins infirmiers.
- 4 agents ont été admis aux concours médico-techniques : 2 aux épreuves d'entrée du Centre de formation des préparateurs en pharmacie hospitalière et 2 à l'Institut de formation des cadres de santé de la croix rouge.
- 2 agents ont été admis au concours de technicien hospitalier.

**SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL/PRÉVENTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS**

L'évaluation des risques professionnels s'appuie chaque année sur la mise à jour exhaustive de chaque unité de travail du Document Unique (DU), selon un calendrier précis.

PROCESSUS D'ACTUALISATION DU DOCUMENT UNIQUE AGEPS

Cette année, 20 actions préventives, réparties sur 10 services, ont été retenues comme prioritaires.

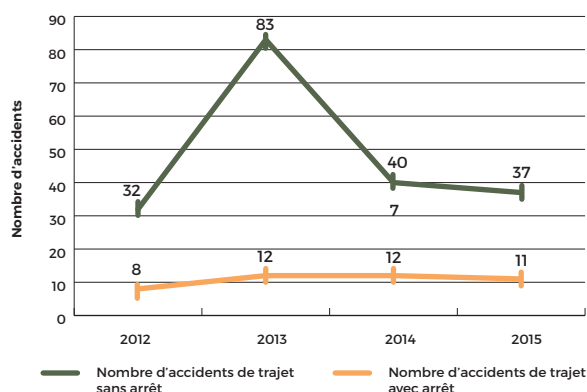
Services/ Départements	DI	Labos	École de chirurgie	DIP	Circulation/ unités communes	SAD	DAEF	DPI	DEC	Achats
Nombre d'actions retenues	5	3	3	2	2	1	1	1	1	1
20 actions prioritaires réparties sur 10 services										

Le suivi du plan d'actions du DU est assuré par la Commission Santé Sécurité (CSS), Comité de pilotage des risques professionnels.

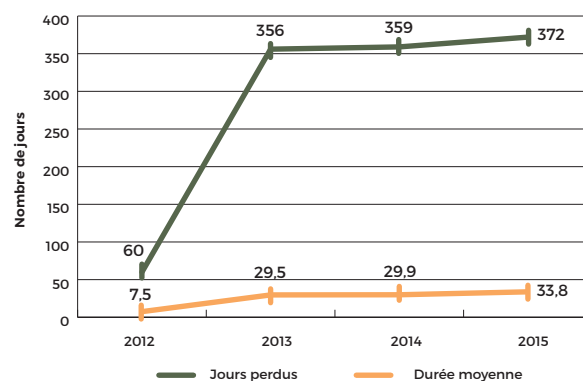
Les analyses causales suite aux accidents de travail avec arrêt (6 en 2015) et les visites du CHSCT dans les différents services (3 en 2015) contribuent également à alimenter le document unique en termes de risques et de propositions d'actions correctives.

/ INDICATEURS DE SINISTRALITÉ

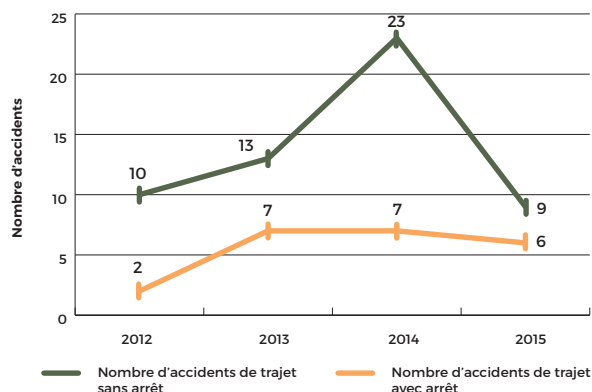
NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL
AVEC ET SANS ARRÊT SUR 4 ANS



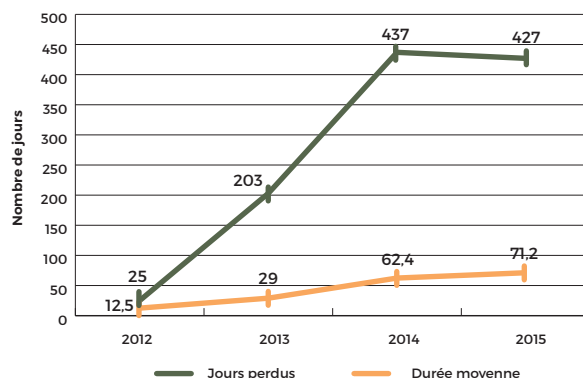
NOMBRE DE JOURS PERDUS
ET DURÉE MOYENNE DES ARRÊTS SUITE À UN AT SUR 4 ANS



NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET (ATVP)
AVEC ET SANS ARRÊT SUR 4 ANS



NOMBRE DE JOURS PERDUS
ET DURÉE MOYENNE DES ARRÊTS SUITE À UN ATVP SUR 3 ANS



L'année 2015 est marquée par une baisse de la fréquence des d'Accidents de Travail (AT) et par une tendance à l'augmentation de la gravité de ces derniers.

Ceci se traduit concrètement par une tendance à la baisse du nombre d'Accidents de Travail au poste de travail (AT) et Accidents de Trajets-Vie Privée (ATVP). Néanmoins, le nombre de jours perdus ainsi que la durée moyenne des arrêts restent élevés et en progression depuis les 4 dernières années.