RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anses

Rapport social unique 2025

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES 2
I. L'EMPLOI 3
II. LE RECRUTEMENT 13
III. LES PARCOURS PROFESSIONNELS 15
IV. LA FORMATION 24
V. LES RÉMUNÉRATIONS 26
VI. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 32
VII. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 41
VIII. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE 50
IX. LE DIALOGUE SOCIAL 54
X. LA DISCIPLINE 59

I. L'EMPLOI

Plafond d'emplois autorisés en ETPT : *l'ETPT est une unité de décompte qui est proportionnelle à la quotité de travail de l'agent et à sa durée de présence sur l'année. Exemple : 1 agent à temps plein présent 6 mois = 0,5 ETPT.*

Pour l'année 2025, le plafond d'emplois en équivalent temps plein travaillé est de 1327 ETPT sous plafond. Il est rappelé que les effectifs de l'Anses comprennent des agents sous plafond et hors plafond.

Effectifs physiques en temps plein, temps plein annuel : *l'ETP est une unité de décompte réalisé à une date donnée, qui tient compte de la quotité de temps de travail de l'agent.* 1 ETP = 1 agent x quotité de travail. Exemple : à une date donnée, 1 agent à 100% = 1 ETP, *1 agent à temps partiel à 80% = 0,8 ETP.*

Répartition des effectifs physiques (PPH) par statut d'emploi et sexe, situation au 31/12/2025

Statut d'emploi	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	2025	2024	2023
Titulaires	176	17,1%	78	16,5%	254	273	284
CDI	746	72,5%	337	71,1%	1083	1066	1009
CDD	91	8,9%	50	10,5%	141	151	163
Apprentis	15	1,5%	9	1,9%	24	23	20
Total	**1028**	**100,0%**	**474**	**100,0%**	**1502**	**1513**	**1476**

En dehors des effectifs de l'agence, il est à noter que l'agence a accueilli 100 doctorants au cours de l'année 2025. Ils ont été encadrés par 74 agents ANSES.

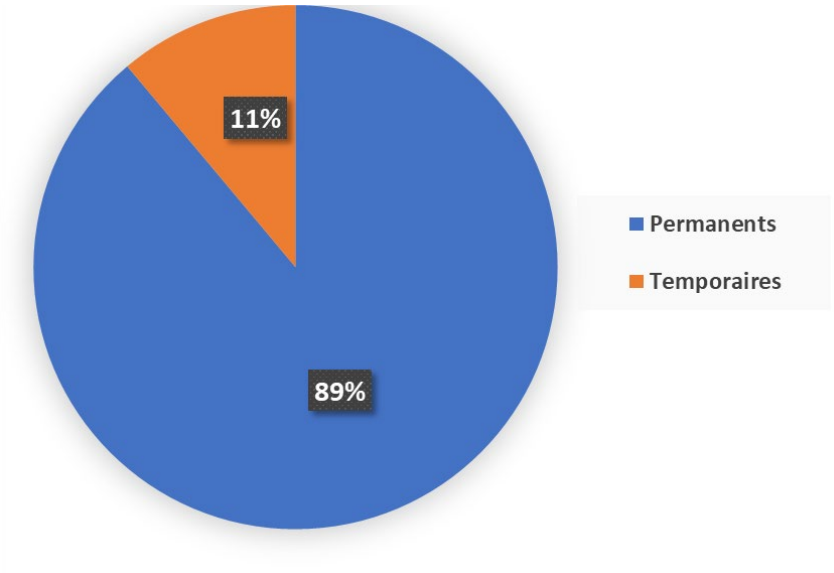
Répartition des équivalents temps pleins (ETP) par statut d'emploi et sexe, situation au 31/12/2025

Statut d'emploi	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Titulaires	168,7	74,8	243,5	263,5	275,2
CDI	711,4	331,1	1042,5	1028,5	973,0
CDD	90,8	50	140,8	149,8	161,9
Apprentis	15	9	24	23,0	20,0
Total	**985,9**	**464,9**	**1450,8**	**1464,8**	**1430,1**

Répartition des équivalents temps pleins travaillés (ETPT) par statut d'emploi et sexe (01/01/2025 au 31/12/2025)

Statut d'emploi	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Titulaires	173,5	80,0	253,5	268,3	283,1
CDI	705,1	328,3	1 033,5	1 003,0	949,3
CDD	87,1	50,5	137,6	159,5	162,4
Apprentis	14,7	8,3	23,0	20,8	15,6
Total	**980,4**	**467,1**	**1 447,6**	**1 451,6**	**1 410,3**

Répartition des ETPT permanents et temporaires sur l'année 2025



L'effectif global au 31/12 a diminué de 0,7% entre 2024 et 2025. La proportion d'emplois permanents reste stable avec 89% de l'effectif total. On observe la poursuite de l'augmentation de la part des CDI (+1,6%) notamment du fait du remplacement des titulaires sortants par des contractuels CDI du fait du marché de l'emploi.
Enfin, lié au contexte budgétaire contraint, on note une forte diminution du recours au CDD pour surcroît d'activité ou remplacement de congés maternité par les arbitrages internes renforcés.

Répartition des effectifs physiques (PPH) par catégorie et sexe, situation au 31/12/2025

Catégorie	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	2025	2024	2023
A+/1	257	25,0%	165	34,8%	422	428	408
A/2	431	41,9%	202	42,6%	633	627	604
B/3	302	29,4%	89	18,8%	391	400	401
C/4	23	2,2%	9	2,2%	32	35	43
Apprentis	15	1,5%	9	1,9%	24	23	20
Total	**1028**	**100,0%**	**474**	**100,0%**	**1502**	**1513**	**1476**

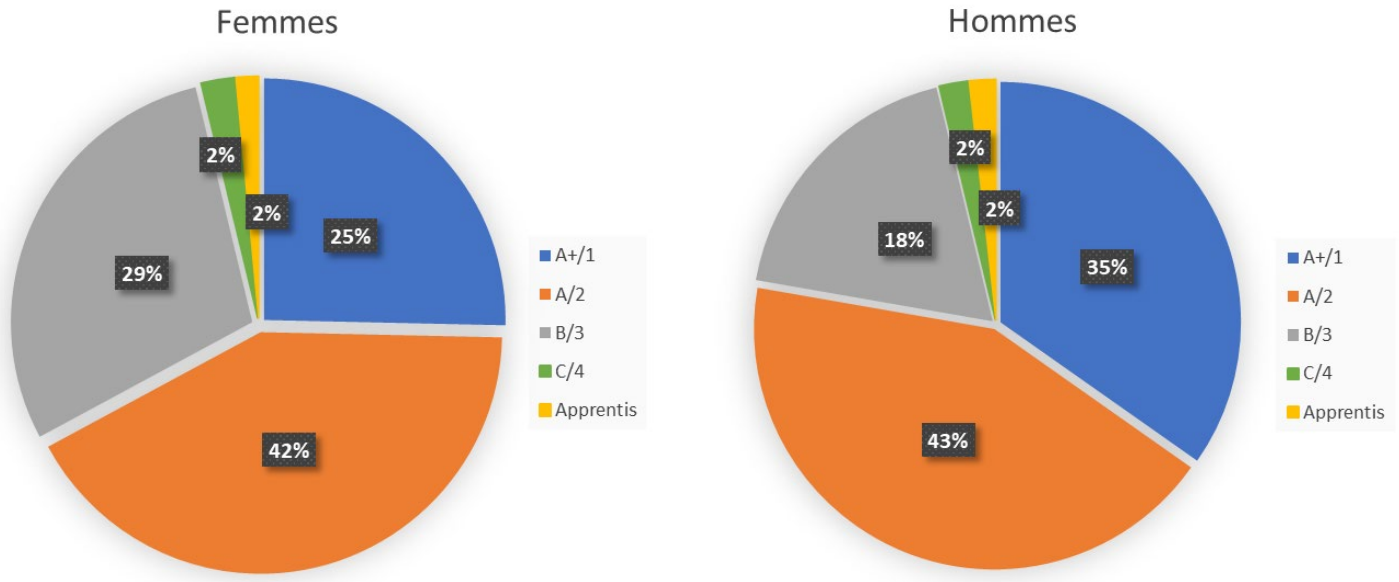
Répartition des équivalents temps pleins (ETP) par catégorie et sexe, situation au 31/12/2025

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+/1	245,2	162,9	408,1	414,1	396,7
A/2	416,9	198,0	614,9	610,3	587,5
B/3	287,8	86,0	373,8	383,5	384,1
C/4	21,0	9,0	30,0	33,9	41,8
Apprentis	15,0	9,0	24,0	23,0	20,0
Total	**985,9**	**464,9**	**1 450,8**	**1 464,8**	**1430,1**

Répartition des équivalents temps pleins travaillés (ETPT) par catégorie et sexe (01/01/2025 au 31/12/2025)

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+/1	248,5	162,4	410,9	407,8	400,9
A/2	409,7	200,8	610,5	604,4	568,2
B/3	285,1	86,4	371,5	382,6	381,3
C/4	22,4	9,2	31,6	36,0	44,4
Apprentis	14,7	8,3	23,0	20,8	15,6
Total	**980,4**	**467,1**	**1 447,6**	**1 451,6**	**1 410,3**

Répartition des ETPT 2025 par catégorie



La part des femmes dans l'effectif total est stable (environ 70%).

Répartition des équivalents temps pleins travaillés (ETPT) par statut d'emploi, catégorie et sexe (01/01/2025 au 31/12/2025)

	Femmes						Hommes						2025	2024	2023
Statut d'emploi	A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprentis	Total femmes	A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprentis	Total hommes			
Titulaires	62,7	39,3	67,8	3,7		173,5	47,5	10,7	16,8	5,0		80,0	253,5	268,3	283,1
CDI	185,7	302,2	198,5	18,7		705,1	113,6	152,6	58,9	3,2		328,3	1 033,5	1 003,0	949,3
CDD	0,1	68,2	18,9			87,1	1,3	37,5	10,7	1,0		50,5	137,6	159,5	162,4
Apprentis					14,7	14,7					8,3	8,3	23,0	20,8	15,6
Total	**248,5**	**409,7**	**285,1**	**22,4**	**14,7**	**980,4**	**162,4**	**200,8**	**86,4**	**9,2**	**8,3**	**467,1**	**1 447,6**	**1 451,6**	**1 410,3**
%	**25,3%**	**41,8%**	**29,1%**	**2,3%**	**1,5%**	**100%**	**34,8%**	**43,0%**	**18,5%**	**2,0%**	**1,8%**	**100%**			

Répartition des effectifs physiques par catégorie (contractuels), corps (fonctionnaires) et sexe, situation au 31/12/2025

Catégories / Corps	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Directeur de recherche (statut chercheur)	12	9	21	23	17
Chargé de recherche (statut chercheur)	-	-	-	-	5
Ingénieur de recherche (statut formation recherche)	36	19	55	58	62
Ingénieur d'étude (statut formation recherche)	25	5	30	30	32
Assistant ingénieur (statut formation recherche)	3	-	3	5	7
Technicien formation recherche (statut formation recherche)	51	13	64	66	67
Adjoint technique formation recherche (statut formation recherche)	2	1	3	3	4
Ingénieur des mines (PNA hors MASA)	-	1	1	1	1
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (PNA MASA)	1	2	3	3	4
Inspecteur de la santé publique vétérinaire (PNA MASA)	6	6	12	12	11
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (PNA MASA)	5	6	11	12	11
Secrétaire administratif (PNA MASA)	2	1	3	3	3
Technicien supérieur (PNA MASA)	11	2	13	14	15
Fonctionnaire détaché	22	12	34	42	43
Contractuel catégorie 1	179	106	285	282	267
Contractuel catégorie 2	387	182	569	563	537
Contractuel catégorie 3	232	72	304	306	303
Contractuel catégorie 4	19	4	23	26	31
Contractuel hors grille	20	22	42	39	33
Boursier de thèse	-	1	1	1	1
Apprenti	15	9	24	23	20
Agent mis à disposition depuis un autre organisme	-	1	1	1	1
Directeur départemental de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (PNA hors MASA)	-	-	-	-	1
Total	**1028**	**474**	**1502**	**1 513**	**1476**

Il est à noter qu'il n'y a plus de concours de recrutement à l'ANSES sur le corps du statut chercheur et formation recherche du MASA.

Répartition des équivalents temps pleins (ETP) par catégorie (contractuels), corps (fonctionnaires) et sexe, situation au 31/12/2025

Catégories / Corps	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Directeur de recherche (statut chercheur)	12	8,8	20,8	23,0	17,0
Chargé de recherche (statut chercheur)	-	-	-	-	5,0
Ingénieur de recherche (statut formation recherche)	34,3	18,6	52,9	56,4	60,8
Ingénieur d'étude (statut formation recherche)	23,6	5	28,6	28,4	30,4
Assistant ingénieur (statut formation recherche)	3	-	3	4,7	6,6
Technicien formation recherche (statut formation recherche)	49,2	12	61,2	63,2	64,2
Adjoint technique formation recherche (statut formation recherche)	1,8	1	2,8	2,8	4,0
Ingénieur des mines (PNA hors MAA)	-	1	1	1,0	1,0
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (PNA MAA)	1	2	3	3,0	4,0
Inspecteur de la santé publique vétérinaire (PNA MAA)	5,7	5,8	11,5	11,9	10,9
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (PNA MAA)	4,8	5,8	10,6	11,8	10,8
Secrétaire administratif (PNA MAA)	2	1	3	3,0	3,0
Technicien supérieur (PNA MAA)	10,3	2	12,3	13,3	14,1

Catégories / Corps	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Fonctionnaire détaché	21	11,8	32,8	41,0	42,4
Contractuel catégorie 1	170,2	105,5	275,7	272,4	258,9
Contractuel catégorie 2	375,1	179,2	554,3	550,2	524,8
Contractuel catégorie 3	220,5	70	290,5	293,2	290,0
Contractuel catégorie 4	17,4	4	21,4	25,1	29,8
Contractuel hors grille	19	21,4	40,4	36,4	30,4
Boursier de thèse	-	1	1	1,0	1,0
Apprenti	15	9	24	23,0	20,0
Agent mis à disposition depuis un autre organisme*	-	-	-	-	-
Directeur départemental de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (PNA hors MASA)	-	-	-	-	1,0
Total	**985,9**	**464,9**	**1450,8**	**1 464,8**	**1430,1**

*Les agents mis à disposition au sein de l'agence depuis un autre organisme ne sont pas comptabilisés dans les ETP

Répartition des équivalents temps pleins travaillés (ETPT) par catégorie (contractuels), corps (fonctionnaires) et sexe (01/01/2025 au 31/12/2025)

Catégories / Corps	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Directeur de recherche (statut chercheur)	12,0	10,6	22,6	20,2	17,5
Chargé de recherche (statut chercheur)	-	-	-	2,5	5,0
Ingénieur de recherche (statut formation recherche)	35,6	20,2	55,8	58,6	62,1
Ingénieur d'étude (statut formation recherche)	23,5	5,0	28,5	28,8	31,0
Assistant ingénieur (statut formation recherche)	3,7	-	3,7	5,4	7,1
Technicien formation recherche (statut formation recherche)	49,0	12,1	61,1	63,5	68,2
Adjoint technique formation recherche (statut formation recherche)	1,8	1,0	2,8	2,9	3,8
Ingénieur des mines (PNA hors MASA)	-	1,0	1,0	1,0	1,0
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (PNA MASA)	1,0	2,0	3,0	3,1	4,6
Inspecteur de la santé publique vétérinaire (PNA MASA)	5,8	5,9	11,7	12,1	9,8
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (PNA MASA)	5,6	5,7	11,3	10,8	10,7
Secrétaire administratif (PNA MASA)	2,0	1,0	3,0	3,0	3,0
Technicien supérieur (PNA MASA)	10,3	2,2	12,5	13,3	14,8
Fonctionnaire détaché	23,3	13,3	36,7	42,2	43,5
Contractuel catégorie 1	171,7	100,5	272,2	264,7	251,6
Contractuel catégorie 2	366,6	182,8	549,4	544,4	514,8
Contractuel catégorie 3	217,3	69,6	286,9	290,5	281,5
Contractuel catégorie 4	18,7	4,2	23,0	26,6	32,1
Contractuel hors grille	17,8	20,7	38,5	35,3	30,7
Boursier de thèse	-	1,0	1,0	1,0	1,0
Apprenti	14,7	8,3	23,0	20,8	15,5
Agent mis à disposition depuis un autre organisme*	-	-	-	-	-
Directeur départemental de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (PNA hors MASA)	-	-	-	0,9	1,0
Total	**980,4**	**467,1**	**1 447,6**	**1 451,6**	**1410,3**

*Les agents mis à disposition au sein de l'agence depuis un autre organisme ne sont pas comptabilisés dans les ETPT

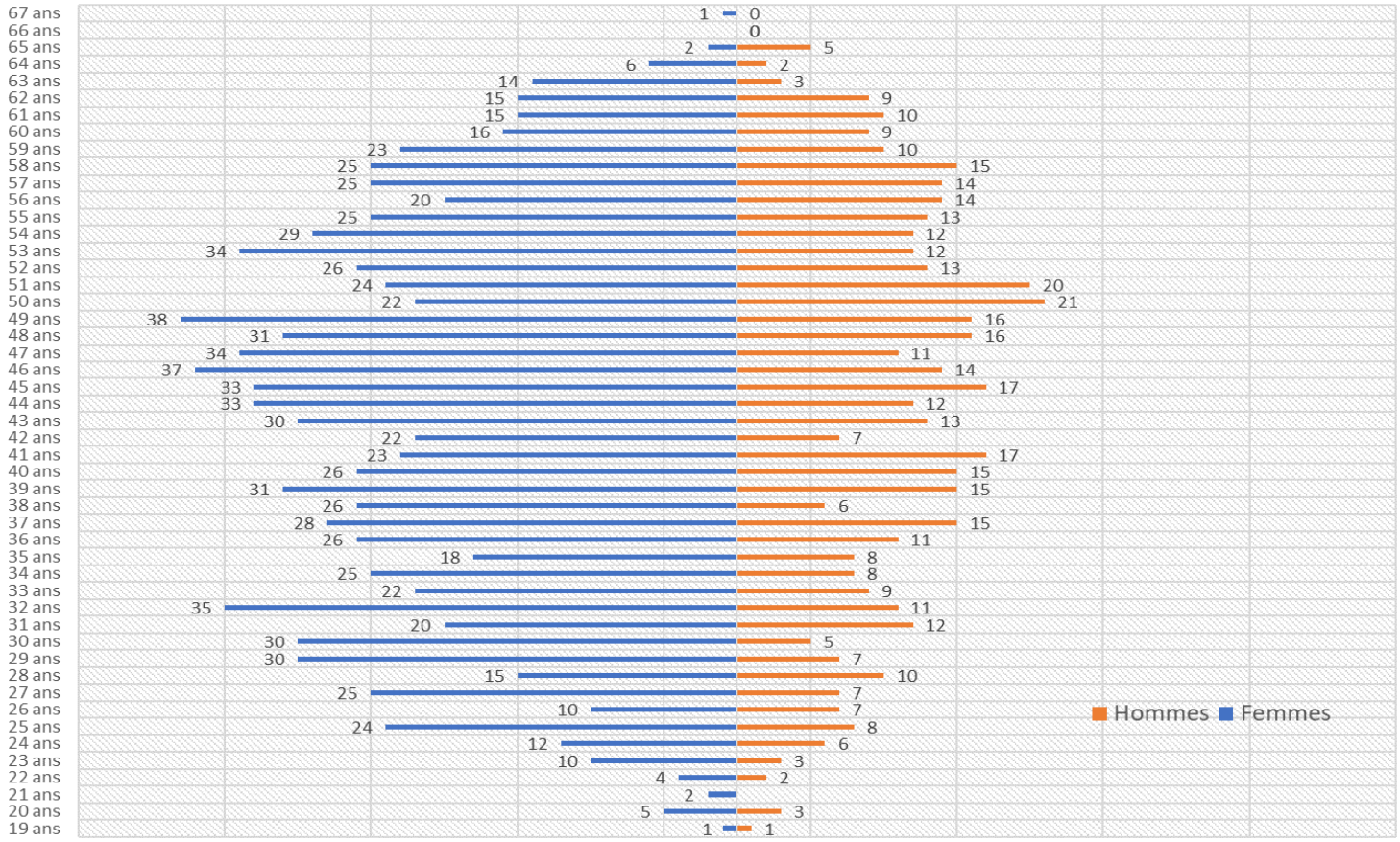
Répartition des effectifs en nombre par tranche d'âge et sexe, situation au 31/12/2025

Tranches d'âge en personnes physiques (PPH)	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Moins de 20 ans	1	1	2	2	1
20 à 22 ans	11	5	16	17	20
23 à 25 ans	46	17	63	60	61
26 à 28 ans	50	24	74	89	83
29 à 31 ans	80	24	104	108	98
32 à 34 ans	82	28	110	90	90
35 à 37 ans	72	34	106	114	122
38 à 40 ans	83	36	119	127	110
41 à 43 ans	75	37	112	121	142
44 à 46 ans	103	43	146	151	147
47 à 49 ans	103	43	146	144	144
50 à 52 ans	72	54	126	131	122
53 à 55 ans	88	37	125	115	113
56 à 58 ans	70	43	113	115	99
59 à 61 ans	54	29	83	80	80
62 à 64 ans	35	14	49	43	31
65 ans et +	3	5	8	6	13
Total	**1028**	**474**	**1502**	**1513**	**1476**

Répartition des équivalents temps plein (ETP) par tranche d'âge et sexe, situation au 31/12/2025

Tranches d'âge en ETP	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Moins de 20 ans	1	1	2	2	1
20 à 22 ans	11	5	16	17	20
23 à 25 ans	46	17	63	60	61
26 à 28 ans	50	24	74	89	83
29 à 31 ans	80	24	104	107,1	97,1
32 à 34 ans	79,9	28	107,9	89	88,4
35 à 37 ans	69	33	102,1	109,4	117,2
38 à 40 ans	76	35	111,3	120,6	103,6
41 à 43 ans	69,1	35	104,5	112,9	134,3
44 à 46 ans	97,3	42	138,8	144,1	139,2
47 à 49 ans	96,8	42	138,9	137,8	140,1
50 à 52 ans	69,3	54	122,9	128,1	119,1
53 à 55 ans	85,6	37	122,2	112,2	109,6
56 à 58 ans	66,4	43	109	111,2	96,1
59 à 61 ans	52,4	28	80,5	78,7	78,5
62 à 64 ans	33,3	14	46,9	40,4	29,8
65 ans et +	2,8	4	6,8	5,3	12,1
Total	**985,9**	**465**	**1450,8**	**1464,8**	**1430,1**

Pyramide des âges 2025



La moyenne d'âge en 2025 est de 44,2 ans (43,5 ans en 2024) ; elle est de 43,8 ans pour les femmes et 45,2 ans pour les hommes. L'âge médian en 2025 est de 45 ans (44,6 ans en 2024) ; il est de 44,4 ans pour les femmes et 46,5 ans pour les hommes.

Pérennisation d'agents sous contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (Cdisation)

Nombre de Cdisations par pôle en 2025

Répartition par pôle	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Direction Générale (avec DICORIS et DAEI)	-	-	-	1	-
Affaires générales et Direction générale	-	-	-	-	3
Produits réglementés	6	2	8	7	17
Recherche et référence	7	6	13	21	40
Sciences pour l'expertise	2	1	3	8	6
Ensemble	**15**	**9**	**24**	**37**	**66**

Nombre de Cdisations par tranche d'ancienneté de contrat (durée cumulée) en 2025

Tranches d'ancienneté de contrat	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Moins d' 1 an	4	-	4	11	3
[1 à 2 ans[	6	5	11	16	14
[2 à 3 ans[	3	2	5	7	18
[3 à 4 ans[	1	-	1	2	15
[4 à 5 ans[	-	2	2	1	11
[5 à 6 ans[	1	-	1	-	5
Ensemble	**15**	**9**	**24**	**37**	**66**

Il est à noter que les CDIsations n'interviennent pas nécessairement poste sur poste, des agents en CDD étant recrutés sur des postes pérennes suite au départ d'un agent en CDI.

Nombre de Cdisations par mois de la transformation du CDD en CDI en 2025

Mois	janvier	février	mars	Avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	2025	2024	2023
Femmes	2	1	2	4				2	2		2		15	27	52
Hommes		1		3		1		1	1		2		9	10	14
Ensemble	**2**	**2**	**2**	**7**		**1**		**3**	**3**		**4**		**24**	**37**	**66**

Nombre de stagiaires rémunérés accueillis durant l'année 2025 par pôle

Répartition des stagiaires présents sur l'année	2025	2024	2023
Affaires générales et Direction générale	3	1	-
Produits réglementés	2	7	1
Recherche et référence	75	66	77
Sciences pour l'expertise	13	11	12
Ensemble	**93**	**85**	**90**

Age moyen par statut, sexe et catégorie d'emploi (Export des ETP au 31/12/2025)

	Femmes					Total Femmes	Hommes					Total Hommes	2025	2024	2023
Statut	**1/A+**	**2/A**	**3/B**	**4/C**	Apprentis		**1/A+**	**2/A**	**3/B**	**4/C**	Apprentis				
Fonctionnaires	55 ans et 6 mois	55 ans et 5 mois	55 ans et 4 mois	59 ans et 11 mois		**55 ans et 6 mois**	58 ans et 7 mois	51 ans et 10 mois	54 ans et 11 mois	54 ans et 1 mois		**56 ans et 5 mois**	**55 ans et 10 mois**	**54 ans et 6 mois**	**54 ans et 5 mois**
Contractuels CDI	47 ans et 8 mois	39 ans et 4 mois	43 ans et 5 mois	51 ans et 5 mois		**42 ans et 11 mois**	49 ans et 7 mois	41 ans et 10 mois	44 ans et 11 mois	46 ans et 1 mois		**45 ans et 2 mois**	**43 ans et 7 mois**	**42 ans et 10 mois**	**43 ans et 1 mois**
Contractuels CDD		30 ans	31 ans et 7 mois			**30 ans et 5 mois**	49 ans	31 ans et 2 mois	29 ans et 10 mois	33 ans et 8 mois		**31 ans et 8 mois**	**30 ans et 10 mois**	**30 ans et 10 mois**	**31 ans**
Apprentis					22 ans et 6 mois	22 ans et 6 mois					22 ans et 10 mois	22 ans et 10 mois	**22 ans et 7 mois**	**22 ans et 4 mois**	**22 ans et 7 mois**
Ensemble	**49 ans et 7 mois**	**39 ans et 4 mois**	**45 ans et 4 mois**	**52 ans et 11 mois**	**22 ans et 6 mois**	**43 ans et 8 mois**	**52 ans**	**40 ans et 6 mois**	**45 ans**	**49 ans et 2 mois**	**22 ans et 10 mois**	**45 ans et 2 mois**	**44 ans et 2 mois**	**43 ans et 5 mois**	**43 ans et 8 mois**

Age médian par statut, sexe et catégorie d'emploi

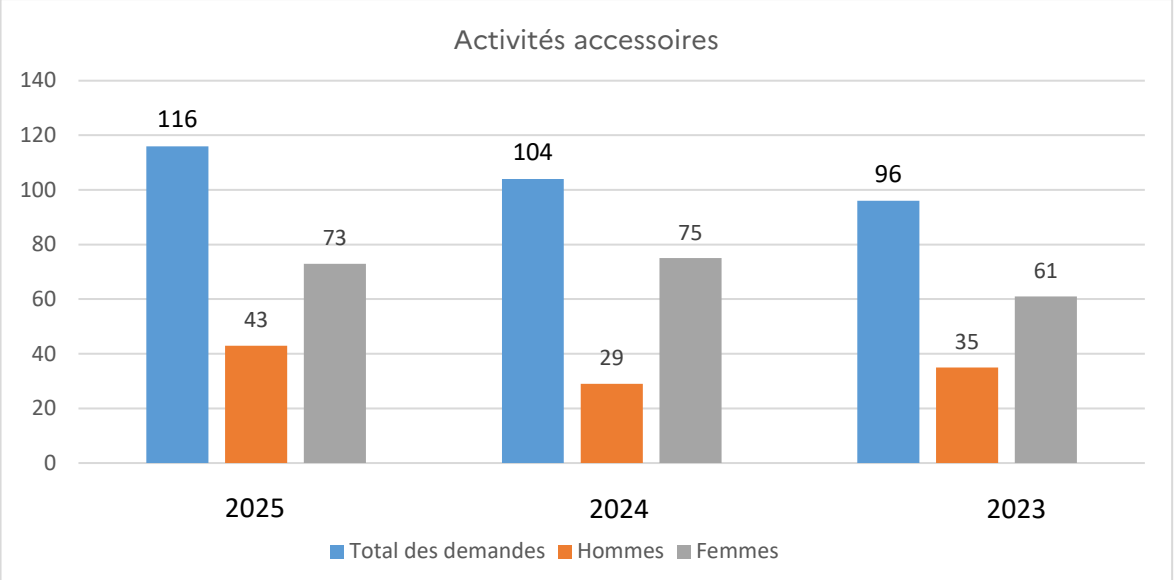
	Femmes					Total Femmes	Hommes					Total Hommes	2025	2024	2023
Statut	**1/A+**	**2/A**	**3/B**	**4/C**	**Apprentis**		**1/A+**	**2/A**	**3/B**	**4/C**	**Apprentis**				
Fonctionnaires	56 ans	56 ans et 2 mois	55 ans et 4 mois	60 ans et 1 mois		**55 ans et 10 mois**	59 ans et 7 mois	51 ans et 5 mois	55 ans et 4 mois	55 ans et 5 mois		**57 ans et 10 mois**	**56 ans et 6 mois**	**55 ans et 8 mois**	**55 ans**
Contractuels CDI	47 ans et 4 mois	37 ans et 11 mois	43 ans et 2 mois	53 ans et 4 mois		**43 ans et 2 mois**	50 ans	40 ans et 10 mois	46 ans et 5 mois	46 ans		**45 ans et 10 mois**	**43 ans et 11 mois**	**43 ans et 5 mois**	**43 ans et 2 mois**
Contractuels CDD		29 ans	28 ans et 5 mois			**29 ans**	49 ans	29 ans et 6 mois	24 ans et 7 mois	33 ans et 8 mois		**29 ans et 4 mois**	**29 ans**	**28 ans et 10 mois**	**28 ans et 4 mois**
Apprentis					22 ans	**22 ans**					22 ans et 3 mois	**22 ans et 3 mois**	**22 ans**	**22 ans et 7 mois**	**22 ans et 4 mois**
Ensemble	**49 ans et 6 mois**	**37 ans et 1 mois**	**46 ans**	**57 ans**	**22 ans**	**44 ans et 4 mois**	**51 ans et 7 mois**	**39 ans et 5 mois**	**46 ans et 7 mois**	**54 ans et 10 mois**	**22 ans et 3 mois**	**46 ans et 5 mois**	**45 ans**	**44 ans et 6 mois**	**44 ans et 2 mois**

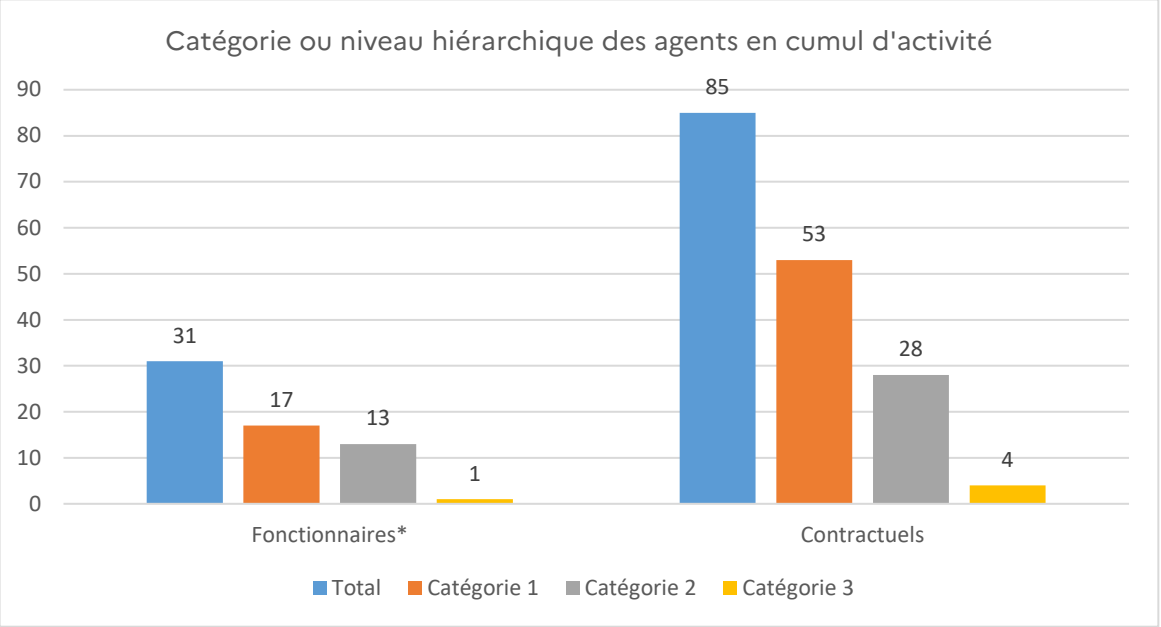
Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées

Sur l'année 2025, 116 demandes ont été présentées. Les demandes d'activité accessoire font systématiquement l'objet d'une vérification de compatibilité au regard du cadre déontologique de l'agence, du cadre réglementaire et de la compatibilité avec la fonction. Toutes ont été acceptées.

73 demandes ont été présentées par des femmes et 43 par des hommes. 36 sont des agents titulaires et 80 des agents contractuels. En 2024, cela représentait 104 demandes dont 75 présentées par des femmes et 29 par des hommes ; en 2023, 96 demandes dont 61 présentées par des femmes et 35 par des hommes.

Les types d'activité ayant donné lieu à autorisations de cumul sont les suivants : l'enseignement, l'audit, l'expertise, le conseil, l'autoentreprise, l'évaluation, les jurys d'examen, l'animation et l'encadrement sportif. 62 demandes ont porté sur des activités hors enseignement et 54 concernaient des cours dispensés par les agents. En 2024, 65 demandes avaient porté sur des activités hors enseignement et 39 concernaient des cours dispensés par les agents. En 2023, 62 demandes avaient porté sur des activités hors enseignement et 34 concernaient des cours dispensés par les agents.





*Détachés/Directeurs de recherche/Inspecteur de la santé publique vétérinaire/Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts, ingénieur de recherche, ingénieur d'études, technicien de formation recherche

Type d'activité accessoire exercée selon la catégorie d'emploi

Type activité	A+/1	A/2	B/3	C/4	2025	2024	2023
Enseignement	34	18	2	0	**54**	**40**	**34**
Hors enseignement	35	24	3	0	**62**	**64**	**62**
Ensemble	**69**	**42**	**5**	**0**	**116**	**104**	**96**

II. LE RECRUTEMENT

Nombres d'agents recrutés (entrées à l'Agence) sur l'année 2025, emplois permanents et non permanents (hors apprentis)

Répartition des entrées par statut, sexe et catégorie

Statut	Femmes					Hommes					2025	2024	2023
	A+/1	A/2	B/3	C/4	Total	A+/1	A/2	B/3	C/4	Total			
Contractuel CDD	1	28	11	-	**40**	1	9	6	-	**16**	**56**	**94**	**98**
Contractuel CDI	2	14	10	-	**26**	4	6	1	-	**11**	**37**	**69**	**56**
Fonctionnaires	1	-	-	-	**1**	-	-	-	-	**-**	**1**	**6**	**6**
Ensemble	**4**	**42**	**21**	**-**	**67**	**5**	**15**	**7**	**-**	**27**	**94**	**169**	**160**

On note une baisse sensible du nombre d'entrées (nouvel agent) comparativement aux années 2023 et 2024 qui avaient été marquées par une hausse des effectifs permanents dans le contexte de l'attribution de nouvelles missions (comme la mission relative aux produits cosmétiques et de tatouage) et par des évènements exceptionnels (crise sanitaire, grands événements sportifs) ayant nécessité des renforts exceptionnels.

Répartition des entrées par statut, sexe et famille de fonction (par référence à la nomenclature de la cartographie des métiers mise en place à l'Anses).

Statut	Femmes				Hommes				2025	2024	2023
	Management	Réalisation	Soutien	Total	Management	Réalisation	Soutien	Total			
Contractuel CDD	-	36	4	**40**	-	14	2	**16**	**56**	**94**	**98**
Contractuel CDI	1	18	7	**26**	4	6	1	**11**	**37**	**69**	**56**
Fonctionnaires	1	-	-	**1**	-	-	-	**-**	**1**	**6**	**6**
Ensemble	**2**	**54**	**11**	**67**	**4**	**20**	**3**	**27**	**94**	**169**	**160**

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

Sur l'année 2025, on note l'entrée d'un fonctionnaire : 1 femme en catégorie A+ (réintégration après détachement extérieur).

Sur l'année 2024, 6 fonctionnaires ont été recrutés : 3 femmes en catégorie A+ (2 par détachement, 1 en position normale d'activité), 1 femme en catégorie B (par détachement), 1 homme en catégorie A+ (en position normale d'activité) et 1 homme en catégorie B (en position normale d'activité).

Sur l'année 2023, 6 fonctionnaires avaient été recrutés : 3 femmes en catégorie A+ (2 par détachement, 1 en position normale d'activité), 1 femme en catégorie A (par détachement) et 2 hommes en catégorie A+ (1 par détachement et 1 en position normale d'activité).

Nombre de primo-nominations au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant

Sur l'année 2025, 21 primo-nominations sont intervenues sur des postes de cadre supérieur : 11 femmes et 10 hommes.
Sur l'année 2024, 22 primo-nominations sont intervenues sur des postes de cadre supérieur : 9 femmes et 13 hommes.
Sur l'année 2023, 17 primo-nominations sont intervenues sur des postes de cadre supérieur : 11 femmes et 6 hommes.

Répartition des primo-nominations sur des postes d'encadrement supérieur par sexe sur l'année 2025

Emploi	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Directeur	**0**	0	0	**0**	0	1	**0**	0	1
Directeur adjoint	**1**	2	2	**0**	4	1	**1**	6	3
Adjoint au directeur	**2**	0	0	**2**	0	0	**4**	0	0
Chef d'unité	**4**	5	3	**3**	2	1	**6**	7	4
Adjoint au chef d'unité	**1**	2	4	**3**	6	1	**5**	8	5
Chef de service	**1**	0	2	**1**	1	2	**2**	1	4
Adjoint au chef de service	**2**	0	0	**1**	0	0	**2**	0	0
Ensemble	**11**	9	11	**10**	13	6	**21**	22	17

Répartition des primo-nominations sur des postes d'encadrement supérieur par statut sur l'année 2025

Emploi	Titulaires			Contractuels			Ensemble		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Directeur	**0**	0	0	**0**	0	1	**0**	0	1
Directeur adjoint	**0**	3	2	**1**	3	1	**1**	6	3
Adjoint au directeur	**1**	0	0	**3**	0	0	**4**	0	0
Chef d'unité	**3**	2	2	**4**	5	2	**7**	7	4
Adjoint au chef d'unité	**0**	1	1	**5**	7	4	**5**	8	5
Chef de service	**0**	0	2	**2**	1	2	**2**	1	4
Adjoint au chef de service	**0**	0	0	**2**	0	0	**2**	0	0
Ensemble	**4**	6	7	**17**	16	10	**21**	22	17

Nombre de membres de jurys de concours et d'examen

En 2025, 2 agents de l'Anses ont été membres de jurys de concours et/ou d'examen (6 en 2024 et 4 en 2023) uniquement des femmes. 1 agent a assuré de présidence de jury.

Nombre d'agents en situation de handicap ayant bénéficié du dispositif de promotion par détachement

Aucun agent en situation de handicap n'a bénéficié du dispositif de promotion par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

III. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année, ventilés par métier, catégorie et département.

	Agence Nationale du Médicament Vétérinaire	Direction de l'évaluation des produits réglementés	Direction de l'évaluation des risques	Directions du pôle AG	Directions du pôle DG	Directions du pôle RR	Directions du pôle SE	Directions du pôles PR	Laboratoire de Fougères	Laboratoire de la rage et de faune sauvage de Nancy	Laboratoire de la santé des végétaux	Laboratoire de Lyon	Laboratoire de Ploufragan-Plouzané-Niort	Laboratoire de santé animale	Laboratoire de sécurité des aliments	Laboratoire de Sophia-Antipolis	Laboratoire d'hydrologie de Nancy	Total général
1/A+	**5**	**4**	**4**	**5**	**2**				**2**	**3**	**1**	**2**	**1**	**1**		**3**		**33**
Chargé de projet				1														1
Chef de service				2	1													3
Chef d'unité en laboratoire									2	2		1	1	1		2		9
Chef d'unité expertise		2	2															4
Coordinateur expertise scientifique			2															2
Directeur	**2**			1	1					1	1	1				1		8
Evaluateur scientifique		1																1
Inspecteur	**3**																	3
Référent scientifique		1																1
Responsable des systèmes d'information				1														1
2/A	**3**	**7**	**8**	**2**	**2**	**1**	**1**	**1**	**5**	**3**	**2**		**10**	**4**	**6**	**4**	**2**	**61**
Chargé de mission				1														1
Chargé de projet				1	2	1		1		1								6
Chargé de projet de recherche			1							2			7	2	3	4		19
Chargé de projet scientifique et technique	**1**		2				1		5		2		3	2	3		2	21
Chargé d'instruction de dossiers	**2**																	2
Coordinateur d'études et d'appui scientifique			3															3
Coordinateur expertise scientifique			2															2
Evaluateur scientifique		6																6
Coordinateur de dossiers		1																1
3/B	**1**			**4**	**1**	**1**			**2**	**1**		**2**	**5**	**9**	**7**			**33**
Agent administratif															1			1
Animalier													1	1				2
Assistant de direction				1		1												2
Gestionnaire administratif	**1**			2											1			4
Technicien de laboratoire									2	1		2	4	8	5			22
Gestionnaire administratif				1	1													2
Apprentis	**1**		**1**						**2**	**1**	**2**		**2**	**3**	**2**		**1**	**15**
Apprentis	**1**		1						2	1	2		2	3	2		1	15
Total général	**10**	**11**	**13**	**11**	**5**	**2**	**1**	**1**	**11**	**8**	**5**	**4**	**18**	**17**	**15**	**7**	**3**	**142**

Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication, ventilés par origine de la candidature (interne/externe) et statut d'emploi

Nombre de postes pourvus par origine externe/interne et statut d'emploi	Nombre
Apprentissage	**15**
Externe	15
Interne	-
CDD	**57**
Externe	54
Interne	3
CDI	**63**
Externe	29
Interne	34
TOTAL	**135**

Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

Sur l'année 2025, aucun poste n'a fait l'objet d'aucune candidature (idem 2024).

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année 2025 : 10 136 candidatures

Nombre de postes pourvus 2025 par métier, catégorie et sexe

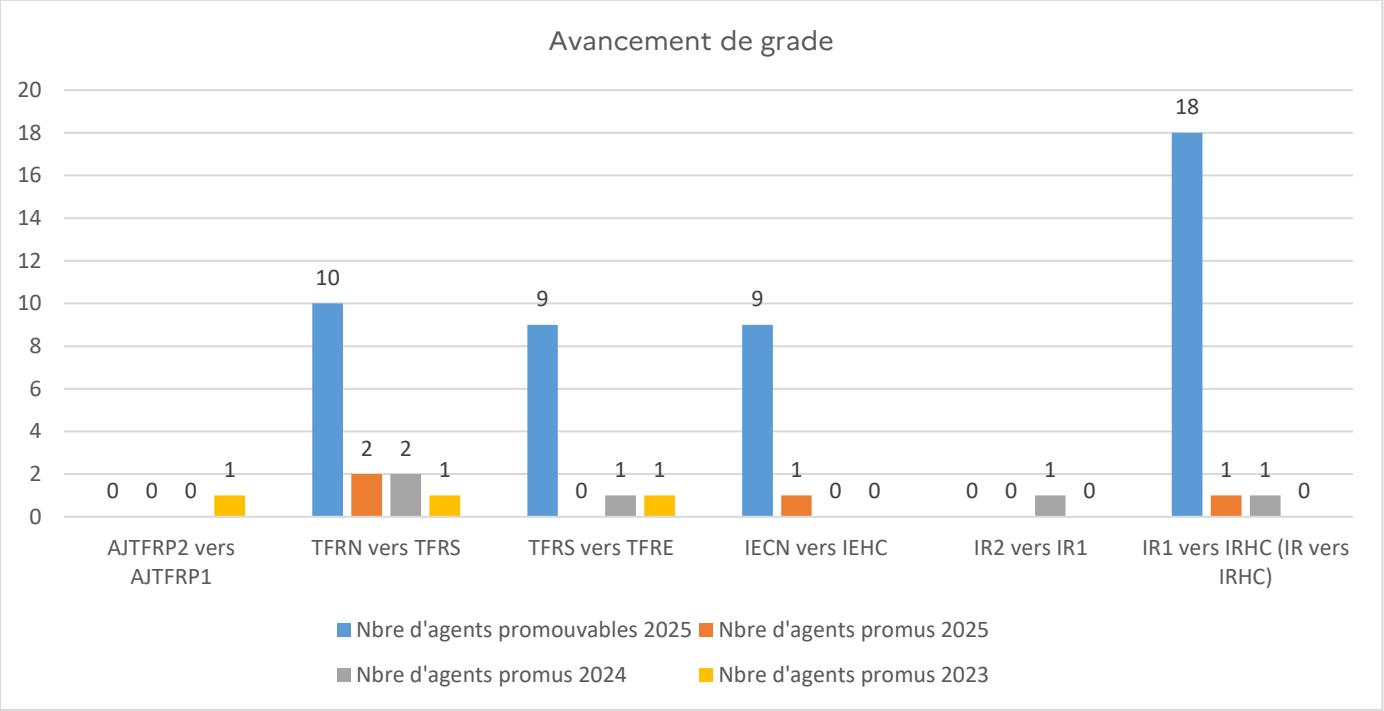
Postes pourvus	Femmes	Hommes	Ensemble
1/A+	**13**	**15**	**28**
Chargé de projet		1	1
Chargé de projet de recherche		1	1
Chef de projet		1	1
Chef de service	1	2	3
Chef d'unité en laboratoire	3	2	5
Chef d'unité expertise	1	3	4
Coordinateur expertise scientifique	2		2
Directeur	4	2	6
Evaluateur scientifique		1	1
Inspecteur	1		1
Référent scientifique		1	1
Responsable des systèmes d'information		1	1
Responsable qualité	1		1
2/A	**45**	**17**	**62**
Chargé de mission	1		1
Chargé de projet	3	2	5
Chargé de projet de recherche	11	5	16
Chargé de projet scientifique et technique	21	5	26
Chargé d'instruction de dossiers	1	1	2
Chef de projet	1		1
Coordinateur d'études et d'appui scientifique	2	1	3
Coordinateur expertise scientifique	1	1	2
Evaluateur scientifique	4	2	6
3/B	**21**	**9**	**30**
Animalier		2	2
Gestionnaire administratif	4		4
Gestionnaire maintenance logistique		1	1
Technicien de laboratoire	15	5	20
Technicien en gestion AMM	1		1
Gestionnaire administratif	1	1	2
Apprentis	**9**	**6**	**15**
Apprentis	9	6	15
Total général	**88**	**47**	**135**

Nombre de postes pourvus par catégorie, métier et département

	Agence Nationale du Médicament Vétérinaire	Direction de l'évaluation des produits réglementés	Direction de l'évaluation des risques	Direction des autorisations de mise sur le marché	Directions du pôle AG	Directions du pôle DG	Directions du pôle RR	Directions du pôle SE	Directions du pôles PR	Laboratoire de Fougères	Laboratoire de la rage et de faune sauvage de Nancy	Laboratoire de la santé des végétaux	Laboratoire de Lyon	Laboratoire de Ploufragan-Plouzané-Niort	Laboratoire de santé animale	Laboratoire de sécurité des aliments	Laboratoire de Sophia-Antipolis	Laboratoire d'hydrologie de Nancy	Total général
1/A+	**3**	**5**	**4**	**1**	**6**	**1**				**2**	**1**		**1**	**1**	**1**		**2**		**28**
Chargé de projet					1														1
Chargé de projet de recherche														1					1
Chef de projet					1														1
Chef de service					2	1													3
Chef d'unité en laboratoire										2	1				1		1		5
Chef d'unité expertise		3	1																4
Coordinateur expertise scientifique			2																2
Directeur	**2**		1	1									1				1		6
Evaluateur scientifique		1																	1
Inspecteur	**1**																		1
Référent scientifique		1																	1
Responsable des systèmes d'information					1														1
Responsable qualité					1														1
2/A	**4**	**6**	**8**		**2**	**1**	**1**	**1**	**1**	**4**	**1**	**3**	**1**	**14**	**3**	**6**	**3**	**3**	**62**
Chargé de mission					1														1
Chargé de projet	**1**				1	1	1		1										5
Chargé de projet de recherche											1			8	2	2	2	1	16
Chargé de projet scientifique et technique	**1**		3					1		4		3	1	5	1	4	1	2	26
Chargé d'instruction de dossiers	**2**																		2
Chef de projet														1					1
Coordinateur d'études et d'appui scientifique			3																3
Coordinateur expertise scientifique			2																2
Evaluateur scientifique		6																	6
3/B	**1**			**1**	**3**	**1**				**2**	**2**	**2**		**7**	**4**	**7**			**30**
Animalier														1	1				2
Gestionnaire administratif	**1**				2											1			4
Gestionnaire maintenance logistique														1					1
Technicien de laboratoire										2	2	2		5	3	6			20
Technicien en gestion AMM				1															1
Gestionnaire administratif					1	1													2
Apprentis	**1**		**1**							**2**	**1**	**2**		**2**	**3**	**2**		**1**	**15**
Apprentis	**1**		1							2	1	2		2	3	2		1	15
Total général	**9**	**11**	**13**	**2**	**11**	**3**	**1**	**1**	**1**	**10**	**5**	**7**	**2**	**24**	**11**	**15**	**5**	**4**	**135**

Avancements de grade et promotions internes

Nombre d'agents promouvables sur liste d'aptitude et nombre d'agents promus pour chaque grade des agents dustatut formation recherche



Répartition des agents promouvables sur liste d'aptitude par grade, sexe et tranche d'âge sur l'année 2025

	35 - 40 ans		41 - 45 ans		46 - 50 ans		51 - 55 ans		56 - 60 ans		+ 60 ans		Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
AJTP2 vers AJTP1[1]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TFRN vers TFRS[2]	-	-	-	-	1	1	5	1	-	-	2	-	10	10	12
TFRS vers TFRE[3]	-	1	-	-	1	1	2	-	3	-	1	-	9	11	13
IECN vers IEHC[4]	-	-	2	-	-	-	2	-	4	-	1	-	9	10	10
IR vers IRHC[5]	-	-	-	-	3	-	5	1	3	4	1	1	18	22	22
Total	**-**	**1**	**2**	**-**	**7**	**-**	**16**	**2**	**10**	**4**	**9**	**2**	**46**	**53**	**58**

(1) AJTP2 = adjoint technique principal 2ème classe, AJTP1 = adjoint technique principal 1ère classe
(2) TFRN = technicien de formation recherche classe normale, TFRS = Technicien de formation recherche classe supérieure
(3) TFRS = Technicien de formation recherche classe supérieure, TFRE = Technicien de formation recherche classe exceptionnelle
(4) IECN = ingénieur d'études de classe normale, IEHC = ingénieur d'études hors classe
(5) IR = Ingénieur de recherche, Décrets mars 2025 nouvel échelonnement indiciaire des IR - Désormais 2 grades : IR et IRHC - les IR2 (2ème classe) et IR1 (1ère classe) deviennent des IR - les IRHC (hors classe) demeurent IRHC

Répartition des agents du statut formation recherche promus en 2025 :

Les 4 agents promus en 2025 se répartissent comme suit :

	35 - 40 ans		41 - 45 ans		46 - 50 ans		51 - 55 ans		56 - 60 ans		+ 60 ans		Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
AJTP2 vers AJTP1[1]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TFRN vers TFRS[2]	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2	2	1
TFRS vers TFRE[3]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
IECN vers IEHC[4]	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
IR vers IRHC[5]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Total	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	-	4	5	3

Durée moyenne dans le grade d'origine des agents promus sur liste d'aptitude de l'année ventilée par grade et par sexe pour les agents du statut formation recherche :

- Durée dans le grade des TFRN pour les agents promus : 9 ans
- Durée dans le grade des IECN pour l'agent promu : 9 ans
- Durée dans le grade des IR pour l'agent promu : 15 ans (l'agent était IR1 depuis 15 ans quand il a été promu IRHC)

Nombre d'agents promouvables par grade, sexe et tranche d'âge pour chaque grade des agents en position normale d'activité (PNA) sur 2025 :

	35 - 40 ans		40 - 45 ans		45 - 50 ans		50 - 55 ans		55 - 60 ans		60 - 65 ans		Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
IAE vers IDAE [1]				1									1	1	2
ICPEF vers IGPEF [2]					1	1					1		3	3	4
ICSPV vers IGSPV [3]			1		1				2	1			5	5	5
IDAE vers IAE HC [4]					1				1	1	1		4	4	2
ISPV vers ICSPV [5]	1												1	1	1
SA CN vers SA CS [6]											1		1	1	
TSUP P vers TSUP CHEF [7]					1		1	1				1	4	4	3
Total	**1**		**1**	**1**	**4**	**1**	**1**	**1**	**3**	**2**	**3**	**1**	**19**	**19**	**17**

(1) IAE = Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement, IDAE = Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement
(2) ICPEF = Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts, IGPEF = Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
(3) ICSPV = Inspecteur en chef de la santé publique vétérinaire, IGSPCV = Inspecteur général de la santé publique vétérinaire
(4) IDAE = ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement, IAE HC = ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe
(5) ISPV = Inspecteur de la santé publique vétérinaire, ICSPV = Inspecteur en chef de la santé publique vétérinaire
(6) SA CN = Secrétaire administratif classe normale, SA CS = Secrétaire administratif classe supérieure
(7) TSUP P = Technicien supérieur principal, TSUP CHEF = Technicien supérieur en chef

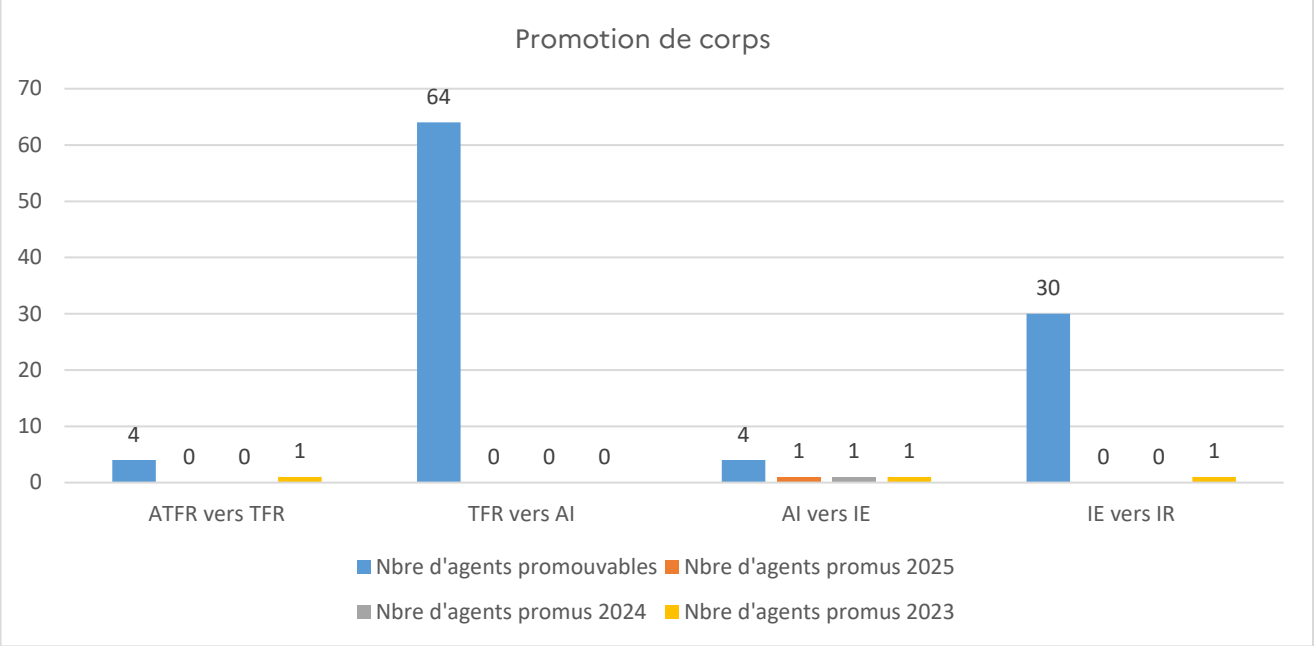
Répartition des agents en PNA promus sur l'année 2025 :

	35 - 40 ans		45 50 ans		50 - 55 ans		55 - 60 ans		60 - 65 ans		Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
IAE vers IDAE [1]													1
ICPEF vers IGPEF [2]													1
ICSPV vers IGSPV [3]			1				1				2		1
IDAE vers IAE HC [4]													
ISPV vers ICSPV [5]	1										1		
SA CN vers SA CS [6]												1	
TSUP P vers TSUP CHEF [7]			1							1	2	1	1
Total	**1**		**2**				**1**			**1**	**5**	**2**	**4**

Durée moyenne dans le grade d'origine des agents promus sur liste d'aptitude de l'année ventilée par grade et par sexe pour les agents PNA :

- Durée moyenne dans le grade de ICSPV pour les 2 agents féminins promus : 9 ans
- Durée moyenne dans le grade de ISPV pour l'agent féminin promue : 8 ans
- Durée moyenne dans le grade de TSMA SUP pour l'agent masculin promu : 9 ans et pour l'agent féminin promu : 13 ans.

Nombre d'agents promouvables sur liste d'aptitude et nombre d'agents promus pour chaque corps pour les agents de statut formation recherche



Répartition des agents promouvables sur liste d'aptitude par corps, sexe et tranche d'âge sur l'année 2025

	35 - 40 ans		41 - 45 ans		46 - 50 ans		51 - 55 ans		56 - 60 ans		+ 60 ans		Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
AJT vers TFR[1]	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-	**4**	**3**	**4**
TFR vers AI[2]	1	1	4	2	6	3	18	4	13	1	9	2	**64**	**66**	**70**
AI vers IE[3]	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	**4**	**5**	**6**
IE vers IR[4]	-	-	3	-	4	2	9	1	7	2	2	-	**30**	**31**	**33**
Total	**1**	**1**	**7**	**2**	**11**	**5**	**29**	**5**	**22**	**4**	**13**	**2**	**102**	**105**	**113**

[1] Adjoint technique vers Technicien de formation recherche

[2] Technicien de formation recherche vers Assistant ingénieur

[3] Assistant ingénieur vers Ingénieur d'études

[4] Ingénieur d'études vers Ingénieur de recherche

Nombre d'agents du statut formation recherche promus en 2025 :

	35 - 40 ans		41 - 45 ans		46 - 50 ans		51 - 55 ans		56 - 60 ans		+ 60 ans		Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
AJT vers TFR[1]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**	**-**	**1**
TFR vers AI[2]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**	**-**	**-**
AI vers IE[3]	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	**1**	**1**	**1**
IE vers IR[4]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**	**-**	**1**
Total	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**1**	**3**

Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année ventilée par corps et par sexe pour les agents de statut formation recherche :

Durée dans le corps de AI pour l'agent promu dans le corps des IE : 22 ans

Répartition des agents en PNA promouvables par corps, sexe et tranche d'âges sur l'année 2025 :

	35 - 40 ans		40 - 45 ans		45 - 50 ans		50 - 55 ans		55 - 60 ans		60 - 65 ans		Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
AA vers TS [1]				1									1	1	1
AA vers SA [2]				1									1	1	1
SA ex vers AAE [3]										1			1	1	
TS chef vers IAE [4]					1		2		2		1		6	7	9
Total				**2**	**1**		**2**		**2**	**1**	**1**		**9**	**10**	11

[1] Attaché d'administration vers Technicien supérieur

[2] Attaché d'administration vers Secrétaire administratif

[3] Secrétaire administratif vers Attaché d'administration d'Etat

[4] Technicien supérieur en chef vers Ingénieur agriculture environnement

Répartition des agents en PNA promus par sexe et tranche d'âge sur l'année 2025 :

Pas de promotion de corps en 2025

Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année ventilée par corps et par sexe pour les agents de statut PNA :

Pas de promotion de corps en 2025

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel ventilé selon les critères de type d'épreuve, tranche d'âge et sexe :

2 agents ont réussi l'examen professionnel d'IRHC en 2025, 2 femmes de 60 ans et 54 ans. En 2024, 4 agents avaient réussi l'examen professionnel de TFRE et IRHC. En 2023, 2 agents avaient réussi l'examen professionnel en TFRE et IRHC.

Nombre d'agents contractuels promus à la hors classe en 2025 :

	Femmes	Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
Catégorie 1 hors classe	7	3	**10**	**9**	**9**
Catégorie 2 hors classe	13	1	**14**	**14**	**13**
Catégorie 3 hors classe	10	-	**10**	**10**	**9**
Catégorie 4 hors classe	1	-	**1**	**2**	**2**
Echelon exceptionnel de la catégorie 1	-	-	**-**	**1**	**1**
Echelon exceptionnel de la catégorie 2	-	-	**-**	**1**	**-**
Total	**31**	**4**	**35**	**37**	**34**

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ ventilé selon le statut d'emploi, la catégorie ou niveau hiérarchique, la catégorie active [1] ou sédentaire, l'âge et le sexe :

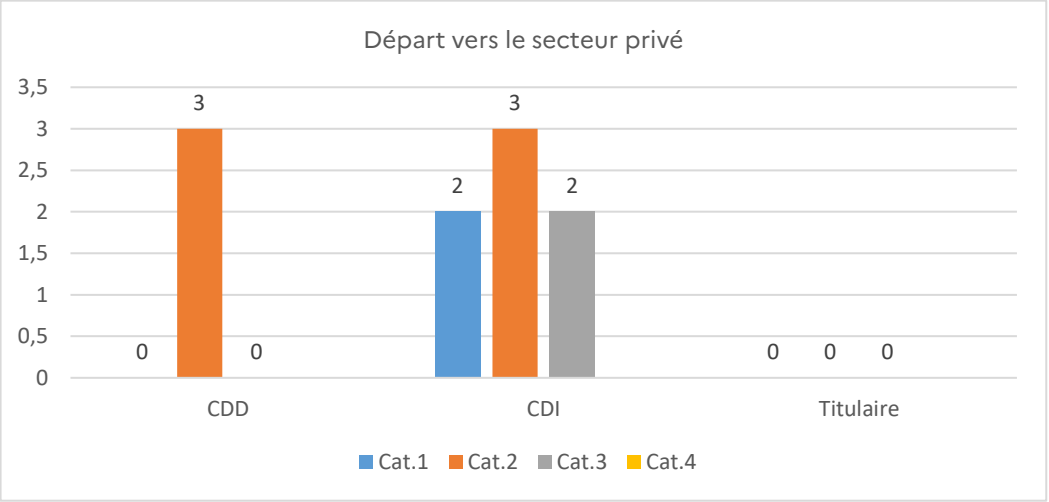
Statut et type de départ	Femmes					Hommes					2025	2024	2023
	A+/1	A/2	B/3	C/4	Total	A+/1	A/2	B/3	C/4	Total			
CDD	2	18	10	-	**30**	-	8	3	-	**11**	**41**	**65**	**61**
Congé parental	-	-	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	**-**	-	**1**
Démission	-	4	2	-	**6**	-	2	1	-	**3**	**9**	**11**	**13**
Fin de contrat	2	14	8	-	**24**	-	6	2	-	**8**	**32**	**53**	**45**
Fin de période d'essai	-	-	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	**-**	**1**	**2**
CDI	9	9	12	2	**32**	6	7	2	1	**16**	**48**	**53**	**68**
Congés présence parentale	-	-	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	**-**	-	**1**
Congé parental	-	2	2	-	**4**	-	-	-	-	**-**	**4**	**8**	**6**
Congé sans rémunération	4	2	-	2	**8**	3	1	-	-	**4**	**12**	**6**	**7**
Décès	1	-	-	-	**1**	-	-	-	-	**-**	**1**	**1**	**1**
Démission	2	4	4	-	**10**	3	6	1	-	**10**	**20**	**23**	**39**
Rupture conventionnelle	1	1	-	-	**2**	-	-	-	-	**-**	**2**	**1**	**1**
Fin de période d'essai	-	-	1	-	**1**	-	-	-	-	**-**	**1**	**2**	**4**
Licenciement	-	-	1	-	**1**	-	-	-	-	**-**	**1**	**1**	-
Retraite	1	-	4	-	**5**	-	-	1	1	**2**	**7**	**11**	**9**
Fonctionnaires	5	2	2	-	**9**	6	-	1	-	**7**	**16**	**15**	**19**
Décès	-	-	-	-	**-**	-	-	-	-	-	**-**	**1**	**2**

Statut et type de départ	Femmes					Hommes					2025	2024	2023
	A+/1	A/2	B/3	C/4	Total	A+/1	A/2	B/3	C/4	Total			
Détachement emploi pension	-	-	-	-	**-**	-	-	-	-	-	**-**	**-**	**1**
Détachement externe	1	-	-	-	**1**	-	-	-	-	-	**1**	**-**	**1**
Disponibilité	-	-	-	-	**-**	-	-	-	-	-	**-**	**1**	-
Fin de détachement	2	1	2	-	**5**	2	-	1	-	**3**	**8**	**2**	**3**
Mutation externe	1	-	-	-	**1**	-	-	-	-	-	**1**	**2**	**1**
Retraite	1	1	-	-	**2**	4	-	-	-	**4**	**6**	**9**	**11**
Ensemble	**16**	**29**	**24**	**2**	**71**	**12**	**15**	**6**	**1**	**34**	**105**	**133**	**148**

(1) Les emplois de l'Anses relèvent tous de la catégorie « sédentaire ». Les emplois classés en « catégorie active » sont fixés par voie réglementaire. Un emploi en « catégorie active » est un emploi qui présente « un risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles ».

Nombre de demandes de départ vers le secteur privé et nombre de demandes de rupture conventionnelle selon le statut de l'agent, la catégorie ou niveau hiérarchique, le type de saisine, le sens de la décision, l'âge et le sexe :

Départs vers le secteur privé



Départs vers le secteur privé	Femmes					Hommes					Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4	Total	Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat .4	Total			
CDD	-	3			**3**	-	-	-	-	**-**	**3**	7	9
CDI	1	-	1	-	**2**	1	3	1	-	**5**	**7**	12	20
Titulaire	-	-	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**	-	-	-
Ensemble	**1**	**3**	**1**	-	**5**	**1**	**3**	**1**	-	**5**	**10**	19	29

CDD moyenne âge de départ : 29 ans
CDI moyenne âge de départ : 38 ans

Ruptures conventionnelles : 2 en 2025 (1 en 2024 et 1 en 2023)

IV. LA FORMATION

Nombre d'agents formés

	Nombre d'agents formés 2023	Nombre d'agents formés 2024	Nombre d'agents formés 2025	Par catégorie				Par situation statutaire			Par sexe	
				A+	A	B	C	Fonctionnaire	CDI	CDD	F	M
Ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	**1 111**	**1 362**	**1 366**	361	620	358	27	222	990	154	959	407
Ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	**401**	**1 111**	**1 237**	336	551	325	25	204	910	123	857	380
Ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	**35**	**20**	**22**	7	8	6	1	4	18	0	15	7
TOTAL	**1 111**	**1 362**	**1 366**	361	620	358	27	222	990	154	959	407

Aucun agent n'a suivi de formation statutaire en 2025, 2024 et 2023.

Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation

	Dépenses de formation 2023	Dépenses de formation 2024	Dépenses de formation 2025	Par catégorie				Par situation statutaire			Par sexe	
				A+	A	B	C	Fonctionnaire	CDI	CDD	F	M
En titre 2 [1]	**951 505**	**1 185 532**	**1 045 357**	485 715	395 283	159 863	4 496	140 391	841 706	63 261	807 577	237 780
Dont rémunération brute	***636 886***	***792 715***	***731 889***	*334 843*	*280 286*	*116 761*	*3386*	*82 600*	*603 480*	*45 809*	*565290*	*166 599*
En titre 3 (en € HTR) [2]	**1 088 455**	**1 124 660**	**971 676**	320 336	406 986	211 096	33 258	175 775	721 477	74 424	679 053	292 623

[1] Titre 2 dépenses de personnel (salaires, cotisations sociales et la partie action sociale) = MS (masse salariale) – TPP (transfert primes points)
[2] Titre 3 dépenses de fonctionnement = budget formation (frais pédagogiques)

Nombre de jours de formation

	Nombre de jours de formation 2023	Nombre de jours de formation 2024	Nombre de jours de formation 2025	Par catégorie				Par situation statutaire			Par sexe	
				A+	A	B	C	Fonctionnaire	CDI	CDD	F	M
Formation continue	**3 365**	**4 220**	**2 949**	781	1 453	677	38	341	2 350	258	2 191	758
Préparation aux concours etexamens	**0**	**7**	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Réalisation de bilans de compétences	**21**	**44**	**17**	3,5	10	3,5	0	7	10	0	14	3,5
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	**28**	**9**	**17**	0	0	13,5	4	0	17	0	10	7
Congé de formation professionnelle	**0**	**0**	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Période de professionnalisation	**0**	**0**	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**3 414**	**4 280**	**2 983**	784,5	1 463	694	42	348	2 377	258	2 215	768,5

Nombre de stagiaires en formation

	Nombre de stagiaires 2023	Nombre de stagiaires 2024	Nombre de stagiaires 2025	Par catégorie				Par situation statutaire			Par sexe	
				A+	A	B	C	Fonctionnaire	CDI	CDD	F	M
Formation continue	**2144**	**3 898**	**3 575**	**956**	**1 673**	**894**	**52**	**465**	**2 733**	**377**	**2 563**	**1 012**
Préparation aux concours et examens	**0**	**2**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Réalisation de bilans de compétences	**6**	**13**	5	1	3	1	0	2	3	0	4	1
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	**8**	**3**	5	0	0	4	1	0	5	0	2	3
Congé de formation professionnelle	**0**	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Période de professionnalisation	**0**	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**2158**	**3 916**	**3 585**	**957**	**1 676**	**899**	**53**	**467**	**2 741**	**377**	**2 569**	**1 016**

Nombre de congés formation

	Nombre de demandes congés formation 2023	Nombre de demandes congés formation 2024	Nombre de demandes congés formation 2025	Par catégorie				Par situation statutaire			Par sexe	
				A+	A	B	C	Fonctionnaire	CDI	CDD	F	M
Décision prise: avis favorable	**0**	**0**	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décision prise: avis défavorable	**0**	**0**	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes :

L'Anses développe des actions de formation à destination de l'ensemble de ses agents, avec une attention particulière portée aux personnes en position de décision et d'encadrement.

Dans ce cadre, des modules de formation obligatoires sont en cours de construction dans les parcours RH. Les objectifs sont les suivants :

- Favoriser une culture commune de l'égalité professionnelle et de l'inclusion.
- Prévenir les discriminations conscientes et inconscientes, y compris les biais cognitifs liés au genre.

En 2025, les agents ont été invité à suivre une formation en ligne intitulée « lutte contre le harcèlement sexuel au travail ».

V. LES RÉMUNÉRATIONS

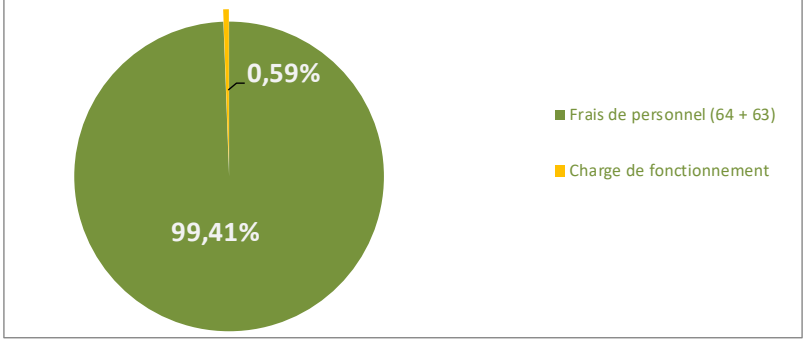
Compte	Libellé	Montants charges 2025	Montants charges 2024	Montants charges 2023
64111	Traitements du personnel permanent	61 220 053 €	59 995 948 €	56 616 903 €
64112	Traitements du personnel CDD renfort	1 698 227 €	3 054 044 €	2 487 244 €
64113	Traitements du personnel CDD sur convention	2 839 363 €	2 574 132 €	2 633 648 €
64114	Traitements du personnel doctorants contractuels	171 530 €	173 931 €	117 307 €
64121	Congés payés	9 776 €	36 866 €	31 555 €
6413	Primes et gratifications	4 627 955 €	4 944 675 €	4 756 507 €
6414311	Indemnités et avantages divers - Indemnité de résidence	1 161 622 €	1 156 625 €	1 097 860 €
64143120	Indemnités et avantages divers - Remboursement de transport	614 899 €	416 053 €	433 049 €
641421	Indemnités et avantages divers - Ind. compensatrice CSG	135 116 €	134 499 €	141 448 €
64143	Indemnités et avantages divers - Allocation pour perte d'emploi	444 776 €	326 474 €	367 029 €
64144	Indemnités et avantages divers - Indemnités de jury de concours	- €	- €	- €
64143	Indemnités et avantages divers - Remboursement mutuelle	179 953 €	157 684 €	151 068 €
6415	Supplément familial de traitement	629 506 €	598 901 €	597 798 €
6418	Autres rémunération du personnel (experts) et apprentis	2 795 636 €	2 743 638 €	2 509 079 €
TOTAL 641 Rémunération du personnel		**76 528 412 €**	**76 313 472 €**	**71 940 494 €**
6451	Cotisations d'assurances maladie	12 800 876 €	12 764 425 €	12 112 241 €
6452	Cotisations aux mutuelles (CCMO/UNMI)	7 935 €	7 640 €	7 251 €
645311	Cotisations retraite - Pension civile	8 413 198 €	8 283 544 €	8 406 487 €
64532	Cotisations retraite - CNRACL	167 283 €	225 228 €	203 534 €
64534	Cotisations retraite - SS vieillesse	5 301 857 €	5 203 241 €	4 767 295 €
645351	Cotisations retraite - RAFP	111 398 €	124 668 €	121 246 €
645352	Cotisations retraite - IRCANTEC	3 058 046 €	2 995 373 €	2 851 606 €
64551	Charges sociales/CP	9 813 €	31 857 €	13 496 €
6456	Cotisations liées au risque invalidité (ATI)	36 272 €	37 820 €	38 171 €
Total 645 Charges de Sécurité Sociale et de prévoyance		**29 906 678 €**	**29 673 795 €**	**28 521 328 €**
647	Autres charges sociales	1 245 912 €	1 357 492 €	1 183 045 €
6482	Indem télétravail	88 240 €	199 927 €	26 728 €
Total 64 CHARGES DE PERSONNEL		**107 769 242 €**	**107 544 685 €**	**101 671 595 €**
6311	Taxe sur les salaires	5 649 407 €	5 292 716 €	5 913 536 €
6331	Versement de transport	1 661 927 €	1 642 925 €	1 465 611 €
6332	Allocation logement (FNAL)	341 095 €	338 175 €	322 068 €
6373	Contributions FIPHFP	181 485 €	163 304 €	93 188 €
Total 63 IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES		**7 833 915 €**	**7 437 120 €**	**7 794 402 €**

TOTAL 64 + 63		**115 603 157 €**	**114 981 805 €**	**109 465 997 €**

621	Personnel extérieur à l'établissement (MAD, stagiaires gratifiés, personnels intérimaire)	684 542 €	651 811 €	403 317 €

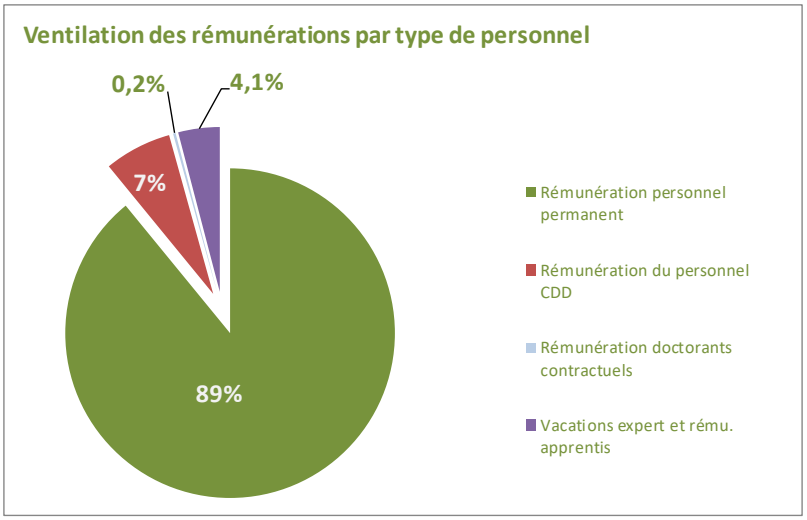
Consolidation des charges de personnel 2025

Part de la masse salariale dans la répartition budgétaire



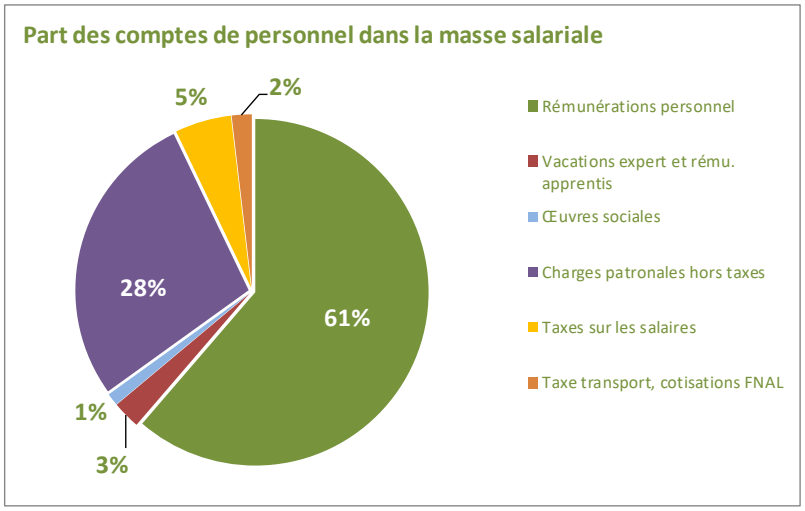
Frais de personnel (64 + 63)	115 603 157	99,41%
Charge de fonctionnement	684 542	0,59%
Total général cadre 2 (total fonctionnement)	**116 287 699**	**100,00%**

Ventilation des rémunérations par type de personnel



Rémunération personnel permanent	61 220 053 €	89,08%
Rémunération du personnel CDD	4 537 590 €	6,60%
Rémunération doctorants contractuels	171 530 €	0,25%
Vacations expert et rému. apprentis	2 795 636 €	4,07%
Total	**68 724 809 €**	**100,00%**

Part des comptes de personnel dans la masse salariale



Rémunérations personnel	65 929 173 €	61,31%
Vacations expert et rému. apprentis	2 795 636 €	2,60%
Œuvres sociales	1 245 912 €	1,16%
Charges patronales hors taxes	29 906 678 €	27,81%
Taxes sur les salaires	5 649 407 €	5,25%
Taxe transport, cotisations FNAL	2 003 022 €	1,86%
Total	**107 529 828 €**	**100,00%**

Masse salariale annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées :

La dépense de masse salariale correspondant aux 10 rémunérations les plus élevées versée sur l'année 2025 est de 2 230 658 € (contre 2 227 284 € en 2024 et 2 191 416€ en 2023). Le panel est constitué de 4 femmes et 6 hommes *(les dépenses comprennent les rémunérations brutes ainsi que les cotisations sociales associées).*

Nombre d'agents bénéficiant de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : Dispositif non reconduit en 2024 et 2025

Catégorie	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
A+/1	-	-	21	-	-	18	-	-	39
A/2	-	-	46	-	-	20	-	-	66
B/3	-	-	57	-	-	18	-	-	75
C/4	-	-	16	-	-	8	-	-	24
Ensemble	**-**	**-**	140	**-**	**-**	64	**-**	**-**	204

Distribution des rémunérations moyennes nettes avant prélèvement à la source par sexe sur emploi permanent sur l'année 2025

Les rémunérations moyennes nettes par décile sont présentées sur la base d'un échantillon de 1407 agents qui disposent de 12 bulletins de paye sur l'année 2025. L'information indiquée est telle qu'elle figure sur le bulletin de paye (avant PAS), avec la quotité de travail réellement payée et les éventuelles retenues.

Décile	Femmes	Nb Femmes	Hommes	Nb Hommes	Ensemble
D1	70 261 €	73	73 977 €	68	72 053 €
D2	57 111 €	80	56 354 €	60	56 787 €
D3	49 630 €	96	49 670 €	45	49 643 €
D4	43 167 €	97	43 412 €	44	43 244 €
D5	38 405 €	95	38 331 €	45	38 381 €
D6	34 785 €	104	34 846 €	37	34 801 €
D7	32 066 €	113	32 177 €	28	32 088 €
D8	29 786 €	99	29 772 €	42	29 782 €
D9	26 865 €	94	26 992 €	46	26 907 €
D10	21 360 €	111	21 414 €	30	21 371 €

Total des rémunérations annuelles brutes versées par statut sur l'année 2025

Répartition des rémunérations annuelles brutes versées par sexe et statut

Statut	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Fonctionnaires	10 124 746 €	5 698 308 €	15 823 055 €	16 639 781 €	16 876 986 €
CDI	35 016 800 €	18 030 040 €	53 046 840 €	51 021 377 €	47 508 884 €
CDD	3 086 067 €	1 797 236 €	4 883 303 €	5 545 727 €	5 485 579 €
Apprentis	227 540 €	125 295 €	352 835 €	305 151 €	209 538 €
Total	**48 455 154 €**	**25 650 879 €**	**74 106 032 €**	**73 512 035 €**	**70 080 987 €**

Répartition des rémunérations annuelles brutes versées par sexe et catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+/1	18 135 801 €	12 541 814 €	30 677 614 €	30 268 417 €	29 154 080 €
A/2	19 181 919 €	9 632 891 €	28 814 811 €	28 191 024 €	25 919 452 €
B/3	10 302 156 €	3 059 040 €	13 361 195 €	13 708 020 €	13 538 910 €
C/4	607 738 €	291 839 €	899 577 €	1 039 422 €	1 259 007 €
Apprentis	227 540 €	125 295 €	352 835 €	305 151 €	209 538 €
Total	**48 455 154 €**	**25 650 879 €**	**74 106 032 €**	**73 512 035 €**	**70 080 987 €**

Principales primes et indemnités versées en 2025 :

Bonification indiciaire des agents contractuels CDI versée en 2025 par catégorie et sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
1	84 300 €	50 000 €	134 300 €	140 300 €	125 600 €
2	156 300 €	68 800 €	225 100 €	203 600 €	202 000 €
3	79 144 €	23 286 €	102 431 €	96 554 €	92 826 €
4	4 878 €	840 €	5 718 €	7 000 €	7 840 €
Total	**324 623 €**	**142 926 €**	**467 549 €**	**447 454 €**	**428 266 €**

Prime d'encadrement versée en 2025 par catégorie et sexe, ventilation des modulations attribuées

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+/1	199 854 €	181 268 €	381 122 €	381 527 €	365 275 €
A/2	19 057 €	8 960 €	28 017 €	32 834 €	41 926 €
Total	**218 911 €**	**190 228 €**	**409 139 €**	**414 361 €**	**407 201 €**

Modulations attribuées en 2025	Amélioration souhaitée	Satisfaisant	Très satisfaisant
%	0,6%	54,1%	45,3%
Effectif concerné	1	86	72

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP = indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) + complément indemnitaire annuel (CIA)) des agents du statut formation recherche versé en 2025 par catégorie et sexe :

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+	565 910 €	340 743 €	906 653 €	937 757 €	1 000 102 €
A	346 008 €	65 769 €	411 777 €	450 587 €	493 427 €
B	430 858 €	103 480 €	534 338 €	568 776 €	608 292 €
C	15 362 €	7 227 €	22 589 €	23 321 €	30 920 €
Total	**1 358 137 €**	**517 219 €**	**1 875 357 €**	**1 980 441 €**	**2 132 740 €**

Prime de recherche versée en 2025 par catégorie et sexe (concerne les agents du statut chercheur)

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+	33 472 €	29 717 €	**63 189 €**	**64 400 €**	**62 484 €**

Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêts collectifs (ISFIC) versée sur l'année 2025 par catégorie et sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+	-	30 073 €	**30 073 €**	**27 734 €**	**23 291 €**

Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (ITDIIS) versée sur l'année 2025 par catégorie et sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+	6 309 €	5 597 €	**11 905 €**	**12 129 €**	**11 870 €**

Indemnité de résidence versée sur l'année 2025 par catégorie et sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+/1	310 031 €	168 412 €	478 443 €	471 925 €	467 395 €
A/2	354 240 €	154 005 €	508 245 €	501 909 €	457 853 €
B/3	139 011 €	27 265 €	166 276 €	171 003 €	160 235 €
C/4	4 521 €	3 355 €	7 877 €	10 808 €	12 430 €
Total	**807 803 €**	**353 038 €**	**1 160 841 €**	**1 155 644 €**	**1 097 912 €**

Indemnité de résidence versée sur l'année 2025 par tranche d'âge et sexe

Tranches d'âges	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
20 à 30 ans	109 774 €	40 920 €	150 694 €	170 088 €	121 862 €
31 à 40 ans	217 996 €	92 992 €	310 988 €	298 245 €	286 452 €
41 à 50 ans	270 080 €	109 588 €	379 669 €	379 297 €	378 016 €
51 à 60 ans	178 081 €	86 499 €	264 580 €	261 506 €	247 065 €
61 ans et plus	31 872 €	23 039 €	54 911 €	46 509 €	64 517 €
Total	**807 803 €**	**353 038 €**	**1 160 841 €**	**1 155 644 €**	**1 097 912 €**

Supplément familial de traitement versé sur l'année 2025 par catégorie et sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
A+/1	136 827 €	96 907 €	233 734 €	219 868 €	233 765 €
A/2	180 932 €	79 590 €	260 522 €	228 760 €	216 534 €
B/3	104 450 €	22 269 €	126 719 €	142 025 €	138 912 €
C/4	1 909 €	6 970 €	8 878 €	8 249 €	8 588 €
Total	**424 118 €**	**205 735 €**	**629 853 €**	**598 901 €**	**597 798 €**

Supplément familial de traitement versé sur l'année 2025 par tranche d'âge et sexe

Tranches d'âges	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
20 à 30 ans	133 €	27 €	160 €	2 433 €	1 242 €
31 à 40 ans	125 600 €	39 544 €	165 144 €	184 286 €	146 986 €
41 à 50 ans	283 946 €	133 065 €	417 011 €	375 371 €	402 400 €
51 à 60 ans	14 440 €	33 072 €	47 512 €	36 782 €	46 299 €
61 ans et plus		27 €	27 €	30 €	871 €
Total	**424 118 €**	**205 735 €**	**629 853 €**	**598 901 €**	**597 798 €**

Répartition des rémunérations annuelles brutes versées par sexe et âge

Age	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
≤ 20	63 112 €	33 929 €	97 041 €	78 075 €	56 592 €
21	39 877 €	10 233 €	50 110 €	100 626 €	116 193 €
22	83 360 €	49 397 €	132 757 €	168 561 €	242 520 €
23	250 876 €	60 193 €	311 069 €	587 512 €	351 353 €
24	425 119 €	258 151 €	683 270 €	631 286 €	478 510 €
25	542 117 €	163 331 €	705 448 €	714 942 €	649 399 €
26	559 979 €	206 418 €	766 397 €	890 854 €	588 993 €
27	685 752 €	300 501 €	986 252 €	861 923 €	904 893 €
28	730 004 €	318 938 €	1 048 942 €	1 152 684 €	915 782 €
29	1 013 057 €	224 281 €	1 237 338 €	1 206 547 €	1 098 682 €
30	1 081 186 €	363 236 €	1 444 422 €	1 358 875 €	1 297 384 €
31	959 613 €	502 573 €	1 462 187 €	1 356 682 €	1 119 044 €
32	1 065 086 €	361 680 €	1 426 767 €	1 144 728 €	1 053 240 €

Age	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
33	887 100 €	305 187 €	1 192 287 €	1 136 523 €	1 000 910 €
34	827 056 €	416 053 €	1 243 108 €	1 115 380 €	1 690 263 €
35	739 860 €	382 102 €	1 121 962 €	1 697 227 €	1 601 964 €
36	1 306 352 €	435 581 €	1 741 933 €	1 625 245 €	1 738 577 €
37	1 047 054 €	520 087 €	1 567 142 €	1 794 795 €	1 692 416 €
38	1 136 487 €	604 148 €	1 740 635 €	1 769 632 €	1 542 569 €
39	1 319 676 €	575 069 €	1 894 745 €	1 638 016 €	1 853 203 €
40	952 010 €	685 631 €	1 637 641 €	1 989 322 €	1 604 408 €
41	1 197 182 €	804 734 €	2 001 916 €	1 652 506 €	2 105 499 €
42	1 351 867 €	326 319 €	1 678 186 €	2 095 468 €	2 508 113 €
43	1 593 958 €	607 776 €	2 201 734 €	2 626 559 €	2 543 471 €
44	1 759 629 €	798 021 €	2 557 650 €	2 633 432 €	2 458 317 €
45	1 773 879 €	803 926 €	2 577 806 €	2 495 473 €	2 544 532 €
46	1 747 521 €	740 313 €	2 487 834 €	2 472 609 €	2 847 684 €
47	1 834 167 €	641 254 €	2 475 421 €	2 898 222 €	2 595 739 €
48	2 007 882 €	959 870 €	2 967 751 €	2 579 500 €	2 619 035 €
49	1 545 525 €	1 006 346 €	2 551 871 €	2 738 782 €	2 357 219 €
50	1 489 550 €	1 268 881 €	2 758 432 €	2 453 144 €	2 341 993 €
51	1 345 832 €	1 113 042 €	2 458 874 €	2 379 278 €	2 414 178 €
52	1 692 511 €	803 712 €	2 496 223 €	2 484 749 €	1 997 221 €
53	1 837 793 €	767 806 €	2 605 600 €	2 193 606 €	2 093 792 €
54	1 483 871 €	749 400 €	2 233 271 €	2 183 474 €	2 307 451 €
55	1 288 600 €	864 068 €	2 152 669 €	2 415 130 €	2 274 418 €
56	1 386 168 €	1 047 687 €	2 433 855 €	2 349 761 €	2 120 454 €
57	1 427 451 €	902 559 €	2 330 010 €	2 170 439 €	1 750 276 €
58	1 343 501 €	803 584 €	2 147 085 €	1 915 305 €	1 493 426 €
59	1 175 374 €	723 661 €	1 899 035 €	1 586 320 €	1 921 074 €
60	869 964 €	684 347 €	1 554 311 €	1 958 276 €	1 414 682 €
61	965 657 €	862 173 €	1 827 830 €	1 347 944 €	1 123 622 €
62	764 343 €	441 879 €	1 206 223 €	998 128 €	874 028 €
63	392 641 €	344 179 €	736 820 €	703 220 €	646 716 €
64	286 886 €	278 415 €	565 301 €	397 121 €	364 358 €
≥ 65	178 666 €	530 205 €	708 871 €	764 154 €	766 795 €
Total	**48 455 154 €**	**25 650 879 €**	**74 106 032 €**	**73 512 035 €**	**70 080 987 €**

Nombre de mois de personnes physiques payés sur l'année 2025 (hors experts)

Répartition par sexe, statut et mois

En nombre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Femmes	**1024**	**1021**	**1022**	**1021**	**1024**	**1029**	**1027**	**1023**	**1029**	**1030**	**1031**	**1031**
Apprentis	15	15	15	15	15	15	15	13	17	15	15	15
CDD	89	89	89	87	88	91	91	88	86	91	92	92
CDI	735	733	734	736	738	740	738	739	744	743	745	746
Fonctionnaires	185	184	184	183	183	183	183	183	182	181	179	178
Hommes	**479**	**476**	**477**	**476**	**476**	**476**	**479**	**474**	**482**	**480**	**479**	**477**
Apprentis	8	8	8	8	8	8	9	7	11	9	9	9
CDD	54	51	53	50	51	49	50	48	52	53	53	53
CDI	332	333	332	334	333	335	336	336	337	336	337	337
Fonctionnaires	85	84	84	84	84	84	84	83	82	82	80	78
Ensemble 2025	**1503**	**1497**	**1499**	**1497**	**1500**	**1505**	**1506**	**1497**	**1511**	**1510**	**1510**	**1508**
Ensemble 2024	**1479**	**1503**	**1504**	**1511**	**1511**	**1510**	**1505**	**1504**	**1517**	**1514**	**1516**	**1513**
Ensemble 2023	**1453**	**1465**	**1467**	**1456**	**1460**	**1459**	**1441**	**1451**	**1465**	**1472**	**1475**	**1480**

VI. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

a) Risques professionnels

Nombre d'accidents de travail déclarés avec et sans arrêt survenus entre 2018 et 2025

ATAA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ANMV	0	1	0	0	0	0	1	1
Fougères	0	1	0	1	0	1	0	0
LSAliments (MA + Boulogne)	3	1	1	1	0	3	0	0
LSAnimale (MA + Dozulé)	3	0	1	2	1	2	0	2
LSV	2	3	2	1	0	0	0	0
Lyon	3	2	0	0	0	1	0	0
Nancy hydrologie	0	1	0	0	0	0	0	1
Nancy rage	0	2	0	1	0	1	2	0
Ploufragan – Plouzané - Niort	2	1	3	3	4	2	0	2
Siège	2	3	2	2	1	0	3	0
Sophia	0	0	1	3	1	0	1	0
Total	**15**	**15**	**10**	**14**	**7**	**10**	**7**	**6**

ATSA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ANMV	4	1	2	2	3	1	3	2
Fougères	1	4	2	1	2	3	1	0
LSAliments (MA + Boulogne)	3	7	6	6	2	5	6	6
LSAnimale (MA + Dozulé)	7	7	10	10	11	6	7	11
LSV	0	5	0	2	4	3	3	0
Lyon	2	5	1	1	1	1	3	0
Nancy hydrologie	1	0	0	0	3	0	5	1
Nancy rage	4	6	7	5	5	3	5	4
Ploufragan – Plouzané - Niort	6	9	3	8	5	8	12	6
Siège	1	3	3	2	5	4	1	3
Sophia	2	4	1	1	1	1	3	0
Total	**31**	**51**	**35**	**38**	**42**	**35**	**49**	**33**

Nombre d'accidents de trajet déclarés avec et sans arrêt survenus entre 2018 et 2025

ATj AA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ANMV	0	1	0	0	0	0	0	0
Fougères	0	0	0	0	0	0	1	0
LSAliments (MA + Boulogne)	3	1	2	0	2	3	1	0
LSAnimale	1	0	1	0	2	0	0	0
LSV	1	2	0	1	0	0	2	0
Lyon	0	1	0	1	3	1	4	0
Nancy hydrologie	1	0	0	0	0	0	0	0
Nancy rage	0	0	0	0	0	0	0	2
Ploufragan – Plouzané - Niort	2	0	1	0	1	2	0	1
Siège	7	6	1	2	2	2	1	0
Sophia	0	0	0	0	0	0	1	0
Total	**15**	**11**	**5**	**4**	**10**	**8**	**10**	**3**

ATj SA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ANMV	2	0	0	0	1	0	5	2
Fougères	1	0	0	1	2	0	2	1
LSAliments (MA + Boulogne)	6	4	3	8	1	1	6	3
LSAnimale (MA + Dozulé)	4	2	3	5	3	2	0	5
LSV	2	1	1	1	0	0	2	0
Lyon	1	3	2	5	0	2	1	1
Nancy hydrologie	0	0	0	0	0	0	0	2
Nancy rage	0	0	1	1	0	0	0	0
Ploufragan – Plouzané - Niort	0	0	0	8	1	0	1	1
Siège	4	6	4	2	6	2	5	8
Sophia	0	1	1	0	0	0	0	0
Total	**20**	**17**	**15**	**31**	**14**	**7**	**22**	**23**

Nombre de jours d'arrêt sur l'année 2025 suite à un accident du travail ou de trajet survenu entre 2018 et 2025 (travail et trajet)

Nb jours d'arrêt	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ANMV	0	1	0	0	0	0	2	2
Fougères	7	1	0	33	0	18	62	0
LSAliments (MA + Boulogne)	37	2	84	38	0	86	0	0
LSAnimale (MA + Dozulé)	209	273	376	386	3	35	0	18
LSV	267	301	376	359	307	305	317	318
Lyon	57	40	242	0	0	3	0	0
Nancy hydrologie	0	15	0	0	0	0	0	3
Nancy rage	0	9	0	3	0	7	40	0
Ploufragan – Plouzané - Niort	69	89	71	216	78	74	0	10
Siège	6	43	124	28	4	0	139	167
Sophia	0	0	8	18	8	0	5	0
Total	**652**	**774**	**1281**	**1081**	**400**	**528**	**565**	**518**

Nb jours d'arrêt (trajet)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ANMV	0	225	365	364	349	0	0	0
Fougères	0	0	0	0	0	0	3	0
LSAliments (MA + Boulogne)	47	2	180	0	30	67	28	0
LSAnimale	118	0	4	0	65	0	0	0
LSV	14	51	0	4	0	0	10	0
Lyon	0	4	0	23	7	60	37	0
Nancy hydrologie	5	0	0	0	0	0	0	0
Nancy rage	0	0	0	0	0	0	0	9
Ploufragan – Plouzané - Niort	6	0	69	0	24	53	0	91
Siège					60	37	48	0
Sophia	196	157	17	21	0	0	12	0
Total	**386**	**439**	**635**	**412**	**535**	**217**	**138**	**100**

Répartition des accidents déclarés avec et sans arrêt survenus en 2025 par classe d'âge, par sexe et catégorie d'emploi (hors trajet)

	ATAA	ATSA	Total
< 25	0	1	1
25 à 29	0	2	2
30 à 34	0	4	4
35 à 39	0	6	6
40 à 44	2	5	7
45 à 49	0	9	9
50 à 54	2	2	4
55 à 59	2	1	3
60 et plus	0	3	3
Total	6	33	39

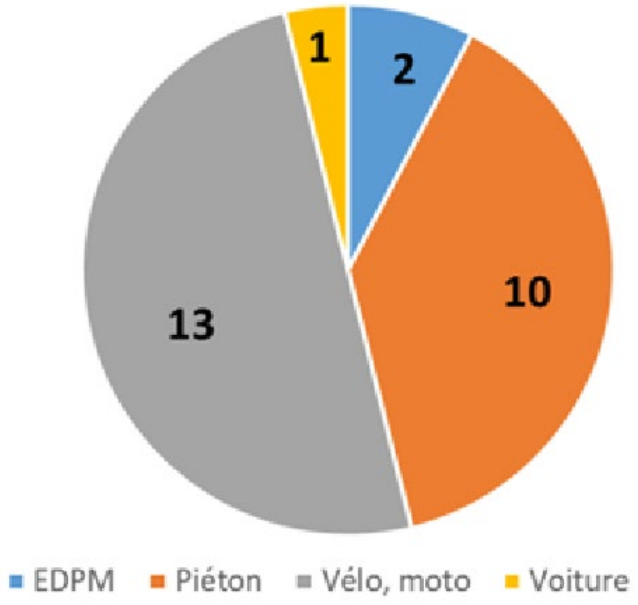
	ATAA	ATSA	Total
F	5	28	33
H	1	5	6
Total	6	33	39

	ATAA	ATSA	Total
A+ ou 1	1	7	8
A ou 2	1	10	11
B ou 3	3	14	17
C ou 4	1	1	2
Apprenti	0	1	1
Total	6	33	39

Répartition par cause/élément matériel des accidents déclarés avec et sans arrêt survenus en 2025 (hors trajet)

	Nb AT	Nb jrs d'arrêt
Accidents de plain-pied	12	17
Chutes avec dénivellation	4	2
Manipulations d'objet	3	14
Objet en cours de transport manuel	1	0
Objet en mouvement accidentel	1	0
Appareils de levage	0	0
Véhicules	0	0
Machines	2	0
Outils	1	0
Risques physiques et chimiques	10	0
Divers (dont animaux)	3	0
Non classé (dont malaise)	2	0
Total	39	33

Répartition par moyen de locomotion des accidents déclarés avec et sans arrêt survenus en 2025 (uniquement trajet)



EDPM = engins de déplacement personnel motorisés

Nombre de maladies professionnelles

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nb MP reconnues	2	0	2	3	1	0	0	0	1	2	0
Tableau MP	- Tableau n°57 du régime général (affections périarticulaires) - Epuisement professionnel (art. L461-1 du code de la sécurité sociale)	N/C	- Tableau n°57 du régime général (affections périarticulaires) - Tableau agricole n°5 bis (Maladie de Lyme)	- Tableau n°57 du régime général (affections périarticulaires)	- Episode dépressif (F32)	N/C	N/C	N/C	Tableau n°57 du régime général (affections périarticulaires)	Tableau n°57 du régime général (affections périarticulaires) Tableau agricole n°5 bis (Maladie de Lyme)	

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service

Il n'y a pas eu d'accident mortel reconnu imputable au service au sein de l'agence en 2025.

Nombre d'invalidités ou d'incapacités permanentes ou partielles

En 2025, l'agence recense 5 personnes ayant un taux d'incapacité supérieur à 10%.

b) Dispositif de signalement

L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

Il concerne les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique, en fixe le cadre réglementaire.

Le dispositif de signalement a été mis en place à l'ANSES au 2ème semestre 2023. Il reflète l'engagement de l'agence à lutter activement contre toute forme de harcèlement ou de discrimination au travail.

Il vise à :

- Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Orienter les agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les acteurs des réseaux de soutien et de prévention et les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- Traiter les faits signalés, si nécessaire par la réalisation d'une enquête administrative si les circonstances le justifient, la qualification juridique des faits dont la matérialité aura été établie et la formulation de recommandations y compris en matière disciplinaire ou pénale;
- Mettre en place des mesures conservatoires et de protection appropriées, notamment en cas de situation d'urgence.

Le dispositif couvre :

- L'ensemble des personnels de l'Agence (titulaire, contractuel, apprenti, stagiaire…,) ;
- Les personnels d'entreprises ou organismes extérieurs intervenant au sein de l'Agence (prestataire, intérimaire, doctorant,…).

Il est également ouvert aux anciens agents ayant quitté l'Anses depuis moins de 6 mois, ainsi qu'aux candidats à un recrutement dont la procédure de recrutement a pris fin depuis 3 mois au plus.

La « cellule de signalement » est composée d'acteurs formés à l'écoute et à la gestion de ces situations sensibles :

- Psychologue du travail ;
- Médecin du travail coordonnateur ;
- Directrice/eur des ressources humaines ;
- Directrice/eur adjoint/e des ressources humaines :
- Délégué/e à la prévention des risques professionnels ;
- Un(e) représentant(e) de la direction des affaires juridiques (DAJ).

2 signalements ont été faits et traités par la cellule au cours de l'année 2025 dans le cadre de la procédure ANSES/PG0145.

Il n'y a pas eu de signalement de tentative de suicide en 2025

c) Acteurs de prévention

Le délégué à la prévention des risques professionnels

Les démarches de prévention des risques professionnels sont coordonnées au niveau national par la mission hygiène, sécurité et sûreté (MHSS) positionnée auprès de la directrice générale adjointe en charge des affaires générale. Cette mission est composée du délégué à la prévention des risques professionnels et d'un chargé de prévention. La MHSS contribue à la définition d'objectifs nationaux en santé et sécurité au travail applicables à toutes les entités de l'Anses.

2025	Anses
Conseiller de prévention	1
Chargé de projet santé sécurité	1

Le réseau des assistants de prévention et des correspondants hygiène et sécurité de l'ANSES

L'animation de la démarche de prévention au niveau local s'appuie sur le réseau des assistants de prévention qui disposent chacun d'une lettre de mission dédiée. Ils s'appuient également sur un réseau d'environ 90 correspondants hygiène et sécurité.

Les assistants de prévention nouvellement nommés bénéficient d'une formation de type « Devenir assistant de prévention dans la fonction publique d'Etat » (Apave, 5 jours)

2025	Gréément Assistant de Prévention
ANMV	1 AP
Fougères	1 AP
LSAliments (MA + Boulogne)	2 AP
LSAnimale (MA + Dozulé)	2 AP
LSV	5 AP
Lyon	0 AP
Nancy hydrologie	1 AP
Nancy rage	0 AP
Ploufragan – Plouzané - Niort	3 AP
Siège	1 AP
Sophia	1 AP

Les inspecteurs santé et sécurité au travail

L'ANSES est signataire d'une convention avec le ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire, qui permet la mise en œuvre de la mission d'inspection en santé et sécurité au travail par les inspecteurs santé et sécurité au travail du ministère. Les 8 inspecteurs qui interviennent sur le périmètre de l'Anses sont répartis suivant un découpage géographique.

En 2025, 1 site a été inspecté.

2025	Nb d'inspection de l'ISST
ANMV	0
Fougères	0
LSAliments (MA + Boulogne)	0
LSAnimale (MA + Dozulé)	0
LSV	0
Lyon	0
Nancy hydrologie	0
Nancy rage	1
Ploufragan – Plouzané - Niort	0
Siège	0
Sophia	0

Soutien
L'Anses permet également à ses agents de bénéficier du soutien d'une psychologue du travail et d'une assistante sociale.

d) Instances de prévention

Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

La F3SCT de l'agence a la compétence nationale pour les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail. A ce titre, elle intervient pour l'ensemble des sites de l'agence sur le territoire métropolitain et les DOM-TOM (La Réunion), ainsi que l'ensemble des agents de l'ANSES. Elle se compose comme suit :

- En qualité de représentants de l'administration :
  - le directeur général, ou son représentant, en l'occurrence la directrice générale adjointe, qui préside l'instance
  - la directrice des ressources humaines, ou son représentant,
- En qualité de représentants du personnel :
  - dix membres titulaires et dix suppléants, dont le secrétaire et secrétaire adjoint
- En qualité d'invités permanents avec voix consultative :
  - le médecin du travail coordonnateur ;
  - le délégué à la prévention des risques professionnels ;
  - l'inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur, rattaché au ministère chargé de l'agriculture.

Le président de la F3SCT est également assisté, en tant que de besoin, par le ou les représentants de l'administration intéressés par les questions ou projets de texte soumis à l'avis du comité.

En 2025, la F3SCT s'est réunie 4 fois sous forme ordinaire (les 04 Avril, 03 Juillet, 25 Septembre et 04 Décembre). Il a notamment eu à connaître :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- le bilan du programme annuel de prévention 2024 et les actions locales marquantes ;
- le programme national annuel de prévention 2025 et les plans d'actions locaux ;
- le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2024 ;
- le rapport d'activité 2024 des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) ;
- le rapport d'activité 2024 des médecins du travail ;
- le bilan de la psychologue du travail et de l'assistant social ;
- la demande d'autorisation d'employer des agents titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire pour accomplir des travaux interdits par l'article D.4154-1 du Code du travail ;
- le retour d'expérience des accidents du travail de type piqure/coupure ;
- le contenu de la formation délivrée aux GLHSCT ;
- le point d'avancement sur le projet immobilier de Lyon ;

A l'occasion de la séance ordinaire de la F3SCT qui s'est tenue le 04 Décembre 2025 à Dozulé, l'ensemble des membres a effectué la visite de l'unité du laboratoire de santé animale, notamment de l'activité d'autopsie équine.

Il n'y a pas eu d'enquête réalisée en 2025.
Il n'y a pas eu de recours à un expert certifié en 2025.
Il n'y a pas eu de saisine de la formation spécialisée par le CSA en 2025.
Il n'y a pas eu de signalement d'un danger grave et imminent ni d'évocation du droit de retrait en 2025.

Groupes locaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (GLHSCT)

En complément des travaux réalisés par la F3SCT, les groupes locaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (GLHSCT) se sont réunis dans les entités de l'agence pour traiter des questions santé et sécurité au travail au niveau local. Un GLHSCT unique se réunit pour le siège, comprenant l'ensemble des directions, services et missions de Maisons-Alfort hors laboratoires. Les réunions de GLHSCT intègrent systématiquement certains points, tels que le retour sur les accidents déclarés depuis le dernier GLHSCT ainsi que les nouvelles inscriptions dans le registre santé et sécurité au travail de l'entité. Toutes les entités disposent d'un registre santé et sécurité au travail.

Entités	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Agence Nationale du Médicament Vétérinaire	2	2	2	2	2	2
Laboratoire de santé animale (MA + Dozulé)	3	4	4	4	4	2
Laboratoire de Fougères	2	3	3	3	3	3
Laboratoire de sécurité des aliments (MA + Boulogne)	4	4	3	4	3	3
Laboratoire de santé des végétaux	2	2	2	2	2	2
Laboratoire de Lyon	4	4	4	4	4	4
Laboratoire d'hydrologie de Nancy	3	4	4	4	3	4
Laboratoire de la Rage et de la Faune Sauvage de Nancy	3	2	1	3	0	0
Laboratoire de Ploufragan-Plouzané-Niort	4	3	4	3	2	3
Siège	3	3	2	1	1	1
Laboratoire de Sophia-Antipolis	5	4	1	4	2	2

e) Actions de prévention

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Les activités de toutes les entités sont couvertes par un DUERP. Mis à jour en 2025, il intègre un volet RPS.

Programme annuel de prévention : Les principales actions nationales réalisées en 2025 dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels sont les suivantes :

Renforcement de l'appui aux acteurs de la prévention

- Elaboration de la doctrine de formation des Assistants de Prévention (initiale et continue)
- Déploiement d'une campagne de communication autour de la fonction d'Assistant de Prévention
- Formation sur site de 2 GLHSCT
- Soutien auprès des sites pour la réalisation des plans de prévention
- Formation des Assistants de Prévention à l'analyse des accidents par la méthode de l'arbre des causes

Sensibilisation des agents à la conduite sécurisée du vélo

Poursuite du contrôle des VLEP des agents chimiques manipulés dans les laboratoires de l'agence

Inventaire des équipements et situations de travail relevant du risque ATEX

Déploiement d'une action de communication pour prévenir le risque routier en mission

Action en prévention primaire des risques psychosociaux grâce à l'organisation de 2 ateliers "travail prescrit/travail réel"

Action en prévention tertiaire des risques psychosociaux grâce à l'organisation d'une session de formation Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)

Consolidation de la démarche relative au travail isolé

Réactivation du groupe de travail RPS National

f) Instances médicales

Période de préparation au reclassement
Le dispositif de préparation au reclassement n'a pas été mobilisé en 2025.

Les agents reclassés
Le dispositif de reclassement n'a pas été mobilisé en 2025.

Les agents inaptes à leur emploi
En 2025, 3 agents ont été déclarés médicalement inaptes à l'exercice de leurs fonctions, de manière temporaire ou définitive.
Un agent avait été déclaré inapte à ses fonctions en 2024.

Les agents bénéficiant d'aménagement d'horaires ou de poste de travail :

	- de 30 ans		31 à 40 ans		41 à 50 ans		51 à 60 ans		+ de 60 ans		Total 2025		Total 2025	Total 2024	Total 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes 2025	Hommes 2025			
Aménagement horaire (Télétravail exclusif et autre)	4	1	19	6	20	6	24	1	10	-	77	14	**91**	**65**	**53**
Aménagement poste	7	-	6	1	9	3	5	3	-	1	27	8	**35**	**26**	**11**
Ensemble	**11**	**1**	**25**	**7**	**29**	**9**	**29**	**4**	**10**	**1**	**104**	**22**	**126**	**91**	**64**

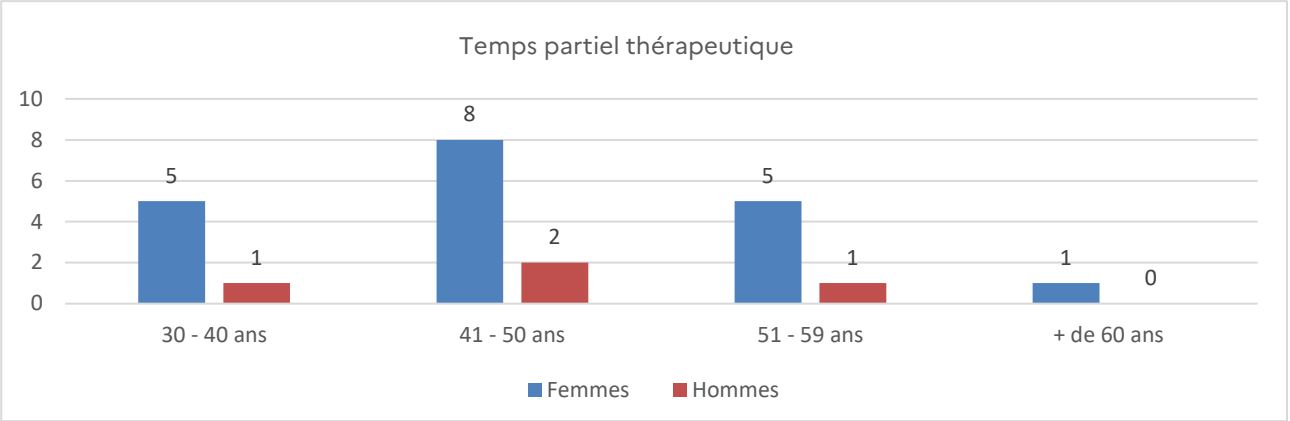
Source 2025 : Tableau de suivi des fiches d'aptitudes avec préconisations médicales qui sont envoyées par le médecin du travail à l'issue de chaque visite.

Cas soumis pour avis aux instances médicales :
En 2025, 10 cas soumis aux instances médicales ont abouti à un congé longue maladie (installation ou prolongation) pour les titulaires ou congé grave maladie pour les contractuels.

	Femmes			Hommes		
Tranche d'âge	**2025**	**2024**	**2023**	**2025**	**2024**	**2023**
Entre 30 ans et 40 ans	**1**	1	0	**0**	0	0
Entre 41 ans et 50 ans	**3**	4	5	**2**	0	0
Entre 51 ans et 60 ans	**6**	2	8	**0**	1	5
61 ans et plus	**0**	1	0	**0**	1	0
Total	**10**	8	13	**2**	2	5

Le temps partiel thérapeutique :
23 agents, dont 5 fonctionnaires et 18 CDI

	Femmes			Hommes		
Tranche d'âge	**2025**	**2024**	**2023**	**2025**	**2024**	**2023**
30 – 40 ans	**5**	4	4	**1**	0	0
41 – 50 ans	**8**	4	8	**2**	1	1
51 – 59 ans	**5**	8	5	**1**	1	2
+ de 60 ans	**1**	2	0	**0**	0	0
Ensemble	**19**	18	17	**4**	2	3



La disponibilité pour raison de santé des agents fonctionnaires :

Aucun agent en 2025

La retraite pour invalidité :

Aucune retraite pour invalidité en 2025

Le licenciement pour inaptitude médicale :

2 licenciements pour inaptitude médicale ont été prononcés en 2025 pour des agents contractuels.

g) Médecine du travail

Organisation des services de médecine de prévention au 31/12/2025

- Service de médecine de prévention interne : 1
  - Un médecin rémunéré par l'Agence (LSV Angers, Clermont-Ferrand, Montpellier, Rennes, Lyon, Niort, toutes les entités de Nancy)
- Services communs à plusieurs administrations : aucun
- Service de santé au travail interprofessionnel : 7
  - IPAL (campus Alfort)
  - STI (unité Brest)
  - MIST (unité Dozulé)
  - PST 35 (site Fougères)
  - Centre de Gestion des Côtes d'Armor (site Ploufragan)
  - AMETRA 06 (site Sophia Antipolis)
  - INTERMETRA METRAG (LSV La Réunion)
- Service de santé au travail en agriculture : 1
  - MSA Nord Pas de Calais (site de Boulogne sur Mer)
- Non couvert : aucun
- Pour lesquels l'information n'est pas disponible : aucun
- Total : 8 services de médecine du travail.

Avec :

- Nombre de médecins : 9
- Nombre de médecins exerçant un tiers temps : 9
- Nombre d'agents couverts : 1473

Suivi médical

Source : rapport national d'activité de médecine de prévention 2025.

Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année :

Sur l'année 2025, 963 visites médicales (visites multiples de certains agents), dont 126 avec prescription médicale, ont été réalisées auprès des agents de l'ANSES (918 en 2024)

Entretiens infirmiers : 222 en 2025 (321 en 2024)

- Surveillance médicale particulière :

La synthèse des rapports annuels de médecine de prévention en 2025 ne permet pas de donner un chiffrage fiable de la répartition du nombre d'agents soumis à SMP en fonction des sous-catégories prévues par l'article 24 du décret 82-453 modifié. Les principales SMP notées dans les rapports annuels des médecins du travail relèvent d'expositions professionnelles liées au risque biologique, au risque chimique et notamment aux CMR (cancérogènes – mutagènes – toxiques pour la reproduction), au risque d'exposition aux rayonnements ionisants et au risque TMS (troubles musculo-squelettiques). Concernant les SMP liées à l'état de santé de l'agent c'est la catégorie « handicap au travail » qui est principalement retrouvée.

- Visite d'information et de prévention (visites périodiques systématiques) : 393 en 2025 (399 en 2024)
- Visites d'embauche : 220 en 2025 (196 en 2024)
- Visite à la demande de l'agent : 136 en 2025 (130 en 2024)
- Visite à la demande de l'administration : 35 en 2025 (26 en 2024)

La totalité des sites de l'ANSES est couverte par un médecin du travail en 2025.

Suivant les sites, la couverture médicale est soit assurée par le biais d'un médecin du travail, agent de l'ANSES, soit par un service de santé au travail public ou privé avec lequel l'ANSES a passé une convention.

Le médecin du travail coordonnateur de l'agence est systématiquement invité aux instances de la F3SCT et est chargé de rédiger annuellement la synthèse des rapports techniques d'activité de la médecine du travail, adressés par les médecins de chaque entité.

VII. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Répartition des quotités par sexe, catégorie et statut d'emploi :

Statut/quotité	Femmes						Hommes								
	A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprentis	Total Femmes	A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprentis	Total hommes	2025	2024	2023
Apprentis					**15**	**15**					**9**	**9**	**24**	**23**	**20**
100%					15	15					9	9	24	23	20
CDD	**-**	**70**	**21**	**-**	**-**	**91**	**2**	**36**	**11**	**1**	**-**	**50**	**141**	**151**	**163**
Temps incomplet 80%						-						-	-	1	-
80% (payé 6/7ème)			1			1						-	1	1	2
90% (payé 32/35èmes)						-						-	-	1	-
Temps plein		70	20			90	2	36	11	1		50	140	148	161
CDI	**195**	**321**	**211**	**19**	**-**	**746**	**119**	**154**	**61**	**3**	**-**	**337**	**1083**	**1066**	**1009**
Temps incomplet 40%	1					1						-	1	1	1
50%	2	2	3	2		9		1				1	10	7	6
60%	4			1		5			1			1	6	7	5
70%	2		3			5			1			1	6	6	3
Temps incomplet 80%						-						-	-	2	2
80% (payé 6/7èmes)	20	47	40	1		108	1	10	6			17	125	120	122
Temps incomplet 90%						-						-	-	2	2
90% (payé 32/35èmes)	18	17	9			44	3	3	1			7	51	43	39
Temps plein	148	255	156	15		574	115	140	52	3		310	884	878	829
Fonctionnaires	**62**	**40**	**70**	**4**	**-**	**176**	**44**	**12**	**17**	**5**	**-**	**78**	**254**	**273**	**284**
Temps incomplet 80%						-		1				1	1	1	1
80% (payé 6/7èmes)	5	8	11	2		26	5	1	5			11	37	36	32
90% (payé 32/35èmes)	5	4	5			14						-	14	13	14
Temps plein	52	28	54	2		136	39	10	12	5		66	202	223	237
Ensemble	**257**	**431**	**302**	**23**	**15**	**1028**	**165**	**20**	**89**	**9**	**9**	**474**	**1502**	**1513**	**1476**

1250 agents sont à temps plein soit 83% des agents et 252 agents sont à temps partiel ou temps incomplet soit 17%.

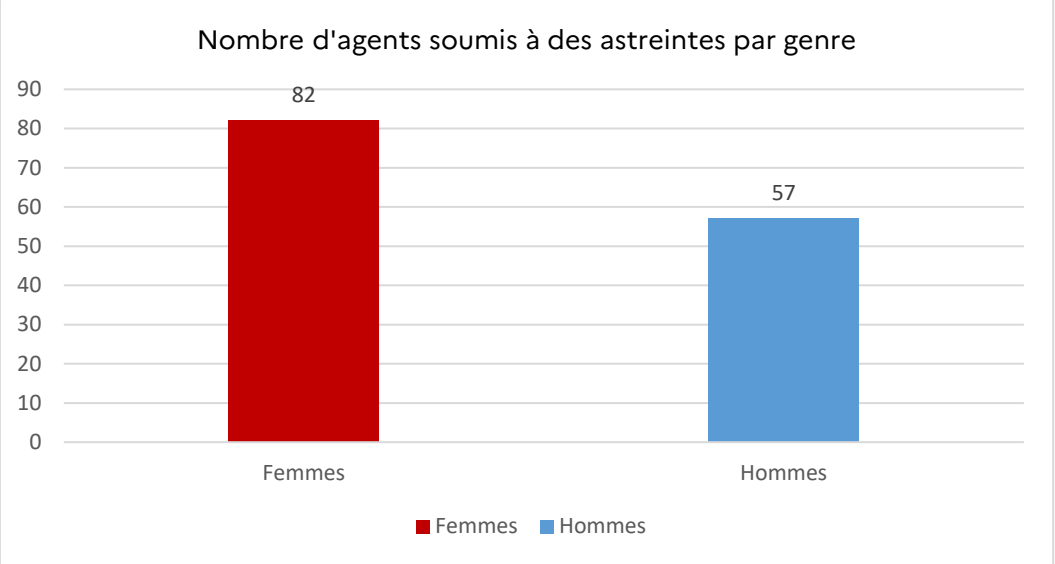
Congés maternité (congés pathologiques inclus) :
En 2025 : 41 agents ont bénéficié d'un congé maternité, pour un total de 3097 jours ouvrés. En 2024 : 44 agents pour un total de 3088 jours ouvrés et en 2023 : 39 agents pour un total de 2252 jours ouvrés.

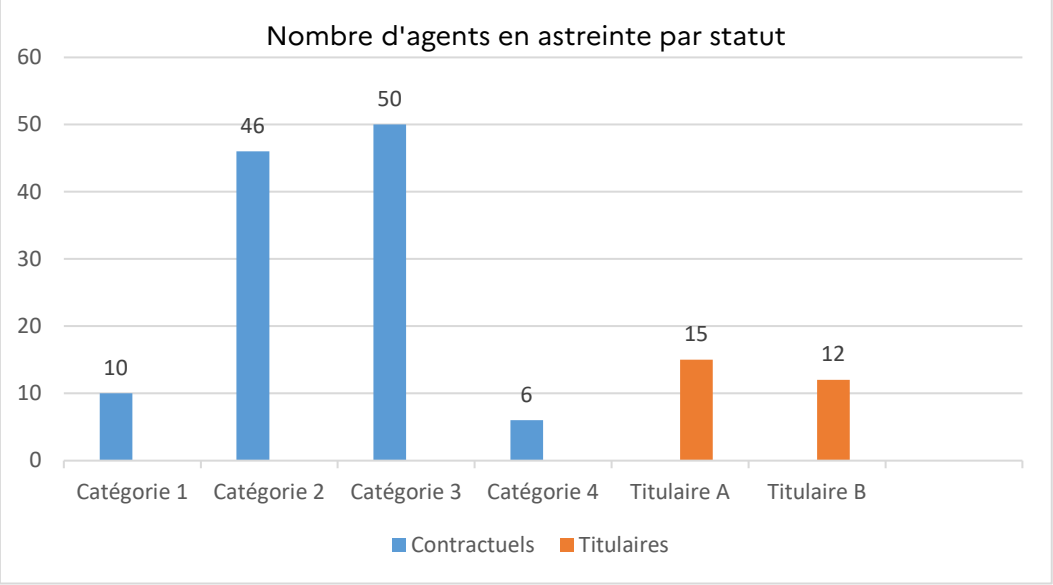
Congés paternité :
En 2025 : 5 agents ont bénéficié d'un congé paternité, pour un total de 56 jours ouvrés. En 2024 : 12 agents ont bénéficié d'un congé paternité, pour un total de 185 jours ouvrés et en 2023 : 13 agents pour un total de 219 jours ouvrés.

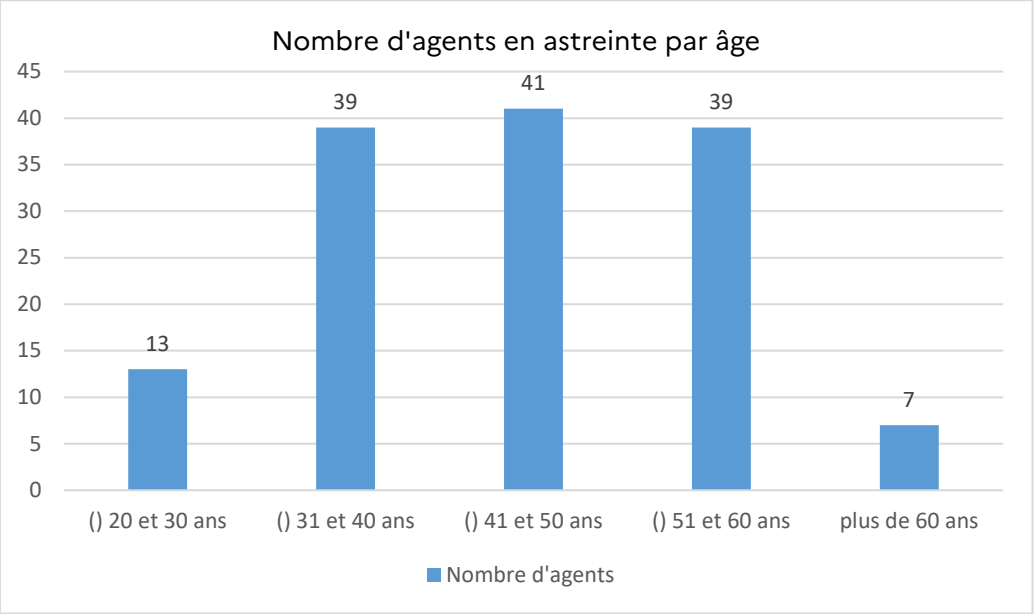
Travail de nuit :

Il n'existe aucun travailleur de nuit à l'ANSES. Certains agents peuvent intervenir de nuit dans le cadre d'astreintes, de saisines d'urgence ou de missions à l'étranger. Des agents sont amenés à intervenir de manière ponctuelle et exceptionnelle durant les heures de nuit, notamment dans le cadre de leurs activités de laboratoires (ex. capture des chauves-souris du laboratoire de Nancy 2 à 3 fois /an).

Astreintes :
En 2025, 139 agents (82 femmes et 57 hommes) ont réalisé des astreintes ou interventions d'urgence. En 2024, 198 agents (141 femmes et 57 hommes) avaient réalisé des astreintes ou interventions d'urgence. Le nombre d'agents ayant effectué des astreintes a connu une augmentation en 2024 en raison de la mobilisation de l'agence dans le cadre des jeux olympiques et paralympiques de Paris. En 2023, 148 agents (92 femmes et 56 hommes).







Hors astreintes, nombre d'interventions urgentes (ou à défaut nombre de paiements d'indemnités d'intervention, que ces paiements recouvrent ou une plusieurs interventions) et d'heures pour d'interventions urgentes au cours de l'année

Aucune intervention urgente non prise en compte par une astreinte n'est recensée sur l'année 2025.

Nombre d'heures écrêtées dans le cadre de l'horaire variable en 2025 (concerne le personnel au pointage)

Mois	2025		2024		2023	
	Nombre d'écrêtages	Nombre d'heures écrêtés	Nombre d'écrêtages	Nombre d'heures écrêtés	Nombre d'écrêtages	Nombre d'heures écrêtés
Janvier	220	1 280,5	222	1 215,2	222	1 522,0
Février	228	1 254,7	249	1 519,3	235	1 371,9
Mars	255	1 500,6	235	1 345,2	289	1 876,8
Avril	220	1 213,0	262	1 339,9	240	1 305,6
Mai	213	1 168,5	236	1 178,4	261	1 377,0
Juin	250	1 311,2	235	1 186,8	270	1 596,2
Juillet	235	1 175,1	237	1 188,5	234	1 095,9
Août	169	777,1	174	694,6	208	1 011,8
Septembre	224	1 225,7	216	1 046,7	225	1 384,5
Octobre	232	1 230,9	244	1 289,5	259	1 555,3
Novembre	214	1 166,4	251	1 228,1	276	1 593,3
Décembre	214	883,9	185	759,6	190	857,8
Total général	**2674**	**14 187,6**	**2746**	**13 991,8**	2809	**16 547,9**

NB : un agent peut être écrêté plusieurs fois dans l'année

A titre indicatif, la durée annuelle de travail pour un agent présent toute l'année à temps plein est de 1607 heures.

Nombre d'heures supplémentaires récupérées en 2025

	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Récupération d'heures supplémentaires	615,5	561,5	1177	1316,5	1227,0

324 agents ont été concernés par la récupération d'heures supplémentaires en 2025 (338 agents en 2024).

Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année 2025 correspondant à un changement de quotité, les renouvellements sur la même quotité ne sont pas comptés : 111 (également 111 en 2024 et 97 en 2023)

Nombre de jours de congés en 2025

	Femmes	Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
Congé annuel	21 192,0	9 923,5	31 115,5	31 517,0	29 326,0
RTT	17 239,5	8302,0	25 541,5	25 780,0	24 876,5
Congé fractionnement	1 300,0	518	1 818,0	1 818,5	1 743,0
Total	**39 731,5**	**18 743,5**	**58 475,0**	**59 115,5**	**55 945,5**

Nombre d'autres jours d'autorisation d'absence au cours de l'année 2025

Motif	Femmes	Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
Absence autorisée avec justificatif	223,0	72,0	295,0	385,5	315,5
Absence sans justificatif (max 2j)	25,5	6,5	32,0	30,5	26,0
Assistance médicale à la procréation	-	-	-	6,0	1,5
Concours	-	-	-	7,0	10,0
Jours suite décès proche	138,5	79,0	217,5	169,5	218,0
Changement de résidence administrative	-	-	-	4,0	2,0
Fête religieuse	58,5	18	76,5	67,0	76,0
Garde d'enfant	571,5	163,5	735,0	704,5	758,0
Grève	89,5	63,5	153,0	60,0	657,0
Mandat politique	15	-	15	10,0	9,0
Mariage	73,0	31,5	104,5	113,0	85,0
PACS	21,5	19,0	40,5	76,0	40,0
Prés. auprès de malades/accompagnement fin vie	-	-	-	-	-
Total	**1 216,0**	**453,0**	**1 669,0**	**1 633,0**	**2 198,0**

Compte épargne temps :

Création ou alimentation d'un CET par catégorie d'emploi et sexe sur l'année 2025 en nombre d'agents

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
A+/1	132	85	217	229	238
A/2	235	108	343	353	342
B/3	145	34	179	194	196
C/4	11	2	13	11	8
Ensemble	**523**	**229**	**752**	**788**	**784**

A noter 70 créations de CET en 2025 (86 en 2024 et 81 en 2023).

Nombre de jours déposés sur le CET par catégorie d'emploi et sexe sur l'année 2025

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
A+/1	891	683	1574	1754	1808
A/2	1779	987	2766	3027	2805
B/3	1033	278	1311	1514	1412
C/4	75	25	100	77	57
Ensemble	**3778**	**1973**	**5751**	**6372**	**6082**

Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation du CET par catégorie d'emploi et sexe sur l'année 2025

Catégorie emploi	Femmes	Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
Cat 1 / A+	45	38	83	69	86
Cat 2 / A	95	57	152	116	129
Cat 3/ B	51	16	67	62	65
Cat 4 / C	0	1	1	2	1
Ensemble	**191**	**112**	**303**	**249**	**281**

Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation du CET par tranche d'âge et sexe sur l'année 2025

Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
[20 à 30 ans[	6	4	10	13	7
[30 à 40 ans[	41	26	67	61	65
[40 à 50 ans[	78	34	112	109	103
[50 à 60 ans[	52	38	90	56	86
60 ans et +	14	10	24	10	20
Ensemble	**191**	**112**	**303**	**249**	**281**

Nombre de jours indemnisés pour CET par catégorie d'emploi et sexe sur l'année 2025

Catégorie emploi	Femmes	Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
A+/1	387	407	794	677	776
A/2	888	592	1480	1129	1213
B/3	442	210	652	669	554
C/4	0	16	16	22	13
Ensemble	**1717**	**1225**	**2942**	**2497**	**2556**

Nombre de jours indemnisés pour CET par tranche d'âge et sexe sur l'année 2025

Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
[20 à 30 ans[	49	52	101	125	39
[30 à 40 ans[	389	230	619	594	582
[40 à 50 ans[	656	391	1047	1036	971
[50 à 60 ans[	497	444	941	610	800
60 ans et +	126	108	234	132	164
Ensemble	**1717**	**1225**	**2942**	**2497**	**2556**

Nombre de jours consommés en 2025 au titre du CET par tranches d'âges, sexe et catégorie

	Femmes					Hommes							
Tranches d'âges	A+/1	A/2	B/3	C/4	Total Femmes	A+/1	A/2	B/3	C/4	Total Hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
20 à 30 ans	-	20	-	-	**20**	-	18	24,5	-	**42,5**	**62,5**	**38,5**	**29,5**
31 à 40 ans	1,5	190	37	-	**228,5**	45	101,5	28	-	**174,5**	**403**	**472,5**	**365**
41 à 50 ans	46	74,5	18,5	-	**139**	50	16,5	14,5	-	**81**	**220**	**225**	**306,5**
51 à 60 ans	35,5	16	41,5	16,5	**109,5**	47,5	23	44	-	**114,5**	**224**	**176**	**108**
61 ans et plus	96,5	9	229,5	1	**336**	175	42	12	21	**250**	**586**	**740**	**561,5**
Total	**179,5**	**309,5**	**326,5**	**17,5**	**833**	**317,5**	**201**	**123**	**21**	**662,5**	**1495,5**	**1652**	**1370,5**

Nombre de jours de CET convertis en points retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) par catégorie d'emploi et sexe sur l'année 2025

	Femmes			Total femmes	Hommes	Total hommes	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	A+	A	B		A+				
Nombre de jours	23	37	20	**80**	59	**59**	**139**	**90**	**132**
Nombre d'agents	4	4	4	**12**	6	**6**	**18**	**14**	**20**

Congés de longue maladie, grave maladie et longue durée sur l'année 2025

En 2025, 16 agents ont été concernés pour un total de 2835 jours ouvrés. Pour mémoire en 2024, 20 agents ont été concernés pour un total de 2696 jours ouvrés et en 2023, cela avait concerné 19 agents pour un total de 3530 jours.

Nombre de congés d'une durée supérieure ou égale à 6 mois ayant débuté au cours de l'année 2025

Position	Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Congé parental	2		2	1	5
Congé de présence parentale					1
Congé sans rémunération	5	3	8	4	6
Détachement extérieur	1	1	2		2
Disponibilité				1	
Total	**8**	**4**	**12**	**6**	**14**

Absences pour maladie ordinaire en nombre d'agents

	Femmes					Total Femmes	Hommes					Total hommes	2025	2024	2023
Tranches d'âges	A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprenti		A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprenti				
Moins de 20 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	1
20 à 30 ans	-	18	22	-	2	42	-	6	1	-	2	9	51	62	60
31 à 40 ans	6	47	23	3	-	79	5	16	6	1	-	28	107	112	117
41 à 50 ans	24	28	30	3	-	85	18	6	10	-	-	34	119	130	141
51 à 60 ans	24	13	25	7	-	69	5	3	11	1	-	20	89	92	99
61 ans et plus	1	3	7	3	-	14	2	-	1	-	-	3	17	18	32
Ensemble	**55**	**109**	**107**	**16**	**2**	**289**	**30**	**31**	**29**	**2**	**4**	**96**	**385**	**414**	**450**

Absences pour maladie ordinaire en nombre de jours ouvrés

	Femmes					Total Femmes	Hommes					Total hommes	2025	2024	2023
Tranches d'âges	A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprenti		A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprenti				
- de 20 ans											11	11	11	-	10
20 à 30 ans		223	284		4	511		49	4		5	58	569	736	585
31 à 40 ans	108	600	635	195		1538	59	175	80	5		319	1857	1953	1613
41 à 50 ans	540	515	583	13		1651	440	81	182			703	2354	1541	1998
51 à 60 ans	658	135	449	209		1451	258	18	135	7		418	1869	2438	1630
61 ans et plus	55	9	337	223		624	52		9			61	685	304	373
Ensemble	**1361**	**1482**	**2288**	**640**	**4**	**5775**	**809**	**323**	**410**	**12**	**16**	**1570**	**7345**	**6972**	**6209**

Absences pour maladie ordinaire en nombre de jours ouvrés par durée

Durée des arrêts hors prolongations	2025 Durée en jours ouvrés	2025 Nombre d'arrêts	2025 Nombre d'agents (1)	2024 Durée en jours ouvrés	2024 Nombre d'arrêts	2024 Nombre d'agents (1)	2023 Durée en jours ouvrés	2023 Nombre d'arrêts	2023 Nombre d'agents (1)
1 à 3 jours	611	273	182	698	305	227	750	331	230
4 à 14 jours	3081	425	247	3229	454	261	3158	471	3158
15 jours et +	3653	160	84	3045	130	71	2301	100	70
Total	**7345**	**858**	**513**	**6972**	**889**	**559**	**6209**	**902**	**583**

(1) Un même agent peut avoir eu plusieurs arrêts sur des durées différentes (385 agents différents ont été malades en 2025)

Nombre de jours de carence survenus au cours de l'année 2025

Tranches d'âges	Femmes				Total Femmes	Hommes				Total Hommes	2025	2024	2023
	A+/1	A/2	B/3	C/4		A+/1	A/2	B/3	C/4				
20 à 30 ans		15	19		34		5			5	**39**	**47**	**55**
31 à 40 ans	6	43	22	5	76	4	16	6	1	27	**103**	**103**	**112**
41 à 50 ans	28	24	36	2	90	18	7	10		35	**125**	**136**	**123**
51 à 60 ans	26	17	28	7	78	10	5	14	1	30	**108**	**106**	**53**
61 ans et plus	4	3	10	3	20	2		2		4	**24**	**20**	**11**
Ensemble	**64**	**102**	**115**	**17**	**298**	**34**	**33**	**32**	**2**	**101**	**399**	**412**	**354**

Montant des sommes brutes retenues au titre de jours de carence en 2025 :
Montant de 57 432 € (65 868 € en 2024 et 50 219 € en 2023).

Améliorer les conditions et de la qualité de vie au travail :

L'ANSES favorise l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale grâce à différents leviers.

1. **L'organisation du temps de travail :**

L'accord de réduction du temps de travail (ARTT) en vigueur à l'Agence prévoit des dispositifs permettant aux agents de bénéficier d'une plus grande souplesse dans leur articulation vie professionnelle/vie privée. Ainsi, il précise dans son article 3.2 que le temps de travail des agents est organisé par cycle. 4 cycles peuvent être sollicités par les agents :

- Cycles hebdomadaires :
  - Cycle A : Semaine de 38 heures 30 sur 5 jours
  - Cycle B : Semaine de 37 heures sur 5 jours
  - Cycle C : Semaine de 36 heures sur 4, 5 jours
- Cycle bihebdomadaire :
  - Cycle D : la durée bihebdomadaire de travail est de 72 heures, les agents sont autorisés à travailler alternativement 40 heures sur 5 jours une semaine et 32 heures sur 4 jours l'autre semaine ;

Le cadre ARTT prévoit par ailleurs la mise en œuvre d'horaires variables, gérés par un découpage de la journée en plages fixes et en plages mobiles.

En 2025 : 93% de l'effectif total était sur le cycle A, 1% était sur le cycle B et 6% sur le cycle D.

A noter que les agents au forfait jour sont systématiquement sur le cycle A (semaine de 38h30) au 31 décembre 2025 : 480 agents étaient au forfait jour (467 agents en 2024 et 457 agents en 2023).

D'autre part, 86% des agents à temps partiel à l'ANSES sont des femmes (20% des femmes sont à temps partiel contre 6% des hommes). Notons l'acceptation systématique des demandes de passage à temps partiel, ce qui encourage l'équilibre vie personnelle/ vie professionnelle de l'ensemble des agents, quel que soit leur statut familial et individuel.

Il convient de souligner la valorisation de la rémunération des agents sur temps partiel en 4/5ème à 85,7% au lieu de 80%, les agents sur temps partiel à 90% perçoivent quant à eux une rémunération à hauteur de 91,43%.

2. Le télétravail

Afin notamment de promouvoir une meilleure qualité de vie au travail, l'Anses a déployé depuis 2018 un dispositif de télétravail. Un protocole de Télétravail à l'ANSES a été adopté fin 2020, revu en 2021 et en 2024 pour tenir compte des dernières évolutions réglementaires.
Depuis le 1er novembre 2024, le nombre maximum de jours de télétravail est passé de 10 à 12 par mois civil pour un temps plein (proratisé en fonction de la quotité travaillée par l'agent). La condition d'éligibilité est passée de 6 à 1 mois pour un nouvel agent.

Toute autorisation de télétravail est soumise à l'accord du responsable hiérarchique. Le télétravail s'effectue depuis le domicile ou un autre lieu privé, avec un équipement fourni par l'Anses. Tous les agents sont potentiellement concernés par le télétravail. Toutefois, un poste peut comporter des activités télétravaillables et des activités non télétravaillables.
Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine pour les agents bénéficiant d'une autorisation de télétravail, qu'elle que soit la quotité de travail. Autrement dit, la quotité maximale de travail ouverte au télétravail est plafonnée à 3 jours par semaine pour un agent à temps plein.

Sur les 1318 protocoles signés en 2025, 914 l'ont été par des femmes et 404 par des hommes, soit 69% de femmes et 31% d'hommes. Ces chiffres sont en cohérence par rapport à la répartition globale entre les hommes et les femmes à l'agence.
1 demande d'autorisation de télétravailler a été refusée au regard des conditions énoncées.

L'autorisation de télétravailler :

Tranche d'âge	Femmes					Total Femmes 2025	Hommes					Total hommes 2025	Ensemble 2025	Ensemble 2024	Ensemble 2023
	A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprentis		A+/1	A/2	B/3	C/4	Apprentis				
- de 20 ans						0					2	2	**2**	**-**	**-**
20 à 30 ans	0	102	29	0	5	136	0	30	6	0	2	38	**174**	**176**	**165**
31 à 40 ans	30	153	54	0	0	237	11	77	12	1	0	101	**338**	**351**	**344**
41 à 50 ans	109	93	77	2	0	281	53	55	19	1	0	128	**409**	**426**	**432**
51 à 60 ans	89	56	68	4	0	217	68	29	14	0	0	111	**328**	**305**	**254**
+ de 60 ans	14	9	19	1	0	43	21	3	0	0	0	24	**67**	**66**	**36**
Total	**242**	**413**	**247**	**7**	**5**	**914**	**153**	**194**	**51**	**2**	**4**	**404**	**1318**	**1324**	**1231**

Télétravail pour motif médical (hors maternité) :

57 agents ont bénéficié d'un télétravail médical en 2025 contre 54 en 2024 et 31 en 2023

Catégorie emploi	Femmes	Hommes
Catégorie 1 / A+	14	4
Catégorie 2 / A	20	2
Catégorie 3/ B	16	1
Catégorie 4 / C	-	-
TOTAL	**50**	**7**

3. Le soutien à la parentalité

Plusieurs dispositions visant à soutenir la parentalité sont en vigueur à l'Anses détaillées dans le chapitre VII Vie de l'Agent – Famille, du *livret congés & absences* et synthétisées ci-après :

Accompagnement de la maternité

- Autorisation d'absence pour assister à des séances préparatoires à l'accouchement sans douleur, dans la limite maximale d'1 heure par jour travaillé, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des plages fixes
- Aménagement des horaires de travail pour femmes enceintes, à partir du 3ème mois de grossesse
- Mise en place de protocole de sécurisation de la situation des femmes enceintes et allaitantes en place à l'Agence (en lien avec médecine du travail)
- Autorisation d'absence de droit pour effectuer les examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à l'accouchement, si ces examens ne peuvent avoir lieu en dehors des plages fixes
- Période supplémentaire de congé de maternité des mères d'enfants prématurés hospitalisés dans une structure de néonatologie ou de réanimation néonatale.
- Autorisation d'absence pour allaitement dans la limite d'1 heure par jour, temps non récupérable.

Garde d'enfant

En cas d'enfant malade ou de défaillance de l'organisme assurant habituellement la garde de l'enfant, l'agent bénéficie jusqu'à 12 jours d'autorisation d'absence.

Rentrée scolaire

Sont mises en œuvre des facilités de service à l'occasion de la rentrée scolaire avec la possibilité pour les agents de déroger aux plages fixes pour accompagner leurs enfants.

VIII. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

Exécution n-1 en autorisations d'engagement (AE) et crédits de paiement (CP) et ventilation par nature de prestation et de dépenses

Prestations	Dépenses AE = CP
CESU	9 319 €
PAS	27 877 €
Associations de personnel	108 920 €
ASMA	39 762 €
Secours	6 464 €
Prêt	0 €
Handicap	37 220 €
Protection sociale complémentaire (contrats référencés)	5 820 €
Assistant social	22 014 €
Total	**257 396 €**

Aides financières :

Secours : 6 464,04 €
Prêt : 0 €

En 2025, la commission paritaire d'attribution des secours et prêts sociaux s'est réunie 5 fois et a examiné 6 demandes formulées par 5 femmes âgées de 31 à 50 ans et un homme de 59 ans. 5 secours ont été attribués pour un montant total de 6 464,04 € et 1 prêt accordé par la commission mais finalement refusé par l'agent.
Le montant total des aides financières versées au titre de l'année 2025 s'élève à 6 464,04 €.

Emploi des personnes handicapées :

68 agents se sont déclarés travailleur handicapé en 2025 dont 43 femmes et 14 hommes (57 agents en 2024 et 56 agents en 2023).

Répartition par sexe, statut et catégorie :

	Femmes			Hommes			Total
2025	**A+/A et 1/2**	**B et 3**	**C et 4**	**A+/A et 1/2**	**B et 3**	**C et 4**	
Fonctionnaires	5	5	0	4	2	1	17
CDI	21	13	6	7	1	-	48
CDD		1			2		3
Apprentis		-			-		-

Age et sexe des personnes en situation de handicap :

2025	Femmes	Hommes
moins de 25 ans	0	1
de 26 à 40 ans	9	1
de 41 à 55 ans	24	10
plus de 55 ans	18	5
Ensemble	**51**	**17**

En 2025, le taux d'emploi direct des personnes handicapées est de 4,68 % (il était de 3,94 % en 2024 et 3,99 en 2023).

Aides aux personnes handicapées

Au titre de 2025, différentes mesures d'aide aux personnes en situation de handicap ont été mises en œuvre :

- les dépenses nationales relatives au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, comme par exemple le remboursement d'un transport adapté entre le domicile et le travail.
- les prestations réalisées par les entreprises adaptés (ESAT, ateliers protégés), par exemple l'entretien des espaces verts.
- les dépenses de travaux, d'aménagement de postes, d'achats de matériels spécifiques sur différents sites de l'Anses, comme par exemple l'achat de sièges ergonomiques et de prothèses auditives.

L'ensemble de ces mesures représente une dépense totale de 37 220,15 €.

Subventions aux associations :

Amicales de personnels ANSES :

Site	Association	Nombre d'agents couverts au 01/01/2025	Sexe		Catégorie		
			F	H	CDI	Titulaires	CDD-Apprentis
Alfort	**NESSA**	840	586	254	673	78	89
Boulogne-sur-Mer	**LOISIRS A L'A-FISH**	24	20	4	12	7	5
Brest	**APLP**	10	6	4	9	0	1
Dozulé	**APSD**	19	13	6	13	6	0
Fougères	**ACS**	157	104	53	86	47	24
Lyon	**ARPAL**	79	50	29	58	16	5
Nancy LHN, LRFSN, LSV	**LES RENARD'EAUX**	85	60	25	52	20	13
Niort	**CABRIOLE**	17	11	6	7	9	1
Ploufragan	**ACS**	156	97	59	94	54	8
Sophia	**ASCP**	25	17	8	16	8	1
LSV Angers	**ALSV**	35	24	11	21	12	2
LSV Clermont-Ferrand	**Ami2L**	10	6	4	6	4	0
		1 457	**994**	**463**	**1 047**	**261**	**149**

Association d'Action Sociale, Culturelle, Sportive et de Loisirs du Ministère en charge de l'Agriculture (ASMA)

ASMA	Nombre d'agents couverts	Sexe		Catégorie		
		F	H	CDI	Titulaires	CDD
ASMA 14 Dozulé	19	13	6	13	6	0
ASMA 69 Lyon	80	52	28	58	16	6
ASMA 54 Nancy	85	60	25	52	20	13
ASMA 79 Niort	17	11	6	7	9	1
ASMA 49 LSV Angers	34	23	11	21	11	2
ASMA 63 LSV Clermont-Ferrand	13	5	8	6	4	3
ASMA 97 LSV La Réunion	7	5	2	2	4	1
ASMA 34 LSV Montpellier	10	4	6	6	3	1
ASMA 35 LSV Rennes	13	7	6	11	2	0
	278	**180**	**98**	**176**	**75**	**27**

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation, ventilé selon les critères de répartitions suivants : catégorie ou niveau hiérarchique, âge ou tranche d'âge, sexe

CESU :

	2025	2024	2023
Dossiers acceptés	20	25	25
Dossiers refusés	2	5	4

	2025	2024	2023
Hommes :	4	5	9
Femmes :	15	19	13

Tranches d'âge	Nombre d'agents
29-35 ans	7
36-40 ans	8
41-45 ans	4

Corps	Nombre d'agents	Catégorie	Nombre par catégorie
Fonctionnaires	-		-
CDI	18	Catégories 1 et 2	7
		Catégorie 3	10
CDD	1	Catégorie 3	1
		Catégorie 4	1

NB : un même agent peut faire plusieurs demandes de dossier CESU

Prestations d'action sociale (PAS)

	2025	2024	2023
Dossiers acceptés	128	131	163
Dossiers refusés	14	8	11

	2025	2024	2023
Hommes :	8	10	12
Femmes :	55	55	56

Tranches d'âges	Nombre d'agents
29-35 ans	2
36-40 ans	10
41-45 ans	23
46-50 ans	17
51-60 ans	11
Total	**63**

Tranches d'âge		Nombre d'agents	
Corps	Nombre d'agents	Catégorie	Nombre par catégorie
Fonctionnaires	9	Catégorie A	3
		Catégorie B	6
CDI	52	Catégories A+ et A	25
		Catégorie B	25
		Catégorie C	2
CDD	2	Catégories B	2
Total	**63**		**63**

Prestations	Nombre de dossiers acceptés	Nombre de dossiers refusés
Centre de loisirs sans hébergement	49	3
Centre de vacances avec hébergement	25	2
Maisons familiales de vacances et gîtes agréés	9	2
Système éducatif	20	6
Séjours linguistiques	3	0
Allocation trousseau neige	3	1
Allocation versée aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans	19	0
Allocation spéciale pour jeunes adultes atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap poursuivant des études, un apprentissage ou une formation de 20 ans à 27 ans	0	0
Total	128	14

NB : un même agent peut faire plusieurs demandes de dossier de prestation d'action sociale

Chèques vacances :

Concernant les données relatives aux agents éligibles aux chèques-vacances 2025, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) nous a informés qu'aucune information nominative sur les bénéficiaires de la prestation n'est diffusée aux employeurs (ministères ou établissements publics). En effet, le règlement général sur la protection des données (RGPD) qui encadre les règles de protection des données personnelles prévoit que le recours à la prestation relève d'une démarche personnelle de l'agent.

Protection sociale complémentaire :

En 2025, le dispositif en matière de protection sociale complémentaire revêt la forme d'une adhésion facultative à des contrats « référencés » par les ministères sociaux. L'offre étant couplée, l'agent qui souscrit est couvert tant au niveau de la complémentaire santé (frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident) qu'au niveau de la prévoyance (risques lourds : incapacité, invalidité, décès).

Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents (contrats référencés) :

- 5 820 € (30 € x 194 adhérents) – année 2025
- 5 010 € (30 € x 167 adhérents) – année 2024
- 4 560 € (30 € x 152 adhérents) – année 2023

Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées : 194 en 2025 (167 en 2024 et 152 en 2023).

Les contrats référencés ont pris fin le 31 décembre 2025. Une complémentaire santé collective obligatoire ainsi qu'une prévoyance collective facultative sont mises en œuvre à l'Agence à compter du 1er janvier 2026, conformément à la règlementation en vigueur.

IX. LE DIALOGUE SOCIAL

II LES INSTANCES NATIONALES DE DIALOGUE SOCIAL

Le comité social d'administration (CSA)

Depuis le 1er janvier 2023, le comité social d'administration (CSA) est l'instance chargée de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail. Il examine notamment les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

En 2025, le CSA s'est réuni 5 fois (les 4 février, 12 juin, 11 septembre, 6 novembre et 18 décembre). Il a notamment eu à connaître des sujets suivants :

- le budget initial 2026 et budget rectificatif ;
- le projet de modification d'organisation des laboratoires de Lyon, de Ploufragan-Plouzané-Niort, de la DER;
- le bilan de la modification d'organisation du LSAL, de la DAVS, de la DER ;
- les projets de délibérations RH au titre de 2025 et de 2026;
- le point d'étape du projet « protection sociale complémentaire » ;
- les jours de fermeture obligatoire à l'Anses pour l'année 2026 ;
- le bilan des dossiers « déontologie » ;
- le rapport social unique 2024 ;
- le bilan de formation 2024 ;
- le lancement de la campagne EAE 2025 ;
- le projet de plan de formation 2026 ;
- le point d'information sur le développement durable à l'Agence.

Aucune reconvocation du CSA n'a été rendue nécessaire à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

La formation spécialisée en santé, de sécurité et conditions de travail (F3SCT)

En 2025, la F3SCT s'est réunie 4 fois (les 3 avril, 3 juillet, 25 septembre et 4 décembre). Elle a notamment eu à connaître des sujets suivants :

- le DU national et les plans d'actions réactualisés ;
- le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- l'évaluation du risque chimique ;
- le point d'avancement sur le projet immobilier de Lyon ;
- le fonctionnement et le bilan de la cellule signalement ;
- divers retours d'expérience;
- la demande d'autorisation d'employer des agents titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire pour accomplir des travaux interdits par l'article D.4154-1 du Code du travail ;
- le suivi de la médecine du travail sur les différents sites de l'Anses ;
- les accidents et maladies à caractère professionnel (suivi des indicateurs et bilan) ;
- le rapport d'activité 2024 des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) ;
- le rapport d'activité 2024 des médecins du travail ;
- le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- le bilan de la psychologue du travail ;
- le bilan de l'assistant social.

La commission consultative paritaire (CCP)

En 2025, la CCP s'est réunie sous la forme de 5 CCP plénières (les 27 mars, 4 juillet, 9 octobre, 3 novembre et 11 décembre) et 2 CCP restreintes, pour des motifs autres que disciplinaire.

La commission formation

En 2025, la commission s'est réunie deux fois, les 4 septembre et 8 décembre, pour la présentation du bilan formation et du projet de plan de formation.

La commission scientifique spécialisée (CSS)

La CSS ne s'est pas réunie en 2025.

La Commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS)

La CPPS s'est réunie 2 fois en 2025. Constituée de représentants des organisations syndicales représentatives et de représentants de l'administration, titulaires et suppléants, elle participe au suivi et pilotage des contrats collectifs de la protection sociale complémentaire. Ces contrats collectifs ont été mis en place au 1er janvier 2026.

III LES INSTANCES LOCALES DE CONCERTATION

Les instances locales de concertation mises en place à l'Anses sont :
- les groupes de concertation locale (GCL)

ENTITES	Nombre de réunions GCL
Agence nationale du médicament vétérinaire	4
Siège-ressources[1]	2
Pôles PSE/PPR (DER-DEPR-DRV-DAMM-DAVS-SSIPR-SCAF)	2
Laboratoire de Fougères	4
Laboratoire de sécurité des aliments -site de Maisons-Alfort et site de Boulogne-sur-Mer	4
Laboratoire de santé animale site de Maisons-Alfort et site de Dozulé	4 et 1 commun avec LSAL
Laboratoire de santé des végétaux	4
Laboratoire de Lyon	4
Laboratoire d'hydrologie de Nancy	4
Laboratoire de la rage et de la faune sauvage de Nancy	4
Laboratoire de Ploufragan-Plouzané-Niort	4
Laboratoire de Sophia Antipolis	3

(1) Le siège possède 2 GCL : siège-ressources et directions d'évaluation

IV ILES GROUPES DE TRAVAIL

Un groupe de travail « ressources humaines », composé de représentants du personnel issus du comité social d'administration et de représentants de l'administration (DRH), s'est réuni 3 fois (les 21 janvier, 4 septembre, 14 octobre).

V LA REPRÉSENTATIVITE SYNDICALE

Représentativité syndicale
Quatre organisations syndicales sont représentatives au niveau national de l'Agence :
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- Force Ouvrière (FO) ;
- le Syndicat indépendant du personnel de l'Anses (SIPA).

Répartition des sièges obtenus par organisation syndicale par type d'instance suite aux élections du 8 décembre 2022 :

	CFDT	CGT	FO	SIPA
CSA	4	3	1	2
F3SCT	4	3	1	2
CCP	3	3		2
CAP (CR+DR)				2

Répartition par genre des représentants du personnel par type d'instance

Pour chaque instance, les représentants du personnel titulaires ont un nombre égal de suppléants.

08/12/2022	Hommes		Total	Femmes		Total
	Titulaires	Suppléants		Titulaires	Suppléants	
CSA (10 sièges)	4	6	10	6	4	10
F3SCT (10 sièges)	3	3	6	7	6	13
CCP (8 sièges)	2	1	3	5	6	11
CAP (CR+DR) (2 sièges)	1	1	2	1	1	2
	Total		21	Total		36

Répartition locale des sièges obtenus par les organisations syndicales pour la formation des GCL par entité suite aux résultats des élections du CSA du 8 décembre 2022

ENTITÉS (Formation GCL)	Nombre de sièges (titulaires)	Répartition des sièges par OS			
		CFDT	CGT	FO	SIPA
Agence nationale du médicament vétérinaire	4	1		1	2
Siège-ressources	5	4			1
Directions d'évaluation (DER-DEPR-DRV-DAMM-DAVS-SSIPR-SCAF)	6	2	3		1
Laboratoire de Fougères	4		1	2	1
Laboratoire de santé animale-Dozulé site de Maisons-Alfort et site de Dozulé	5	3	1		1
Laboratoire de sécurité des aliments site de Maisons-Alfort et site deBoulogne-sur-Mer	5	3			2
Laboratoire de santé des végétaux	4	1		3	
Laboratoire de Lyon	4	3			1
Laboratoire d'hydrologie de Nancy	2			2	
Laboratoire de la rage et de la faune sauvage de Nancy	2			2	
Laboratoire de Ploufragan-Plouzané-Niort	5	1	3		1
Laboratoire de Sophia-Antipolis	2	1			1
Total	**48**	**19**	**8**	**10**	**11**

VI L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Des autorisations spéciales d'absence et du crédit temps syndical (décharges d'activité de service DAS et autorisations d'absence « crédit d'heures » AA 16) peuvent être accordés, sous réserve de certaines conditions, aux agents chargés d'un mandat syndical afin de leur permettre de remplir les obligations résultant de ce mandat.

Les autorisations spéciales d'absences (ASA) prévues par les articles 13 et 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié.
Ces autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales mandatés dans les cas suivants.

Autorisations spéciales d'absence de l'article 13 (ASA 13)

L'absence est accordée afin de participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de syndicats, à hauteur de 10 jours par an et par agent si le syndicat n'est pas représenté au conseil commun de la fonction publique et de 20 jours par an et par agent si le syndicat est représenté au conseil commun de la fonction publique.

Autorisations spéciales d'absence de l'article 15 (ASA 15)

Ces autorisations spéciales d'absence sont accordées sur présentation de la convocation de l'administration pour siéger dans certaines instances (CSA, F3SCT, CCP…), participer à des réunions de travail convoquées par l'administration (groupe de travail RH…) ou participer à une négociation dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Nombre de journées d'autorisations d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation : 178*
*dont 17 liées à la protection sociale complémentaire.

Le crédit temps syndical

Le montant global de ce crédit de temps syndical, dont l'unité de mesure se décompte en équivalents temps plein (ETP), est calculé fonction d'un barème appliqué aux effectifs. Pour l'agence le contingent global correspondant est de 6,21 ETP.

Ce contingent global est réparti entre toutes les organisations syndicales, apprécié de la manière suivante. La moitié du contingent est répartie en fonction du nombre de sièges que les organisations syndicales détiennent au CSA. L'autre moitié est répartie entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature au CSA, et proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu.

Ainsi le contingent de crédit de temps syndical attribué au regard de chaque organisation syndicale se répartit comme suit :

Organisation	ETP
CFDT	2,43 ETP
CGT	1,67 ETP
FO	0,44 ETP
SIPA	1,35 ETP
Total	6,21 ETP

Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 : **22 jours**

Locaux mis à disposition des organisations syndicales

Sites	Surface estimée 2025
Laboratoire de Ploufragan-Plouzané-Niort	14,0 m²
Laboratoire de Lyon	32,65 m²
ANMV et Laboratoire de Fougères	9,70 m²
Laboratoire de Sophia-Antipolis	Ø
Laboratoire de santé des végétaux	Ø
Laboratoire de santé animale site de Dozulé	Ø
Laboratoire de la rage et de la faune sauvage de Nancy	Ø
Laboratoire Ploufragan-Plouzané-Niort site de Niort	Ø
Laboratoire d'hydrologie de Nancy	Ø
Laboratoire de sécurité des aliments site de Boulogne-sur-Mer	Ø
Sites de Maisons-Alfort	42,80 m²

Aucune demande n'a été formulée par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon l'article 8 quinquiès de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Aucun accord n'a été conclu et signé majoritairement au cours de l'année au sens de l'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Recours en CAP (Commission Administrative Paritaire) et CCP (commission consultative paritaire)
Aucun recours n'a eu lieu en 2025.

Nombre de dates recensées pour faits de grève :

6 jours en 2025 (contre 5 jours en 2024 et 16 jours en 2023).

X. LA DISCIPLINE

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées

Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée en 2025.

Une sanction disciplinaire a été prononcée en CCP du 11 décembre 2024.

Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée en 2023.

AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ SANITAIRE
de l'alimentation, de l'environnement et du travail

14 rue Pierre et Marie Curie 94701 Maisons-Alfort Cedex
Tél : 01 42 76 40 40
www.anses.fr

© Anses Éditions 2026 - Crédit photo : Anses.