

## COMITÉ DE TRANSPARENCE 99 - PROCÈS-VERBAL

04.06.2021 – TEAMS – 10h

■■■■■ souhaite la bienvenue à tous.

■■■■■ annonce que son collègue, ■■■■■, suivra désormais le Comité pour ■■■■■ et remplacera ■■■■■ en tant que membre suppléant. ■■■■■ reste membre effectif.

### 1. APPROBATION DE L'ORDRE DU JOUR

Sur proposition ■■■■■, les points 5 et 6 de l'ordre du jour sont permutés, le plan de recrutement sera d'abord abordé et ensuite le budget 2022.

L'ordre du jour est approuvé.

### 2. APPROBATION PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 22.04.2021 ET DU 07.05.21

■■■■■ propose d'ajouter comme annexes au compte rendu du 07.05.21, les deux présentations PowerPoint préparées par les membres du Comité de transparence concernant le budget 2022.

Le procès-verbal est approuvé.

### 3. LISTE D' ACTIONS

#### 1. Séances d'information

- RCT - Registre Central de Traçabilité
- Séance d'info RCT (1) : 23 septembre 2021 - virtuelle
- Séance d'info RCT (2) : fin novembre 2021 (en fonction de la disponibilité à temps de la sandbox pour le système CTIS) - virtuelle ou présentielle (encore à déterminer)

Ces séances sont destinées au grand public.

■■■■■ suggère que lorsqu'une nouvelle loi de financement arrive, il serait intéressant d'organiser une séance d'information à ce sujet pour les (membres des) stakeholders. ■■■■■ et ■■■■■ estiment qu'il s'agit d'une bonne proposition. Cette action est ajoutée à la liste d'actions.

#### 2. État d'avancement du plan de recrutement

Voir point 6 de l'ordre du jour.

### 3. Groupe de travail lessons learned

En raison de la précarité de la situation (campagne de vaccination, troisième vague), l'AFMPS souhaite reporter ce point à une période plus calme, lorsqu'il sera possible de travailler sur une évaluation approfondie et de la présenter ensuite au Comité de transparence.

### 4. Vérifier la raison de l'augmentation (unique ?) des recettes pour l'homéopathie

Note post-réunion : Des explications supplémentaires ont été données au secteur le 23.04 (en séance du groupe de travail) et le 29.04 (par mail). En ce qui concerne le financement croisé, on attire l'attention sur le fait qu'il inclut également des recettes issues d'activités qui ne sont pas entièrement liées [REDACTED] : publicité, abonnements GMP et GDP. Dans le budget 2021, nous ne nous intéressons qu'aux recettes 100% homéo (à savoir la taxe et l'*individual fee* sur les activités d'enregistrement).

[REDACTED] explique qu'il ressort des informations reçues qu'il ne s'agit pas d'une augmentation ponctuelle.

### 5. Financement croisé 2020

Ce sujet pourra être traité au plus tôt en juillet 2021.

## 4. APPEL A CANDIDATS (VICE)PRESIDENCE

Les mandats aussi bien [REDACTED] que [REDACTED] sont arrivés à échéance. Ces mandats ont une durée de deux ans et sont renouvelables une fois.

Les candidatures à la présidence et à la vice-présidence peuvent être introduites au moyen d'une lettre de motivation transmise pour le 15/6 à [REDACTED] et [REDACTED].

Le président et le vice-président doivent, selon le ROI, être de rôle linguistique différent.

L'élection du président et du vice-président aura lieu lors du prochain Comité de transparence. Celle-ci a lieu conformément au ROI par bulletin secret et à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés. Les modalités pratiques du vote à bulletin secret restent à déterminer (les membres sont tenus au courant).

Le nouveau mandat court à partir de l'élection.

## 5. PLAN DE RECRUTEMENT 2021

En vue d'un suivi plus professionnel du plan de recrutement, [REDACTED] a été recrutée en février 2021 pour suivre l'effectif. [REDACTED] commente le plan de recrutement au moyen de la documentation que les membres ont reçu préalablement à la réunion. Celui-ci offre un aperçu des personnes qui ont quitté l'agence en 2021, de celles qui étaient déjà recrutées en 2021, des recrutements en cours pour 2021 et des recrutements qui restent à décider pour 2021.

### Questions et discussion

[REDACTED] demande combien de personnes sont effectivement employée au sein de l'agence ? Et elle demande s'il est réalisable d'effectuer les 25 recrutements qui ne sont pas encore décidés pour cette année.

■■■■■ indique que, pendant le Comité de mars, un aperçu a été donné de l'évolution de l'effectif total.

■■■■■ indique que l'agence souhaite réaliser le plan de recrutement à 100 % et fera rapport sur l'avancement de celui-ci lors des prochains Comités. Avec le soutien du SPF Bosa, la politique RH de l'AFMPS est entièrement réexaminée et faite pour résister à l'épreuve du temps.

■■■■■ ajoute qu'une attention particulière est accordée aux listes de réserve, ce qui doit rendre le recrutement plus fluide.

■■■■■ demande si le nombre de personnes qui ont quitté l'agence cette année correspond à celui des années précédentes. Et ■■■■ demande ce que l'AFMPS met en œuvre pour garder en service le personnel compétent.

En regardant les chiffres absolus, ■■■■■ constate qu'en 2021, un nombre déjà remarquablement plus élevé de collaborateurs ont quitté l'agence par rapport aux autres années.

■■■■■ indique que l'effectif de l'AFMPS se compose d'un nombre relativement important de personnes jeunes. Contrairement à avant, on constate que les jeunes changent plus rapidement de travail. Lorsqu'un collaborateur reçoit une autre opportunité, c'est son bon droit de relever ce défi. Nous devons hélas constater ces derniers mois qu'il y a une tendance négative de personnes occupant des positions clés qui partent, ce qui fait augmenter la charge de travail pour les employés restants.

■■■■■ souhaite la bienvenue à ■■■■■ au sein du Comité et ■■■■ remercie pour le travail qu'■■■■■ a effectué. ■■■■ souhaite obtenir davantage d'explications concernant le processus, quelles sont les mesures à prendre entre l'établissement du budget et l'approbation des actions ? ■■■■ constate également qu'en 2021, 1 collaborateur qui travaillait sur les dispositifs médicaux, a quitté l'agence. En 2021, plusieurs collaborateurs ont également été recrutés pour les dispositifs médicaux et plusieurs recrutements sont encore prévus. Combien de personnes sont au total budgétées pour être recrutées en 2021 pour des dispositifs médicaux et combien d'entre elles ont été recrutées ?

■■■■■ indique que les actions sont établies par le Comité de direction en fonction d'une liste de priorités. Une fois que les actions sont décidées, le dossier est soumis à l'IF. ■■■■ ne peut pas répondre tout de suite à l'autre question, mais ■■■■ fera bien le calcul (également pour les autres secteurs). Cette action est reprise dans la liste d'actions.

■■■■■ demande si l'AFMPS a un plan de mobilité interne.

■■■■■ le confirme, les collaborateurs ont l'opportunité de migrer en interne.

■■■■■ demande si les personnes qui ont été recrutées dans le cadre de la dotation COVID-19 ont été reprises dans cette liste. ■■■■ semble intéressant de mentionner la source de financement pour le reporting.

■■■■■ confirme que, dans les recrutements documentés de 2021, des personnes financées au moyen de la dotation COVID-19 ont été reprises. ■■■■ reprendra la source de financement lors du prochain reporting. Cette action est reprise dans la liste d'actions.

■■■■■ rappelle que les 14 personnes qui ont été recrutées dans le cadre de la dotation COVID-19 au sein des DG ont été déployées à des postes qui étaient déjà en sous-effectif et où le besoin en collaborateurs supplémentaires était le plus élevé. De plus, priorité est donnée au renforcement du service du personnel vu qu'ils sont le moteur dans le processus de recrutement.

■■■■■ remercie ■■■■■ pour son exposé et conclut en confirmant que le service du personnel doit être renforcé au plus vite.

## 6. BUDGET 2022

Le Comité de transparence n'avait pas la possibilité d'émettre un avis concernant le budget pour 2022, le Comité a toutefois formulé plusieurs remarques et suggestions. Sur base de cela, l'AFMPS a élaboré une proposition que ■■■■■ propose aux membres au moyen d'une présentation PowerPoint que les membres ont reçue préalablement à la réunion. La proposition n'est pas encore définitive, une concertation aura encore lieu à ce sujet avec la cellule stratégique de la ministre de la Santé, le SPF Bosa et l'IF le 16.06.21.

### Questions et discussion (dépenses)

■■■■■ demande si les personnes qui ont été recrutées dans le cadre de la dotation COVID-19 sont reprises dans la proposition.

■■■■■ le confirme.

■■■■■ constate une croissance remarquable du personnel statutaire mais le nombre de contractuels n'évolue pas, pour quelle raison ?

■■■■■ répond que le statut du personnel de l'autorité fédérale est en général statutaire.

■■■■■ souhaiterait obtenir une explication pour l'augmentation exponentielle des lignes 523 et 526 vu la grande influence de ces lignes sur le budget.

■■■■■ indique que la ligne 523 concerne l'accord estival et qu'à partir de maintenant, elle sera fortement réduite. La ligne 526 concerne les contrats Sciensano. ■■■■ examinera l'augmentation de plus près.

■■■■■ souhaiterait obtenir des informations supplémentaires concernant « EMA » et « Varia ». Post meeting note : l'info a été envoyé le 28.06.21.

Plusieurs membres demandent d'indiquer à côté de la colonne avec les chiffres de 2021, également les chiffres réels pour les années précédentes (2018, 2019 et 2020) afin de pouvoir les comparer.

Ce n'est pas un problème selon ■■■■■, ■■■■ transmettra aux membres la mise à jour du tableau dès que possible.

Note post réunion : ■■■■■ a transmis la mise à jour le 07.06.2021.

### Questions et discussion (recettes)

■■■■■ trouve ça étrange que les recettes qui ont été supprimées en 2021, sont de nouveau reprises en 2022.

■■■■■ indique que ces recettes ont été supprimées parce que la loi de financement n'a pas abouti l'année passée. Cette année, nous envisageons toutefois de finaliser la loi de financement, c'est pourquoi ces recettes ont été reprises.

■■■■■ constate que la dotation passe de 30 % à 26 %. Des directives ont-elles été rédigées pour la dotation ? Celle-ci doit-elle être d'un certain pourcentage ?

■■■■■ répond qu'il n'y a ici pas de directives. ■■■ explique que la diminution est une conséquence d'une modification du financement des comités d'éthique pour RCT. Avant, l'AFMPS servait de « relais » : le montant était repris dans le budget de l'AFMPS. L'Agence l'a reçu du SPF Santé et l'a transféré aux Comités d'éthique. À partir de 2022, le SPF Santé paiera le montant directement aux Comités d'éthique.

■■■■■ indique que, pour certains dossiers, une augmentation de la dotation est proposée, tels que *CTR safety* et AMR.

■■■■■ demande si le plan AMR est un plan temporaire (et le financement aussi).

■■■■■ répond qu'il est prévu qu'il s'agit d'un financement récurrent dans le cadre duquel le montant devrait diminuer à partir de 2023. Cela doit évidemment encore être confirmé lors du conclave.

■■■■■ demande quelle sera la mission de l'AFMPS dans le cadre de l'AMR.

■■■■■ indique que cela doit encore être discuté en détail mais qu'il s'agirait entre autres d'une mission de coordination pour toutes les activités AMR où le principe « *One Health* » est observé.

■■■■■ souhaite davantage d'explications concernant les 5,6 FTE supplémentaires qui seraient recrutés pour AMR. S'agit-il d'employés supplémentaires à la DG POST ?

Monsieur Everaert indique que les ETP sont répartis entre les trois DG. La disponibilité, par ex., des antibiotiques à faible spectre doit permettre que les antibiotiques à large spectre soient moins utilisés.

■■■■■ et ■■■■■ estiment qu'il n'est pas logique que, dans le cadre de la *New Veterinary Regulation (NVR)*, le secteur des médicaments à usage humain paie pour les médicaments à usage vétérinaire. Le principe de *fee for service* n'est ici pas respecté.

■■■■■ répond qu'une autre option serait ici d'augmenter le prix par AMM uniquement pour les médicaments vétérinaires.

■■■■■ propose également, pour l'IVDR, de fonctionner avec un *fee*.

■■■■■ indique que l'AFMPS est ouverte aux propositions des stakeholders permettant d'obtenir le même résultat financier via une autre méthode/mesure. ■■■ insiste sur le fait qu'■■■ ne souhaite toutefois pas se retrouver dans la même situation que l'année passée où les discussions duraient trop longtemps et où la loi de financement n'a pas pu aboutir. Les propositions doivent être transmises pour la concertation du 16.06.21 avec la cellule stratégique du ministre du Budget, le SPF Bosa et l'IF. Les grandes lignes de la loi de financement seront discutées le 16.06.21. Ensuite, elles pourront encore être affinées. Le but est d'introduire la loi en septembre.

■■■■■ souligne qu'■■■ ne trouve pas qu'il s'agisse d'une bonne idée de combler le manque de moyens par des taxes variables. Le principe de *fee for service* doit selon lui être davantage appliqué, autrement il existe le risque que le secteur paie mais ne reçoive rien en échange.

■■■■■ le confirme, l'augmentation des *fees* fait partie de son mandat et ■■■ peut être d'accord avec ça. Ce n'est pas le cas pour les coûts qui sont générés via des taxes complémentaires.

■■■■■ indique que les membres transmettront leurs propositions pour le 13.06.21 afin que l'AFMPS puisse encore les traiter pour la concertation du 16.06.21.

## **7. FONDS D'INVESTISSEMENT 2021**

En raison d'un manque de temps, ce point sera traité lors du prochain Comité.

## **8. ÉTAT DES LIEUX DES DOSSIERS LEGISLATIFS**

En raison d'un manque de temps, ce point sera traité lors du prochain Comité.

## **9. REDESIGN : ETAT D'AVANCEMENT DU DEMENAGEMENT**

En raison d'un manque de temps, ce point sera traité lors du prochain Comité.

## **10. DIVERS**

/