

COMITÉ DE TRANSPARENCE 114 – PROCÈS-VERBAL

28.04.2023 – GAL OBODO (01.C.7) + MESTO (01.C.1) – 9u00

1. APPROBATION DE L'ORDRE DU JOUR

■■■■■■■■■■, ■■■■■■■■■■ et ■■■■■■■■■■ sont officiellement excusés.

L'ordre du jour est approuvé.

2. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 31.03.2023

■■■■■■■■■■ demande d'apporter les adaptations suivantes à la page 3 :

- « ■■■■■■■■■■ aborde le déficit de 1,2 million d'euros pour les pharmaciens »
Il y a lieu d'ajouter ce qui suit à la phrase : « qui s'explique principalement par un déficit sur les comptes 1 et 2. ».
- La phrase « La localisation des coûts doit être examinée attentivement. » doit être remplacée par « L'allocation des coûts doit être examinée attentivement. ».

Le procès-verbal est approuvé.

3. LISTE D' ACTIONS

1) Dossiers législatifs

Le rapport a été transmis pour information aux membres. Pour toute remarque éventuelle, les membres peuvent directement prendre contact avec ■■■■■■■■■■.

2) Plan de recrutement 2022

Les membres n'ont pas de remarques à formuler.

4. BUDGET DES DÉPENSES 2024 (BUDGET MASTER FILE)

■■■■■■■■■■ et ■■■■■■■■■■ commentent la présentation PowerPoint.

Les chiffres proviennent du Budget Master File 2024 (=BMF). Le document ne reprend pas encore tous les paramètres (= volumes des outputs, coûts directs...). Le budget présenté n'est donc pas encore définitif.

La diapositive 3 montre une augmentation entre 2023 et 2024 pour la base (= les outputs du BMF). L'augmentation des salaires représente environ 5 % de cette augmentation. Le restant résulte de l'adaptation des volumes (et des heures par niveau et des nouveaux outputs) dans le BMF.

La mention « Encore à limiter » signifie que l'augmentation présentée est une estimation maximale. Il y aura d'abord encore une augmentation en complétant le BMF et ensuite une limitation à une augmentation réaliste.

Une réserve est à nouveau instaurée pour faire face aux imprévus, notamment un éventuel gouvernement en affaires courantes lors de l'élaboration du budget 2025.

■ a du mal à accepter une réserve de 1,5 million d'euros car ■ n'est pas certain qu'il n'y aura pas de gouvernement à ce moment-là. Un gouvernement en affaires courantes fonctionne également sous le régime des douzièmes provisoires. ■ indique que la réserve autorise l'AFMPS à pouvoir dépenser.

■ ajoute que le risque pour les parties prenantes est atténué par les taxes variables. Grâce à ces taxes, l'argent revient pour 80 % aux parties prenantes. ■ demande néanmoins que l'idée de la réserve soit mise de côté.

■ a également un problème avec la réserve. Il est en effet difficile de l'expliquer aux membres.

■ indique qu'il y a quelques années, un fonds opérationnel à hauteur de ce montant avait été créé avec Deloitte. Entre-temps, beaucoup de choses ont cependant changé. ■ préférerait également que la réserve soit supprimée. L'AFMPS doit réfléchir à la manière dont on peut demander une exception au gouvernement en affaires courantes afin de pouvoir néanmoins continuer à dépenser.

■ irait également dans ce sens. La réserve pourrait éventuellement être supprimée. ■ demande d'ajouter au rapport et à l'avis au ministre qu'en cas de gouvernement en affaires courantes en 2025 et éventuellement plus tard, une exception puisse être faite pour l'AFMPS afin que l'Agence puisse continuer à dépenser. Les membres estiment que cette proposition est acceptable.

Le Comité conclut que la réserve sera supprimée. L'avis budgétaire mentionnera que l'AFMPS pourra, exceptionnellement, en cas de circonstances imprévues, encore effectuer des dépenses à partir des fonds disponibles dans le budget de l'AFMPS.

■ demande qu'une scission soit faite entre l'augmentation purement « technique » (= indexations et coûts salariaux dans le volume de personnel existant) et l'augmentation due au personnel supplémentaire en raison des nouvelles activités demandées. ■ répond qu'environ la moitié (3 millions d'euros) correspond à l'augmentation « technique » et l'autre moitié aux « activités supplémentaires » (4 millions d'euros). Le chiffre augmentera encore pour ensuite diminuer. En effet, toutes les données n'ont pas encore été introduites dans le BMF.

Pour ■, il est difficile d'avoir des discussions sur le budget si l'on ne sait pas en quoi consistent les nouvelles activités. ■ tente de clarifier la situation par secteur à l'aide des diapositives suivantes.

Diapositive 4 : Dépenses du SCM : 700 000 euros pourraient être retirés du budget. Le nouveau rapport annuel de l'auditeur SCM est attendu. Il définit quelle sera la nouvelle mensualité.

Diapositive 5 : ■ indique que toutes ■ ont convenu de remplir les prévisions dans les conditions idéales. Cela permettra aux parties prenantes d'avoir une meilleure vision de l'évolution souhaitée par l'AFMPS. La proposition est bien accueillie par les parties prenantes.

Le budget et les ETP ont considérablement augmenté ces dernières années. ■ explique qu'■ ne peut pas expliquer cette augmentation à la base s'ils ne voient pas à quoi sert l'argent.

■■■■■ conclut que les temps de travail augmentent principalement en raison des difficultés rencontrées au CTIS. Chaque État membre est confronté à ces problèmes. ■■■■ se demande ce que fera la Belgique pour conserver sa deuxième place.

■■■■■ espère que le nouvel administrateur général s'appuiera sur ce qui existe déjà. Il y a les différents projets dans la Bioplatforme et la fiche Recherche & Développement. Les données et la *modelling simulation* constituent actuellement un point important. À la DG PRE, nous essayons de rechercher des solutions de manière très créative pour développer davantage notre expertise et mettre en place une politique proactive à cet effet. Parallèlement, l'Agence opère dans un environnement politique et est tributaire des demandes de la (future) cellule stratégique.

■■■■■ remercie ■■■■■ pour ses explications. L'Espagne est actuellement la première de la classe. Ces dernières années, de nombreux investissements ont été réalisés en Belgique dans le domaine des essais cliniques. Pour le CTIS, ■■■■ écouterait également les acteurs concernés sur le terrain et propose d'organiser un petit workshop entre l'AFMPS et un certain nombre de firmes afin de transmettre ensuite des remarques ciblées aux instances européennes. ■■■■■ et ■■■■ ■■■■■ apprécie l'idée. ■■■■■ fera le nécessaire.

■■■■■ aborde ensuite la rubrique *others non-contributing* avec une augmentation de 20 %. Un plan de priorités a été conçu et le paiement serait effectué par le biais de la dotation. ■■■■■ fait savoir qu'■■■■ n'a pas encore reçu de retour d'information sur la fiche « Recherche & Développement ». ■■■■ ajoute que l'accord d'été ne fait aucune distinction entre l'acteur commercial et l'acteur universitaire. Le coût du type de fichier est pris en compte. Quelle que soit la nature de l'acteur, une allocation est allouée à l'AFMPS à partir de la dotation. Si le paiement ne s'effectue pas via la dotation, ■■■■■ fait savoir que l'industrie ne paiera plus.

■■■■■ fait observer que la dotation est répartie entre trois postes principaux. Si aucune dotation n'est allouée à un poste particulier, une « remise » peut éventuellement être accordée aux autres produits. ■■■■■ estime qu'il convient de nuancer le fait que la remise est accordée à tous les outputs sur la base de la dotation - en interne ladite dotation AFMPS - et que la partie relative à l'accord d'été est toujours considérée séparément. Une éventuelle augmentation de la part de l'accord d'été ne pourrait pas affecter la part de la dotation utilisée pour la distribution d'une remise par output. Il existe cependant un *écart* entre le montant initial de l'accord d'été et l'augmentation des coûts. Avant 2025, l'AFMPS pourra faire payer les coûts par la dotation, mais il y aura un changement de gouvernement. Il s'agit d'une discussion qui doit être abordée dans le cadre du budget 2024 afin de mettre en œuvre l'augmentation à partir du 1^{er} janvier 2025. En outre, ■■■■■ et ■■■■■ estiment qu'en cas d'augmentation de la rubrique *others non-contributing*, la dotation/l'accord d'été devrait également augmenter. En effet, toute chose convenue à un moment donné devrait pouvoir évoluer au fil du temps.

6. CLÉ DE REMBOURSEMENT VARTAX 2024

■■■■■ fait une présentation PowerPoint.

■■■ propose de calculer la deuxième composante au moyen des informations les plus récentes, lorsque l'on disposera d'une meilleure vue d'ensemble des projets du fonds d'investissement. Pour l'heure, la clé générale a été utilisée.

■■■■■ a reçu les prévisions d'homeo en cours de réunion. Ces chiffres doivent encore être ajustés.

En réponse à la question de ■■■■■ sur la suite du processus, ■■■■■ explique que l'AFMPS se réunira à plusieurs reprises dans les semaines à venir pour finaliser ses propres propositions. Une proposition de budget sera ensuite soumise aux membres. Le fonds d'investissement n'est pas

concerné. [REDACTED] examinera avec [REDACTED] quand cela sera possible pour [REDACTED]. [REDACTED] propose que les projets en cours qui se poursuivront en 2024 soient déjà intégrés.

[REDACTED] demande que la remarque d'[REDACTED] au point 4 soit prise en compte dans la proposition de budget. [REDACTED] répond que deux diapositives seront présentées : une diapositive qui montre les conditions idéales et une diapositive qui montre une première étape réaliste pour atteindre ces conditions idéales.

7. SUIVI ENQUÊTE DE SATISFACTION: RÉSULTATS

[REDACTED] informe les membres au sujet des résultats de l'enquête de satisfaction 2021 à l'aide d'une présentation PowerPoint.

Le benchmark fédéral couvre la même période.

Le personnel de niveau A principalement a participé à l'enquête. L'insatisfaction augmente du niveau D vers le niveau A.

Des facteurs externes et internes sont à l'origine des mauvais résultats. [REDACTED] ayant demandé combien de temps il faut pour changer la culture d'une organisation, [REDACTED] répond qu'il faudra 10 ans. Le Comité de direction actuel soutient les actions proposées. [REDACTED] a bon espoir que le nouveau Comité de direction voudra également travailler sur ce sujet.

L'enquête a été réalisée pendant la période de la pandémie du coronavirus, mais [REDACTED] précise que cela n'est pas la cause des résultats.

[REDACTED] fait remarquer que les collaborateurs savent ce que l'on attend d'eux. [REDACTED] se demande s'ils sont également au courant de la manière dont l'organisation est financée et des attentes. [REDACTED] pense que les chefs fonctionnels et les chefs hiérarchiques transmettent ce message à leurs collaborateurs par le biais des cercles d'évaluation. Les entretiens d'évaluation sont un point d'action qui a été discuté au sein des groupes de travail. C'est la raison pour laquelle le programme de leadership a été lancé au sein du département Personnel & Organisation, permettant aux chefs de suivre des cours et des formations en vue de perfectionner leurs compétences en matière de leadership. En raison de leur lourde charge de travail, les collaborateurs n'ont pas toujours le temps de suivre des formations. C'est la raison pour laquelle le point d'action 1 a obtenu un score aussi élevé (= quelles sont les priorités pour l'AFMPS et pour la transparence de la communication). Par l'intermédiaire des directeurs généraux et de MSN, des efforts sont néanmoins déployés pour convaincre les collaborateurs de s'inscrire à des formations.

[REDACTED] ajoute que, lors de la séance d'information destinée aux nouveaux collaborateurs, [REDACTED] explique ce qu'est ProCost et pourquoi il est important d'utiliser cet outil. Il est important que les parties prenantes sachent à quoi leur argent est consacré. Le département Personnel & Organisation organise également un trajet d'intégration qui inclura le département Budget & Contrôle de gestion. Les collaborateurs y sont également informés du mode de financement de l'AFMPS.

[REDACTED] fait savoir que ProCost a entraîné une forte démotivation parmi les collaborateurs. L'outil est considéré comme un mécanisme de contrôle. Il n'est pas évident d'expliquer aux collaborateurs surtout plus âgés pourquoi il est important d'utiliser ProCost.

8. DIVERS

Il n'y a pas de points divers.

La présidente lève la séance et remercie tous les membres pour leur bonne préparation et leur participation interactive.