

Bilan social 2017

*Ensemble, avec nos réseaux,
réinventons le service public des données*

abes.fr

Auteurs : Département Administration Logistique et Finances / Service des ressources humaines et de la documentation

Retrouvez le Bilan social sur le [site de l'Abes](#).

Contact : rh@abes.fr



Sommaire

1.	Le mot du Directeur	4
2.	Emploi et effectifs	5
	Les effectifs au 31 décembre 2017	6
	Représentation des agents non titulaires	6
	La résorption de l'emploi précaire	8
	Les personnels par statut et par filière	8
	Les effectifs en équivalent temps plein	9
	La démographie des personnels	10
	L'âge moyen et médian par statut et catégorie	10
3.	La carrière des personnels	11
	L'avancement des personnels titulaires	11
	Mouvement des personnels	12
	Les recrutements	13
4.	Modalités et conditions de travail	14
	Temps partiel et temps incomplet	14
	Aménagement d'horaires hebdomadaire	14
	Le télétravail	14
	Les congés	14
	Le compte épargne temps	15
	Les heures supplémentaires	15
5.	La santé au travail	16
	Les absences pour maladie par type et tranche d'âge	16
6.	Le dialogue social	18
	Les séances des instances consultatives de l'Abes en 2017	18
	Le comité technique de proximité (CTP)	18
	La commission paritaire locale (CPL)	18
	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	19
	La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP)	19
7.	La formation continue	20
8.	Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	22
9.	La masse salariale	23
	La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	24
10.	L'action sociale	24
	Points de repères 2017	25

1. Le mot du Directeur

Cette première édition du Bilan social de l'Abes est le fruit du travail du Département Administration Logistique Finances, notamment son Service des ressources humaines.

Le Bilan social propose une mise en valeur des principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'établissement, de la comparer dans le temps, de mesurer les progrès réalisés, les évolutions des effectifs, des emplois, des filières professionnelles, des statuts, de la démographie, des carrières, etc... Il présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels, les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels contractuels de l'établissement ainsi que la prévention des risques psychosociaux.

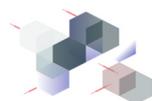
Cette édition reconduit les thèmes développés dans le document « Eléments du Bilan social » réalisé jusque-là et développe de nouveaux thèmes permettant de se rapprocher du cadre de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le Bilan social (représentation des instances consultatives, des prestations sociales, représentation des personnels en situation de handicap, rémunération, représentation des personnels par genre, par catégorie fonction publique, etc).

Outil d'aide au dialogue social, le Bilan social est communiqué aux membres du Comité technique et débattu au sein de cette instance.

Le Bilan social est un véritable outil de gestion structurant dans la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines dynamique basée sur la connaissance des spécificités de l'Abes.

Accessible sur le site web institutionnel de l'Abes, il est à disposition des personnels, des partenaires et du grand public.

David Aymonin



2. Emplois et effectifs

Au 31 décembre 2017, le plafond d'emplois Etat s'élève à 69 emplois ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) :

- Emplois titulaires rémunérés directement sur budget de l'Etat : 60 ETPT (59 en 2016)
- Emplois contractuels rémunérés sur la subvention de fonctionnement : 9 ETPT (9 en 2016)
- Emplois contractuels rémunérés par l'établissement sur ressources propres : 11 ETPT (12 en 2016)

Représentation des 60 emplois de titulaires rémunérés sur budget de l'Etat au 31 décembre 2017 par filière, corps, catégorie fonction publique.

Filière	Administratifs (AENES)			Bibliothèques (BIB)				Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF)				
	A	B	C	A+	A+	A	B	A+	A	A	B	C
Corps	Attaché	SAENES	Adjoint	Conservateur général	Conservateur	Bibliothécaire	assistant spécialisé Bibliothécaire	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Technicien	Adjoint technique
Total	1	3	1	2	16	4	5	8	17	0	2	1
Total postes	5 emplois (5 emplois en 2016)			27 emplois (27 emplois en 2016)				28 emplois (27 emplois en 2016)				

Voici les principales modifications survenues en 2017 :

- Création d'un poste d'ingénieur d'études dans le cadre du schéma d'emploi 2016
- Transformation d'un poste de bibliothécaire assistant spécialisé en technicien de recherche et de formation dans le cadre de l'ouverture d'un poste au concours de recrutement d'un gestionnaire des ressources humaines
- Transformation d'un poste d'assistant ingénieur en bibliothécaire pour permettre le recrutement d'un titulaire par mouvement
- Rehaussement d'un poste d'assistant ingénieur en ingénieur d'études pour permettre l'avancement d'un personnel sur liste d'aptitude.
- Augmentation du nombre d'emplois d'ingénieurs d'études (+ 2 emplois)
- Diminution du nombre d'emplois d'assistants ingénieurs (- 2 emplois)
- Augmentation du nombre d'emplois de bibliothécaires (+ 1 emploi)

Les emplois de conservateurs des bibliothèques (26% des emplois) et ingénieurs d'études (28%) restent majoritaires à l'Abes.

LES EFFECTIFS

AU 31 DECEMBRE 2017

	Titulaires				Non Titulaires			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	26	25.6	19	18.1	10	9.6	8	7.8
Ingénieur de recherche	3	3	4	4	0	0	0	0
Conservateur des bibliothèques	8	7.8	9	8.3	0	0	0	0
Attaché administration	1	1	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire	2	2	2	2	2	2	3	2.8
Ingénieur d'études	12	11.8	4	3.8	5	5	3	3
Assistant Ingénieur	0	0	0	0	3	2.6	2	2
Catégorie B	3	3	7	6.2	1	0.7	3	2.8
Technicien	1	1	1	0.8	0	0	1	1
Bibliothécaire assistant spécialisé	2	2	3	3	1	0.7	0	0
Secrétaire administratif de l'EN	0	0	3	2.4	0	0	2	1.8
Catégorie C	0	0	2	2	0	0	0	0
Adjoint technique RF	0	0	1	1	0	0	0	0
Adjoint administratif ENES	0	0	1	1	0	0	0	0
SOUS TOTAL	29	28.6	28	26.3	11	10.3	11	10.6
TOTAL par statut	57 agents (56 en 2016)				22 agents (21 en 2016)			
TOTAL ETP par statut	54.9 ETP (55.4 en 2016)				20.9 ETP (20.3 en 2016)			
TOTAL effectif ABES	79 agents / 75.8 ETP							
TOTAL par genre	40 hommes et 39 femmes							

A l'Abes, les effectifs relèvent majoritairement de la catégorie A de la fonction publique (80%) sur la totalité de la population). La population des personnels fonctionnaires reste la plus représentée à l'Abes (72%).

Par ailleurs, la représentation des effectifs à l'Abes se distingue par une parité homme/femme approchant l'égalité (49% de femmes).

REPRESENTATION

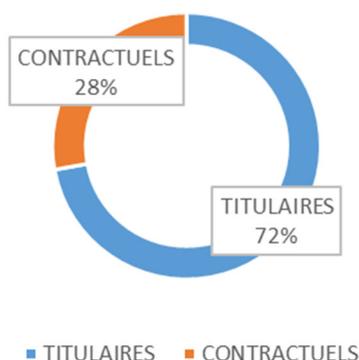
DES AGENTS NON TITULAIRES

	Au 31/12/2017			
	Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	10	9.6	8	7.8
Dont CDI	3	3	0	0
Bibliothécaire	2	2	3	2.8
Ingénieur d'études	5	5	3	3
Assistant Ingénieur	3	2.6	2	2
Catégorie B	1	0.7	3	2.8
Dont CDI	1	0,7	0	0
Technicien	0	0	1	1
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	0.7	0	0
Secrétaire administratif de l'éducation nationale	0	0	2	1.8
Catégorie C	0	0	0	0
Dont CDI	0	0	0	0
SOUS TOTAL	11	10.3	11	10.6
TOTAL par statut	22 agents (21 en 2016)			
TOTAL ETP par statut	20.9 ETP (20.3 en 2016)			
Nombre de passage de CDD en CDI en 2017	1			
TOTAL des éligibles Sauvadet en poste à l'ABES	3 agents / 3 ETP			

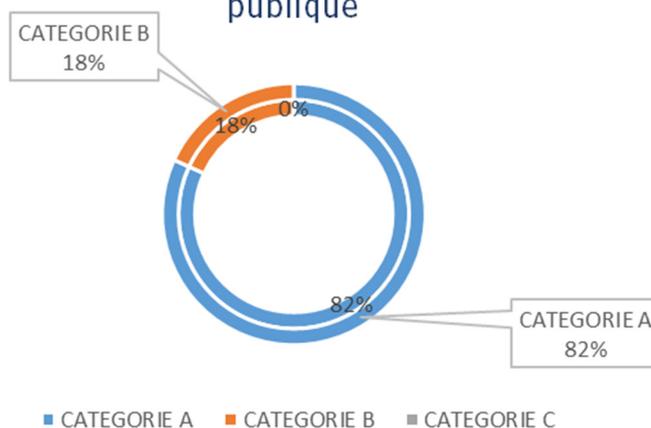
Les personnels non titulaires représentent 28% de la population totale, ils relèvent majoritairement de la catégorie A (82%). Les hommes et les femmes sont représentés à égalité. 18% des agents contractuels sont en CDI.



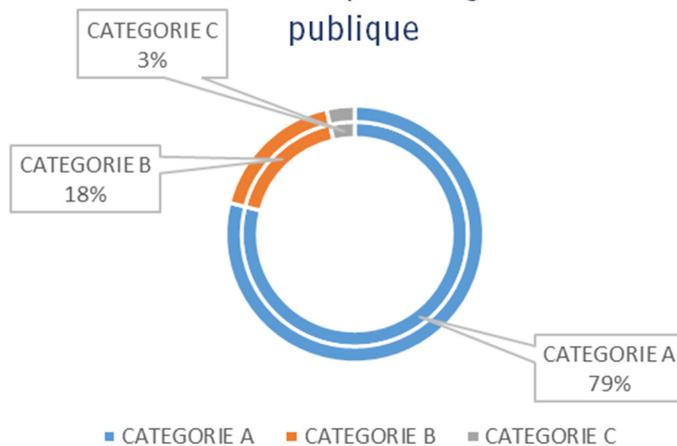
Répartition des personnels par statut



Personnels contractuels par catégorie fonction publique



Personnels titulaires par catégorie fonction publique



LA RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

Bilan des titularisations des éligibles au dispositif « Sauvadet » au 31/12/2017 :

4 agents contractuels titularisés à l'Abes :

3 personnels titularisés par concours réservés ouverts à l'Abes

Année	Grade	Catégorie FP	Métier	Genre
2013	SAENES	B	Gestionnaire financier	F
2014	IGE	A	Administrateur système informatique	H
2017	TECH	B	Gestionnaire des ressources humaines	F

1 personnel éligible titularisé par concours de droit commun ouvert à l'Abes

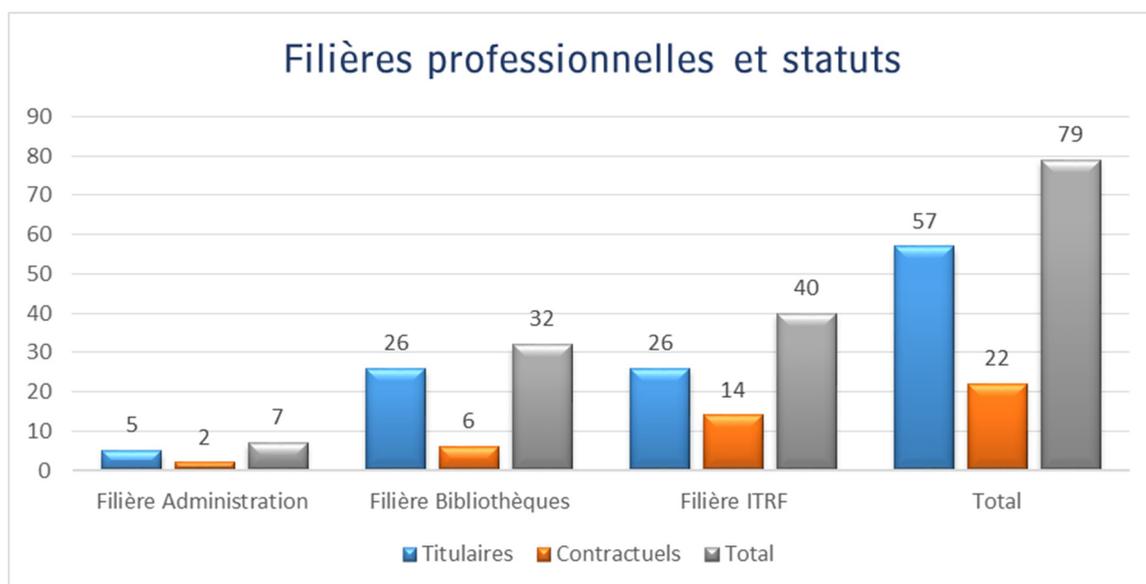
Année	Grade	Catégorie FP	Métier	Genre
2013	IGE	A	Gestionnaire des données et de la documentation	H

Au total, 10 agents contractuels ont été titularisés à l'Abes.

LES PERSONNELS PAR STATUT ET PAR FILIÈRE

Nombre total d'éligibles au 31/12/2017 : 4

- 3 IGE Développeur/Concepteur d'application
- 1 ASI Développeur d'application

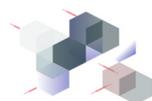


La filière des personnels ITRF reste la plus représentée à l'Abes sur l'année 2017 (40 contre 41 en 2016).

La proportion des personnels relevant de la filière des bibliothèques tous statuts confondus a augmenté sur l'année 2017 (32 en 2017 contre 30 en 2016).

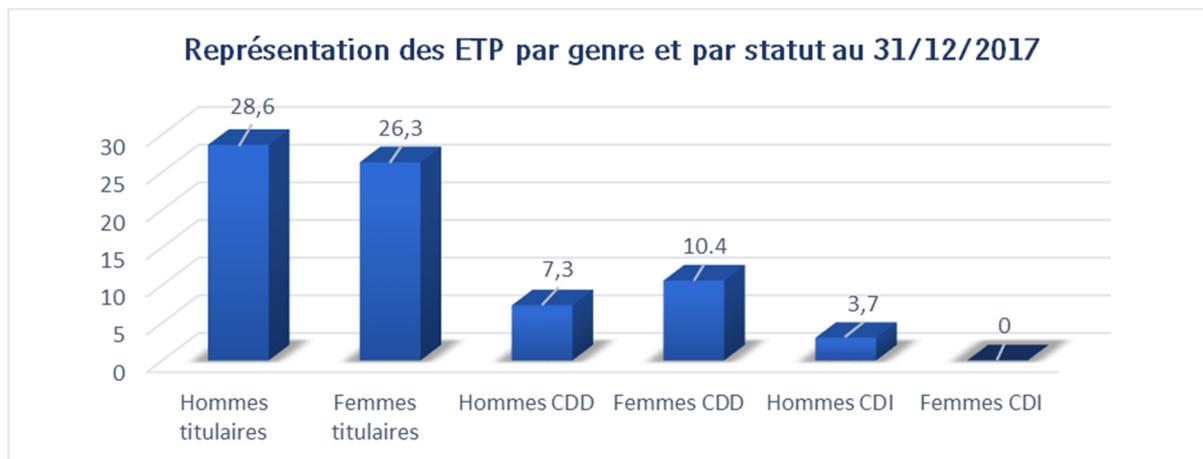
Les personnels contractuels sont davantage représentés dans la filière ITRF (63%) tandis que la représentation des personnels titulaires est équilibrée dans les filières des bibliothèques et des ITRF.

La filière administration reste la moins représentée (9% des effectifs de l'Abes).

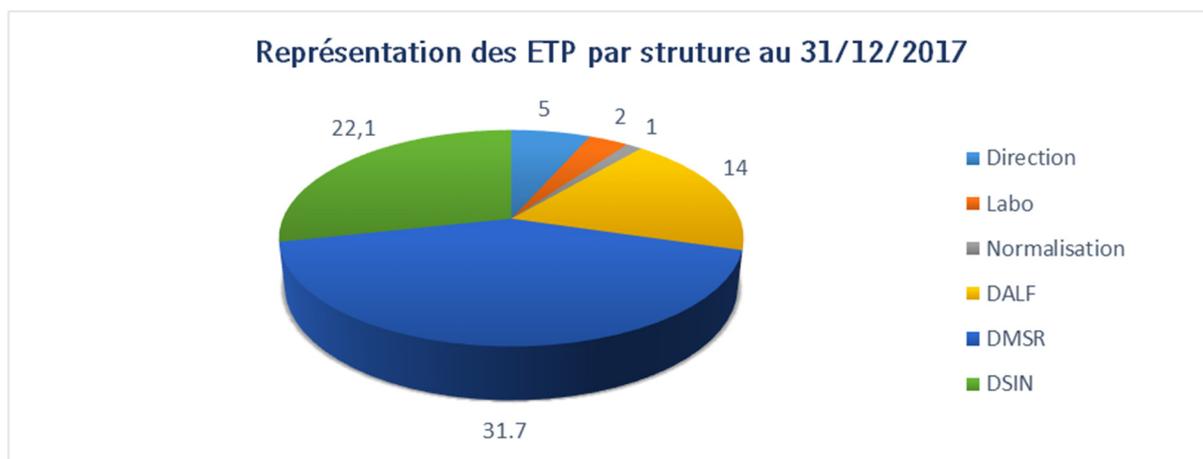


LES EFFECTIFS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN

Au 31 décembre 2017, les effectifs de l'Abes s'élèvent à 79 agents (75.8 ETP), dont 57 fonctionnaires (54.9 ETP) et 22 contractuels (20.9 ETP).



La population des hommes titulaires en ETP est sensiblement supérieure à la population des femmes titulaires. La parité hommes/femmes approche l'égalité pour les ETP des personnels contractuels CDD et CDI confondus (10,3 ETP pour les hommes, 10,4 ETP pour les femmes).



En 2017, les effectifs de la Direction de l'Abes (comprenant notamment les responsables des départements) ont diminué de 2 ETP du fait de la suppression de la fonction d'adjoint au directeur et du départ du responsable du DSIN en cours de remplacement au 31 décembre 2017.

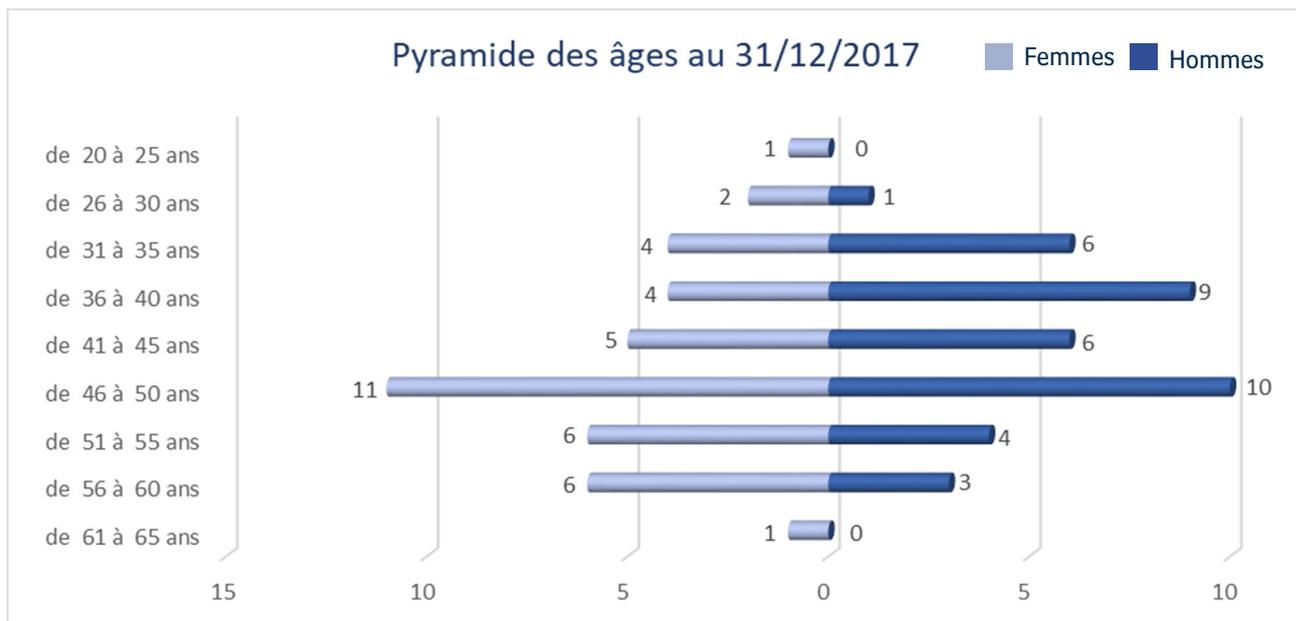
Cette année est marquée par la création du Labo composé de 2 ETP issus des départements systèmes d'information et numérique (1,5 ETP) et métadonnées et services aux réseaux (0.5 ETP).

Les effectifs en ETP du DMSR ont diminué (-1.6 ETP) du fait de mouvements internes et externes.

Les effectifs du DALF ont augmenté d'1 ETP avec le renfort d'un personnel au secrétariat.

Les effectifs en ETP du DSIN ont diminué (- 3,5 ETP) du fait de mouvements internes, d'un départ et du décès d'un agent.

LA DÉMOGRAPHIE DES PERSONNELS

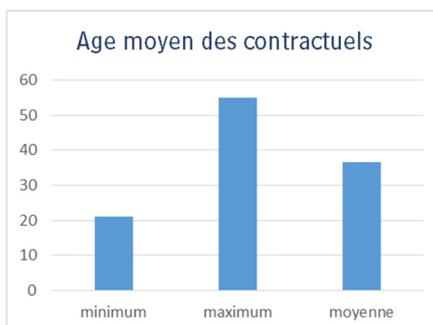
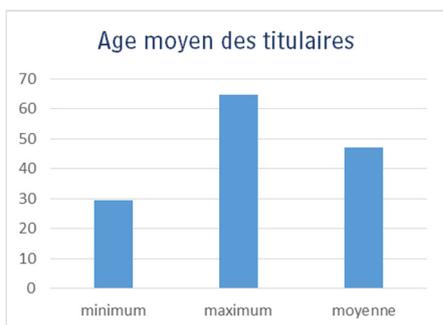


L'âge moyen des personnels s'élève à 44,12 ans. Une part significative de la population est représentée dans la tranche d'âge 46 à 50 ans.

L'ÂGE MOYEN ET MÉDIAN PAR STATUT ET CATÉGORIE

Catégorie FP	Agents titulaires							
	A+		A		B		C	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Age moyen	51,3	52,1	41,5	36,7	48	46,4	0	49
Age médian	49	54	40	36	47	46	0	49

Catégorie FP	Agents non titulaires							
	A+		A		B		C	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Age moyen	0	0	32,4	40,9	37	24,5	0	0
Age médian	0	0	38	38	37	24,5	0	0



3. La carrière des personnels

L'AVANCEMENT DES PERSONNELS TITULAIRES

Sur liste d'aptitude	Campagne 2016			Campagne 2017		
	Promouvables	Proposés	Promus	Promouvables	Proposés	Promus
Filière AENES par corps d'accès						
SAENES	1	1	0	1	1	0
Filière ITRF par corps d'accès						
IGR	9	2		13	2	0
IGE	1	1	1	1	1	1
ASI	0	0	0	0	0	0
TECH	1	1	0	1	1	0
Filière des bibliothèques par corps d'accès						
CSV Général	5	0	0	7	1	1
CSV	3	1	0	3	1	0
BIB	6	2	0	6	3	0
TOTAL	26	8	1	32	10	2

Le nombre de personnels titulaires promouvables au changement de corps a augmenté en comparaison à l'année 2016 (+23%) notamment pour l'accès au corps des IGR (+4 agents), la population des IGE étant fortement représentée à l'Abes. En 2017, deux personnels ont été promus pour un changement de corps, soit 20% des proposés.

Par tableau d'avancement	Campagne 2016			Campagne 2017		
	Promouvables	Proposés	Promus	Promouvables	Proposés	Promus
Filière AENES par grade d'accès						
AAE HC	1	0	0	1	0	0
SAENES CS	1	1	0	1	1	0
SAENES CE	1	1	0	1	1	0
Filière ITRF par grade d'accès						
IGR HC	4	0	0	4	0	0
IGR IC	1	0	0	2	1	1
IGE IC	2	1	1	2	1	1
ATRF IC	1	1	0	1	1	1
Filière des bibliothèques par grade d'accès						
CSV en chef	5	0	0	6	3	1
BIB HC	-	-	-	1	1	0
BIBAS CE	2	2	0	1	1	1
BIBAS CS	1	1	0	1	1	0
TOTAL	19	7	1	21	11	5

Le nombre de promouvables à un changement de grade a augmenté en comparaison à l'année 2016 (+10,5%)

Sur la totalité des personnels proposés pour un avancement de grade en 2017, 5 personnels ont été promus (2 hommes, 3 femmes), soit 45% des proposés.

**MOUVEMENT
DES PERSONNELS**

	Départs à la Retraite	Mutation		Réussite concours		Contrats		Autres sorties
		Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Disponibilité, démissions, Détachement, décès, etc
Total Cat. A/A+ titulaire	1	4	1	-	1	-	-	1
Hommes	-	2	-	-	-	-	-	-
Femmes	1	2	1	-	1	-	-	1
Conservateur	-	2	-	-	1	-	-	-
Bibliothécaire	-	1	-	-	-	-	-	-
Ingénieur d'études	-	1	-	-	-	-	-	1
Ingénieur de recherche	-	-	1	-	-	-	-	-
Cat. A non titulaire	-	-	-	-	1	2	2	-
Hommes	-	-	-	-	1	1	1	-
Femmes	-	-	-	-	-	1	1	-
Ingénieur d'études	-	-	-	-	-	1	-	-
Assistant ingénieur	-	-	-	-	1	1	1	-
Bibliothécaire	-	-	-	-	-	-	1	-
Cat. B titulaire	-	-	-	1	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	1	-	-	-	-
Technicien-ne	-	-	-	1	-	-	-	-
Cat. B non titulaire	-	-	-	-	-	1	1	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-	-	1	1	-
Technicien-ne	-	-	-	-	-	1	1	-
Cat. C titulaire	-	-	-	-	-	-	-	-
Cat. C non titulaire	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	4	1	1	2	3	3	1
TOTAL ENTREES					8			
TOTAL SORTIES					6			

En 2017, 14 mouvements (16 en 2016) sont recensés.

- 4 agents titulaires recrutés par voie de mutation (2 en 2016),
- 3 agents non titulaires recrutés (4 en 2016).

Le nombre de départs définitifs est inférieur à 2016 (9 départs), le nombre de départs temporaires a diminué (4 en 2017 et 8 en 2016).

Les 4 absences de longue durée :

- 1 congé de longue maladie
- 1 congé de maladie ordinaire
- 1 congé de formation de plus de 6 mois
- 1 congé parental



LES RECRUTEMENTS

Le service RH a accompagné les différents Départements en organisant 8 recrutements de personnels :

- 3 recrutements sur contrats (5 en 2016)
- 5 recrutements sur postes de fonctionnaires (2 en 2016)

Toutes les offres de recrutement sont publiées sur le site de la Bourse interministérielle de l'emploi public.

Les concours et examens professionnels :

11 agents, contractuels ou fonctionnaires, se sont inscrits à 9 concours pour lesquels ils ont suivi les préparations proposées par les réseaux de formation continue :

Concours ou examen	Voie	Nombre d'agents
Magasinier principal	externe	1
BiBAS classe normale	externe	1
BiBAS classe normale	Réservé BOE	1
BIBAS classe exceptionnelle	examen professionnel	1
BIBAS CS	externe	2
Technicien de recherche et de formation	interne	1
Technicien de recherche et de formation	Réservé Sauvadet	1
Ingénieur d'études	externe	2
Concours CRPE	interne	1
TOTAL		11

- 1 agent admis au recrutement réservé BOE de BIBAS classe normale
- 1 agent admis au concours de technicien ITRF Bap J en Sauvadet
- 1 agent admis à l'examen professionnel de BiBAS CE
- 1 agent admis au concours de CRPE (professeur des Ecoles)

4. Modalités et conditions de travail

A l'Abes, la gestion du temps de travail est réalisée par un système de gestion automatisé (badgeuse)

TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET

- 13 agents à temps partiel à 80% au 31/12/2017, soit 19% de la population totale (13% en 2016)
- 1 agent en contrat à durée indéterminée à temps incomplet à 70%
- 1 agent à temps partiel thérapeutique à 50%

Temps partiel et temps incomplet au 31/12/2017				
Corps	Effectif par corps	Hommes	Femmes	% TP par corps
IGE	16	1	1	12.5%
SAENES	3	-	3	100%
TECH	2	0	1	50%
CSV	16	1	2	18.8%
Non titulaires	21	2	2	19%
Non titulaire à temps incomplet	1	1	-	-
CSV TP Thérapeutique	1	-	1	-

AMENAGEMENT D'HORAIRE HEBDOMADAIRE

Les modalités d'aménagement de l'horaire hebdomadaire permettent de répartir son temps de travail sur la semaine avec une journée allégée en demi-journée le lundi, le mercredi ou le vendredi.

	2016	2017	Évolution
Nombre d'agents en aménagement	25	23	-8%

Les demandes d'aménagement d'horaires hebdomadaires ont diminué en 2017.

LE TÉLÉTRAVAIL

Les jours éligibles au télétravail sont le lundi et/ou le vendredi. L'année 2017 se distingue par une augmentation des télétravailleurs à l'Abes. Le nombre global de jours de télétravail est de 51 jours sur la semaine, également répartis entre le lundi et le vendredi.

	2016	2017	Évolution	Effectif théorique des bénéficiaires
Nombre de télétravailleurs	31	33	+ 6,5 %	75
Nombre de jours télétravaillés par semaine	42	51	+ 21,4 %	150

LES CONGÉS

	Droits en jours	Jours Pris	Jours Non Pris	Jours reportés sur 2018	Jours perdus
Congés annuels	3239,00	2725,50	513,50	264	29,5
RTT	548,00	539,50	8,50	Sans objet	-
TOTAL	3787	3265	522		

Droits à congés = 45 jours proratisés selon la présence sur l'année et la quotité de travail.

RTT = 10 jours pour les personnels à 38h40 hebdomadaire proratisés selon la présence et la quotité de travail.



LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Représentation des détenteurs d'un CET au 31/12/2017

	2016				2017			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	30	6	2	38	25	6	2	33
Agents non titulaires	3	-	-	3	2	2	-	4
TOTAL	33	6	2	41	27	8	2	37

A l'Abes, les détenteurs d'un CET sont majoritairement les personnels titulaires (89%).

En 2017, le nombre de détenteurs d'un CET a diminué (-5.5%).

Jours indemnisés

	2016				2017			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	64	16	2	82	60	20	8	88
Agents non titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	64	16	2	82	60	20	8	88

Le nombre de jours indemnisés a augmenté pour les personnels titulaires relevant des catégories B et C (+ 6 jours) et a diminué sur la population des agents titulaires appartenant à la catégorie A (- 4 jours).

Solde des CET (campagne 2017)

	2016				2017			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	504	102,5	60	666,5	466,5	102	60	628,5
Agents non titulaires	24	4	-	28	14	8	-	22
TOTAL	528	106,5	60	694,5	480,5	110	60	650,5

Le nombre total de jours épargnés a diminué après la campagne 2017 (-44 jours).

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

	2017	
	Hommes	Femmes
Total des heures pour récupération*	723h22	1075h46
Total des heures écartées	404h55	563h39

Les heures effectuées de nuit ou de week-end ne sont pas comptabilisées dans l'outil de gestion du temps de travail.

* Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des missions sont comptabilisées dans les heures pour récupérations.

5. La santé au travail

Le suivi médical des personnels

L'Abes poursuit son conventionnement avec l'AMETRA dans le but d'assurer la mission de médecine préventive des personnels de l'agence. Au total, 49 visites ont été effectuées en 2017 :

- 42 visites périodiques (périodicité : tous les deux ans)
- 1 visite à la demande de l'employeur
- 1 visite à la demande du médecin du travail et 5 visites d'embauche

LES ABSENCES POUR MALADIE PAR TYPE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Congé longue durée				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	-	-	-	-
41 à 50 ans	-	-	215	1
51 à 60 ans	-	-	-	-
+ de 60 ans	-	-	-	-
Congé longue maladie				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	-	-	-	-
41 à 50 ans	-	-	-	-
51 à 60 ans	-	-	-	-
+ de 60 ans	-	-	31	1
Congé maladie ordinaire				
20 à 30 ans	-	-	5	2
31 à 40 ans	35	10	6	2
41 à 50 ans	123	3	331	11
51 à 60 ans	-	-	69	4
+ de 60 ans	18	1	4	1
TOTAL	176	14	661	22

Les autres absences par type (en jours)

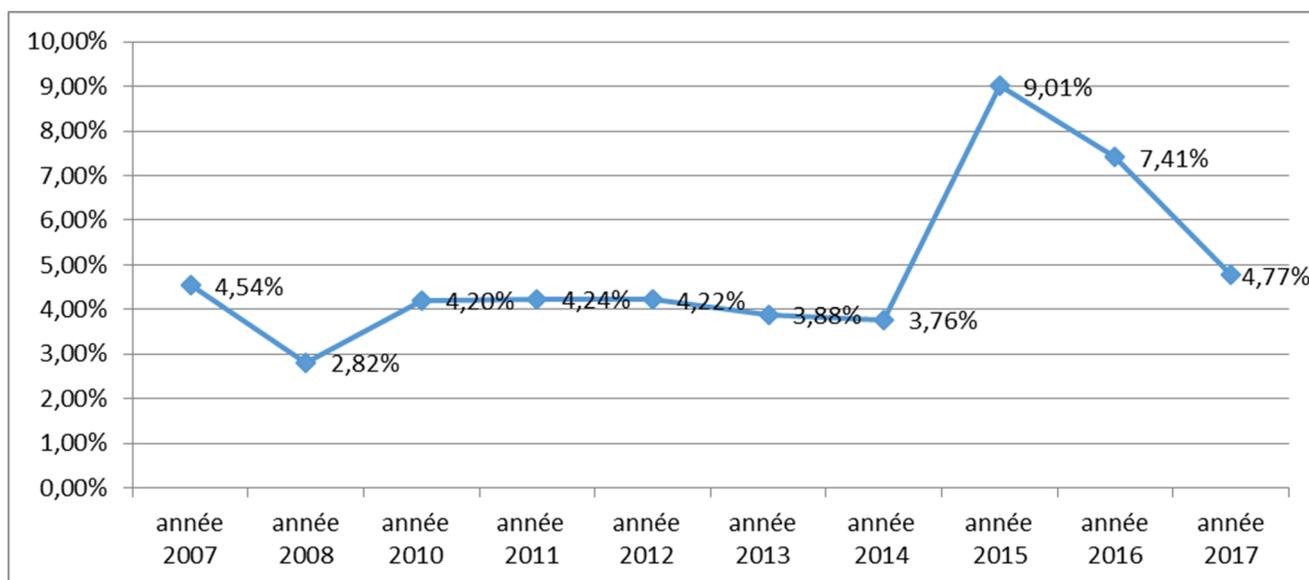
	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Concours	11,5	5	7,5	4
Congé maternité	-	-	133	1
Congé paternité	13	2	-	-
Evènements familiaux	18	9	4	2
Garde d'enfant	18	9	29	10
Grève	10	5	26	13
Autres	8,5	14	14,5	17
TOTAL	79	44	214	47



Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme a connu un pic important en 2015 puis a diminué de manière significative jusqu'en 2017 (baisse de 4.24%).

Pour le calcul, sont pris en considération les congés pour maladie des différents types ainsi que les congés pour garde d'enfant malade.



Prévention des risques psychosociaux (RPS)

L'Abes a adopté un plan d'actions et de mesures de prévention des risques psychosociaux, approuvé par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Un certain nombre des mesures ont été mises en œuvre en 2017 :

- Poursuite de la formation des encadrants à la prévention des RPS
- Formation de management à destination des encadrants et notamment des nouveaux encadrants
- Inscription au plan de formation 2018 d'actions de formation à destination des personnels et encadrants (Communication non violente, Encadrement de personnels en télétravail, formation à destination des personnels en télétravail sur les modalités d'organisation du travail)
- Inscription de la dimension « mieux travailler ensemble » dans le projet d'établissement
- Accompagnement RH des nouveaux chefs de services nommés fin 2017 suite à la réorganisation du département Métadonnées et Service aux Réseaux
- Actions sur le milieu du travail
- Sessions de sensibilisation au travail sur écran (3 sessions en 2017, 47 agents formés)
- Interventions en psychologie du travail (3 interventions en 2017)
- Rédaction d'une charte de la bonne utilisation du courrier électronique approuvée par le CTP et CHSCT

6. Le dialogue social

LES SÉANCES DES INSTANCES CONSULTATIVES DE L'ABES EN 2017

Les instances	Nombre de séances par années	
	2016	2017
Comité technique de proximité (CTP)	4	3
Commission paritaire locale (CPL)	3	4
Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	2	2
Commission consultative paritaire (CCP)	0	0

Le Comité Technique de Proximité (CTP)

Son rôle

Le Comité Technique de proximité est une instance de représentation et de dialogue chargée de donner un avis sur des questions collectives (organisation, fonctionnement, méthodes et techniques de travail).

Sa composition

- Membres de l'administration : le Directeur de l'Abes et le responsable en charge des ressources humaines
- Représentants du personnel : Intersyndicale Abes (SNPTES/UNSA, SNASUB, CFDT, CGT) : 4 titulaires et 4 suppléants

La Commission Paritaire Locale (CPL)

Son rôle

La Commission Paritaire est totalement interne. Elle a un rôle consultatif. La décision finale est prise par le Directeur de l'Abes, président de la CPL. Elle est consultée sur des décisions individuelles pour des dossiers concernant le personnel titulaire (inscription sur liste d'aptitude, tableau d'avancement, mobilité...)

Sa composition

- Membres de l'administration : 3 titulaires et 3 suppléants
- Représentants du personnel : 3 titulaires et 3 suppléants



Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Son rôle

Le CHSCT, créé à l'Abes par arrêté du 10 septembre 2012, a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Sa composition

- Représentants de l'administration : Le Directeur de l'Abes et le responsable en charge de la gestion des ressources humaines
- Représentants du personnel : 3 titulaires et 3 suppléants
- Le Médecin de prévention, l'Inspecteur santé et sécurité au travail, l'assistant de prévention de l'Abes sont invités aux séances du CHSCT

La Commission Consultative Paritaire (CCP) des agents non titulaires

Son rôle

La CCP est une instance réglementaire et consultative, qui a pour vocation de régler les situations individuelles des agents non titulaires de l'établissement. Elle peut être consultée pour des licenciements postérieurs à la période d'essai, des sanctions disciplinaires (autres qu'avertissement ou blâme), des refus de congés ou de temps partiel...

Sa composition

- Représentants de l'administration :
 - * titulaires : le Directeur de l'Abes et le responsable en charge de la gestion des ressources humaines
 - * 2 suppléants
- Représentants du personnel :
 - * 2 titulaires
 - * 2 suppléants

7. La formation continue

Le budget total employé pour la Formation Continue en 2017 s'élève à 127 174 € (69 115€ en 2016) ainsi répartis :

- Frais pédagogiques formation : 30 063 € (24 121€ en 2016)
- Frais inscription congrès : 15 910 € (10 513€ en 2016)
- Frais de mission (déplacements, hébergements, restauration) : 53 344 € (34 481€ en 2016)
- Voyage professionnel à Dublin, 35 participants : 27 857 € (pas de voyage depuis 2014)

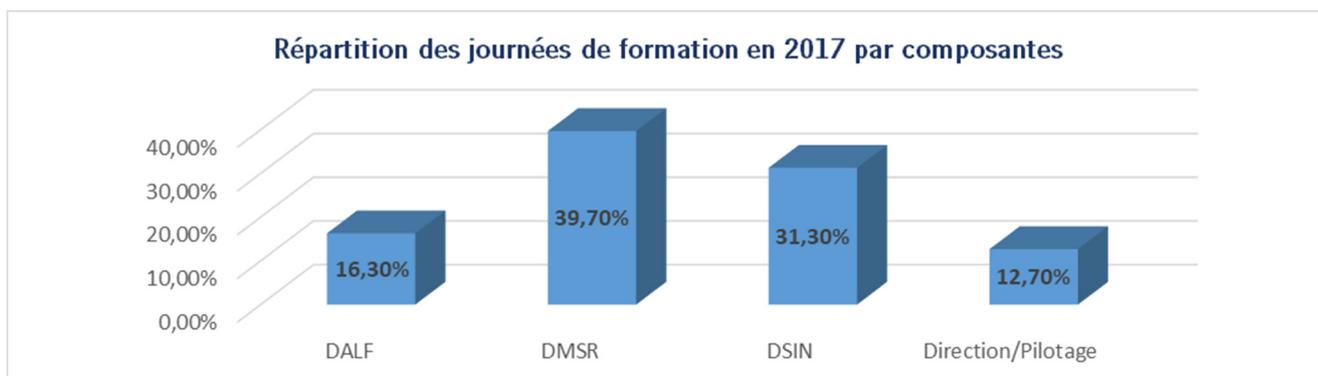
Répartition par catégories de personnel et filière

En 2017, 80 agents de l'Abes ont pu bénéficier de 7 jours de formation en moyenne (soit +30% de personnels formés en comparaison à l'année 2016 et +1,5 jour en moyenne par personnel)

	Catégorie A			Total A	Catégorie B			Total B	Catégorie C			Total C	TOTAL ABES
	AENES	BIB	ITRF		AENES	BIB	ITRF		AENES	BIB	ITRF		
Effectif sur l'année 2017	1	31	32	64	6	7	2	15	1	0	1	2	81
Nombre d'agents formés	1	31	31	63	6	7	2	15	1	0	1	2	80
Nombre d'heures FOR	4,5	1397,5	1311,5	2713,5	258,5	260	64,5	583	21,5	0	14,5	36	3332,5
Nombre de jours FOR	1	233	218,5	452,5	43	43	11	97	3,5	0	2,5	6	555,5
Moyenne heures FOR par agent (effectif)	4,5	45	41	42,5	43	37	32,5	39	21,5	0	14,5	18	41
Moyenne jours FOR par agent (effectif)	1	7,5	7	7	7	6	5,5	6,5	3,5	0	2,5	3	6,85

Les données ci-dessus prennent en compte les stages externes et internes, les séances d'information et les participations aux manifestations professionnelles. Ces statistiques concernent l'ensemble des 81 agents présents à l'Abes pendant l'année 2017, compte tenu des arrivées et des départs.

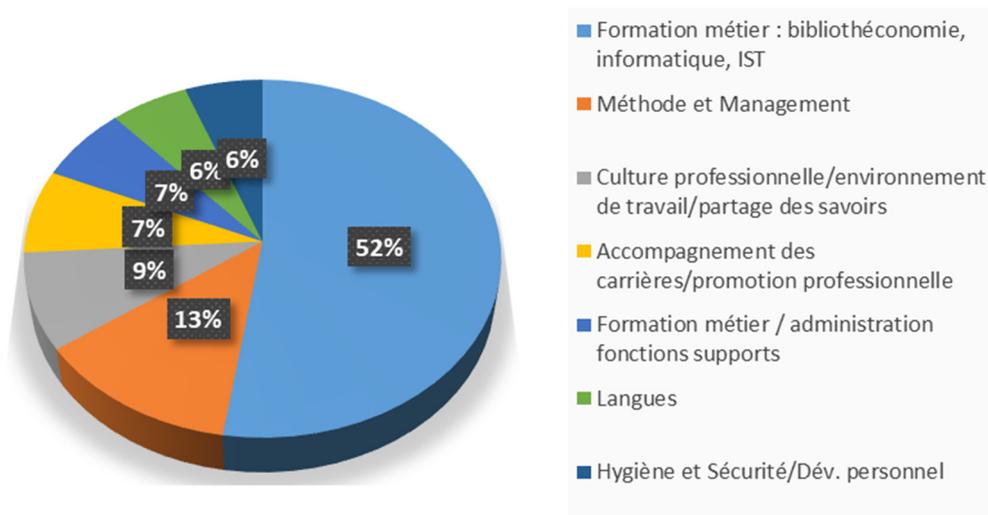
Précision : 130 journées de formation ont été octroyées à 1 agent dans le cadre du Congé de Formation Professionnelle.



La part des journées de formation a augmenté pour le département Administration, Logistique, Finances (10.5% en 2016), et a diminué pour le département Systèmes d'Information et Numérique (39% en 2016).

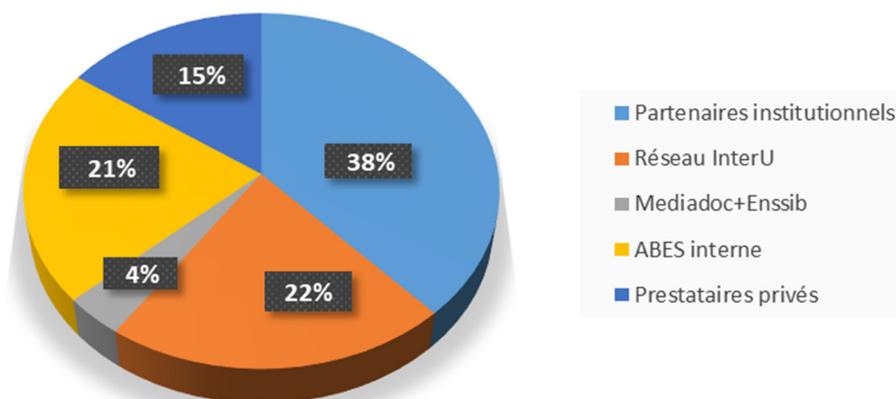


Répartition des volumes de formation par domaines - 2017



A l'Abes, la formation continue comprend aussi bien les actions de type classique (stage), que les autres formes d'apprentissage non intitulées dans la répartition des volumes de formation : il s'agit notamment des visites et manifestations professionnelles (congrès, séminaire, colloque, journée d'étude...) qui représentent un volume significatif (44% du volume total, soit 1480 h).

Volume de formation par type de prestataire en 2017



Accompagnement des parcours professionnels des agents et formation continue

- 1 bilan de compétences est en cours
- 1 congé de formation professionnel (CFP) débuté en septembre 2016 s'est achevé en mai 2017
- 1 parcours de professionnalisation est en cours
- 5 actions au titre du CPF (anc. DIF) sont en cours ou ont eu lieu en 2017

8. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le taux d'emploi des personnels en situation de handicap est observé au 1^{er} janvier de chaque année.

Au 1^{er} janvier 2017, l'Abes emploie 4 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Le taux d'emploi de l'établissement s'élève donc à 5,06% (3.15% en 2016, 4.42% en 2015) et se rapproche des exigences réglementaires (6% de l'effectif total).

Un taux d'emploi inférieur implique le paiement d'une contribution financière au FIPHFP.

Représentation par catégorie de la fonction publique

Catégorie	Nombre de BOE
A	3
B	1
C	0

Représentation par statut

Statut	Nombre de BOE	Femmes	Hommes
Titulaires	2	2	0
Agents non titulaires	2	1	1
TOTAL	4	3	1

Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi relèvent majoritairement de la catégorie A de la fonction publique, à part égale au statut de titulaire et des agents non titulaires, et sont majoritairement des femmes.

Les actions mises en œuvre en 2017 :

- Nomination d'un correspondant Handicap à l'Abes
- Aménagements et adaptations des postes de travail
- Poursuite de la politique d'achat auprès d'entreprises adaptées et établissements employeurs de personnels en situation de handicap



9. La masse salariale

La masse salariale consolidée (coûts chargés)

	2015	2016	2017
Budget Etat	4 136 000	4 069 000	4 310 018
Budget propre	668 045	747 253	669 972
TOTAL	4 804 045	4 816 253	4 979 990

La masse salariale intègre les rémunérations principales, les rémunérations indemnitaires, le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, les cotisations sociales.

Toutes les dépenses de personnel relèvent du programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire).

En 2017, la masse salariale a diminué de 10,5% sur budget propre et a augmenté de 6% sur budget Etat.

Représentation des salaires mensuels moyens nets par catégorie de la fonction publique (toutes populations confondues, primes incluses)

	Titulaires	Non titulaires
Catégorie A +	3 481	-
Catégorie A	2 499	1 974
Catégorie B	1 750	1 623
Catégorie C	1 494	-

Dépenses de personnel par élément de rémunération (montants bruts) :

Titulaires	
Rémunérations principales	1 806 471
Primes	497 064
Rémunérations accessoires	7 419
Non titulaires	
Rémunérations principales	457 528
Primes	68 508
Rémunérations accessoires	0

LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

Cette indemnité s'applique aux agents ayant la qualité de fonctionnaire, aux agents non titulaires recrutés par CDD ou CDI et rémunérés de manière expresse par référence à un indice.

	Cat A/A+	Cat B	Cat C
Agents titulaires	1	-	-
Agents non titulaires	-	-	-
	1 AGENT AU TOTAL		
Nombre de femmes	1	-	-
Nombre d'hommes	-	-	-

10. L'action sociale

- **Un pôle médico-social (AMETRA)** : médecins, infirmières et assistante sociale sont présents au Centre de santé pour apporter aux personnels leurs compétences en matière de santé, conditions de travail et accompagnement social.
- **L'Amicale des Personnels de l'Abes (APA)** propose aux personnels titulaires et contractuels de l'Abes des prestations diverses (tickets restaurant, tickets cinémas, sorties, voyages, prêt temporaires aux personnels, repas à thème, livres, CD, jeux, arbre de Noël, etc). Le budget de fonctionnement de l'APA s'élève à 91 000€, dont 69 000€ pour la restauration. Le montant des prêts en 2017 s'élève à 1000 €, soit 4.5 % du budget.
- **Réseau régional SRIAS** : La Section régionale interministérielle d'action sociale Occitanie (SRIAS) propose aux titulaires, retraités de la Fonction Publique d'État, ainsi qu'aux contractuels rémunérés sur le budget de l'État, diverses prestations et aides sociales.
- **Guide des actions sociales Abes** : Il propose aux agents de l'Abes un dossier de consultation qui rassemble de façon exhaustive l'ensemble des aides, prestations et services sociaux (accompagnement, propositions de solutions, conseils, contacts, information).



Points de repères 2017

AUGMENTATION DU POINT D'INDICE

Le point d'indice est utilisé pour calculer le salaire brut d'un fonctionnaire. Son traitement mensuel est ainsi calculé en multipliant le point d'indice majoré par l'indice brut majoré propre à chaque fonctionnaire et défini en fonction de son échelon, son grade, son cadre d'emploi et son ancienneté.

Au 1^{er} février 2017, la valeur du point d'indice a été portée à 4,6860 €

Date d'effet	Valeur du point d'indice (montants mensualisés)
1 ^{er} février 2017	4,6860
1 ^{er} juillet 2016	4,6581
1 ^{er} juillet 2010	4,63

En 2016, une revalorisation de 1,2 % a été décidée par les pouvoirs publics. Il s'agissait d'une hausse en deux temps, avec une première augmentation de 0,6 % en juillet 2016 et une seconde en février 2017.

AUGMENTATION DU SMIC HORAIRE

Le montant du SMIC est passé de 9.67 € brut en 2016 à 9.76 € brut en 2017.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATION (PPCR)

Depuis le 1^{er} janvier 2016 et jusqu'en 2021, la mise en œuvre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunération » destiné aux agents titulaires, prévoit, outre les revalorisations des grilles indiciaires, la mesure de « transfert primes/points » (TPP). Cette mesure consiste à *augmenter les indices de rémunération et appliquer un abattement sur les primes et indemnités*. L'objectif de ce PPCR est de réduire la disparité des taux de primes et en conséquence les niveaux de rémunération entre les corps ou cadres d'emplois, et d'augmenter la base de cotisation au régime de retraite de base des fonctionnaires et par conséquent le niveau de pension.

AUGMENTATION DES TAUX DE COTISATION AU REGIME DE RETRAITE

Pour les titulaires – La pension civile

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le taux des retenues pour pension est *relevé le 1^{er} janvier de chaque année* pour être aligné progressivement sur le taux de cotisation salariale appliqué dans le secteur privé et atteindre 11,10% à compter du 1^{er} janvier 2020.

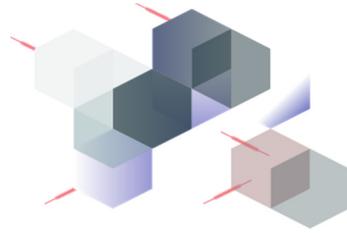
L'évolution du taux de cotisation pour pension civile part salariale	
Année	Taux de cotisation
du 1er au 31 octobre 2012	8,39 %
du 1er novembre au 31 décembre 2012	8,49 %
2013	8,76 %
2014	9,14 %
2015	9,54 %
2016	9,94 %
2017	10,29 %

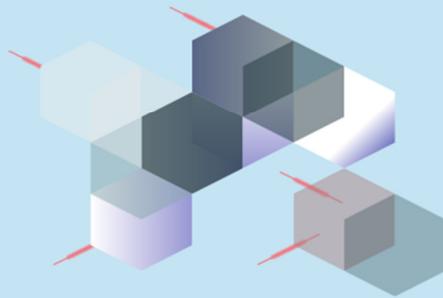
Pour les contractuels – L'Ircantec

L'Ircantec est un régime de retraite par points, les cotisations versées sont converties en points en fonction d'un salaire de référence. Lors du départ à la retraite, le montant de la pension est obtenu en multipliant le nombre de points acquis par la valeur de liquidation du point en vigueur à la date du départ (valeur du point en 2017 : 4,904€).

- **Tranche A** (fraction inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale)
2.80 % (2.72 % 2016) part salariale 4.20 % (4.08 % 2016) part employeur
- **Tranche B** (fraction au-delà du plafond de la Sécurité Sociale)
6.95 % (6.75 % 2016) part salariale et 12.55 % (12.35 % 2016) part employeur







abes ;
agence bibliographique
de l'enseignement supérieur

Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur
avenue Professeur Jean-Louis Viala - CS 84308 - 34193 Montpellier Cedex 5 - Tél. 04 67 54 84 10

