

Bilan Social

2018

Sommaire

Le mot du Directeur	3
1. Emplois et effectifs	4
Les effectifs de l'Abes.....	4
Répartition des emplois.....	5
Les emplois contractuels.....	7
La résorption de l'emploi précaire.....	8
Démographie des personnels.....	8
2. La carrière des personnels	10
Avancement et promotions des personnels titulaires.....	10
Mouvement des personnels.....	11
Les recrutements.....	12
3. Modalités et conditions de travail	14
Temps partiel / temps incomplet.....	14
Aménagement d'horaires hebdomadaires.....	14
Le dispositif de télétravail.....	15
Les congés.....	15
Le CET – Compte Epargne Temps.....	15
Les heures supplémentaires.....	16
4. La santé au travail	17
Prévention des Risques Psycho-Sociaux.....	17
Taux d'absentéisme.....	17
5. Le dialogue social	19
Élections professionnelles 2018.....	19
Le CTP - Comité Technique de Proximité.....	19
La CPL - Commission Paritaire Locale.....	19
Le CHSCT - Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.....	19
La CCP - Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires.....	20
6. Le dispositif de Formation Continue	21
Le budget de la Formation Continue.....	21
Répartition des agents bénéficiaires.....	21
Accompagnement des parcours professionnels des agents et formation continue.....	22
Formations aux gestes de premiers secours.....	22
7. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	23
Principales actions mises en œuvre en 2018.....	23
8. La masse salariale	24
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).....	24
9. L'action sociale	25
Contribution à l'APA- Amicale des Personnels de l'Abes :.....	25
Adhésion au pôle médico-social AMETRA.....	25
Participation au réseau régional SRIAS.....	25
Guide des actions sociales à l'Abes.....	25
Repères.....	26
Evolution de la réglementation en 2018.....	28

Le mot du Directeur

Cette édition 2018 du Bilan social de l'Abes est le fruit du travail du Département Administration Logistique Finances, et notamment du 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 la répartition entre les emplois titulaires et contractuels, les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au niveau des personnels contractuels de l'établissement ainsi que la prévention des risques psycho-sociaux.

Cette édition développe notamment les thèmes qui permettent de se rapprocher du cadre de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs présents dans le Bilan social (représentation des instances consultatives, des prestations sociales, représentation des personnels en situation de handicap, rémunération, représentation des personnels par genre et par catégorie de la 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. Il est également présenté aux membres du Conseil d'Administration de l'Abes.

Le Bilan social est un véritable outil de gestion structurant pour 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, Directeur de l'Abes

1. Emplois et effectifs

Les effectifs de l'Abes

Au 31 décembre 2018, les effectifs de l'Abes s'élèvent à **78 agents** (soit 74,2 ETP), dont

- 56 agents fonctionnaires (53,1 ETP)
- 22 agents contractuels (21,1 ETP).

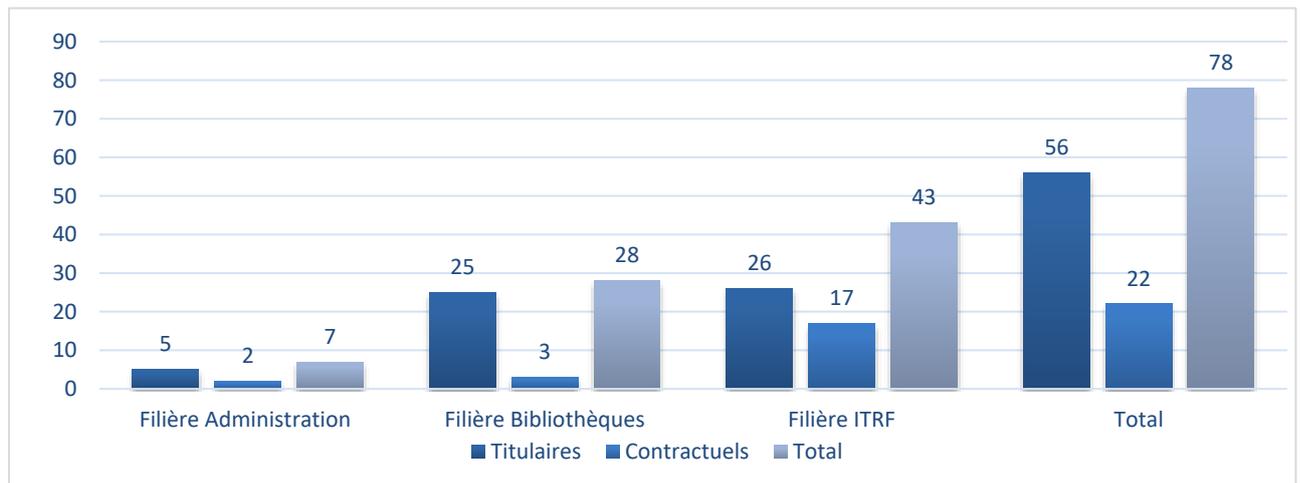
Répartition des agents par filière professionnelle / statut

En 2018, la filière des personnels ITRF reste la plus représentée à l'Abes : **43 agents** (pour 40 en 2017), ce qui correspond à 55% de la population totale de l'Abes.

Le nombre des personnels relevant de la filière Bibliothèques (tous statuts confondus) a diminué, passant de 32 en 2017 à 28 en 2018.

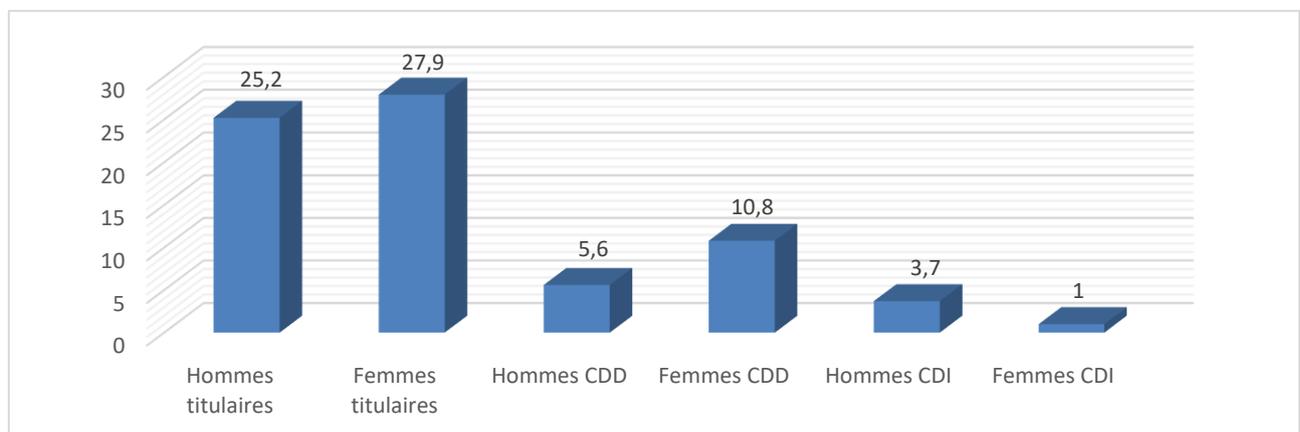
Les personnels contractuels sont davantage représentés dans la filière ITRF¹ (77,3%) tandis que la représentation des personnels titulaires est équilibrée dans les filières des bibliothèques et des ITRF.

Avec 9% des effectifs de l'Abes, la filière Administration reste la moins représentée.



Répartition des agents par genre / statut

Cette année, la tendance s'inverse : le nombre d'hommes titulaires (28,6 ETP en 2017) devient inférieur au nombre de femmes titulaires (26,3 ETP en 2017). L'écart de représentation hommes/femmes est presque identique pour les ETP des personnels contractuels et titulaires (+2,5 ETP pour la population féminine contractuelle, + 2,7 ETP pour la population féminine titulaire).



¹ Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

Répartition des agents par départements / composantes

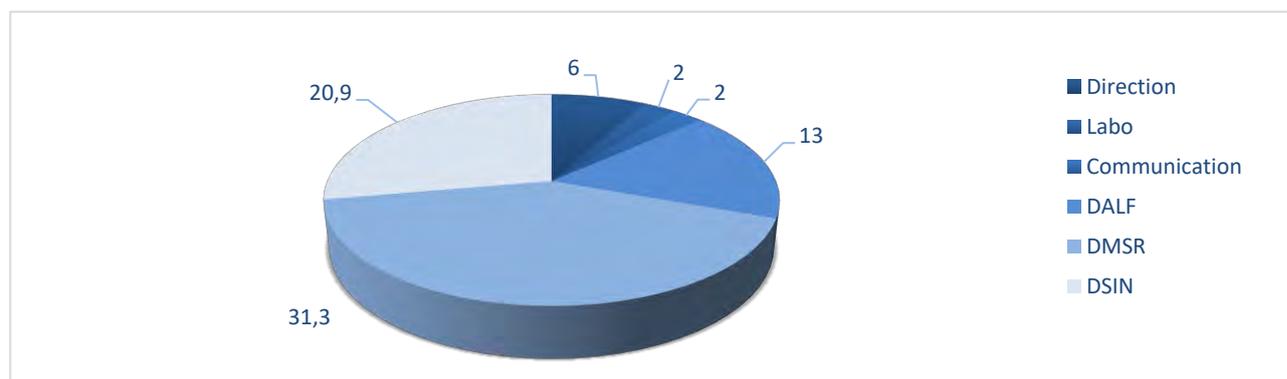
En 2018, les effectifs de la Direction de l'Abes augmentent du fait du recrutement du responsable du Département des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN).

Les effectifs du département Administration Logistique et Finances (DALF) et leur représentation en ETP restent stables.

Le nombre d'ETP du département Métadonnées et Services aux Réseaux (DMSR) est relativement stable (+0,4 ETP en 2018), bien que les effectifs aient augmenté sur l'année 2018. Cela s'explique par de nombreuses variations survenues au cours de l'année : départs à la retraite, arrivée par mouvement, augmentation des personnels à temps partiel, départ en congé parental, retour de longue maladie.

Le nombre d'ETP du département des Systèmes d'Information et Numérique (DSIN) a diminué en 2018 (-1,2 ETP) du fait du départ en disponibilité d'un agent, d'une démission, du recrutement d'un agent contractuel et d'une autorisation de travail à temps partiel.

Le service Communication a augmenté ses effectifs (+1 ETP).



Répartition des emplois

Au 31 décembre 2018, le plafond d'emplois « État » s'élève à **69 ETPT²**:

- rémunérés directement sur budget de l'État : 60 ETPT (60 en 2017)
- rémunérés sur la subvention de fonctionnement : 9 ETPT (9 en 2017)

Le plafond d'emplois sur Ressources Propres s'élève à **12 ETPT** (11 en 2017)

À noter : Une transformation d'emploi a été accordée à l'Abes : transformation d'un poste de Conservateur des Bibliothèques en poste d'Ingénieur de Recherche (ITRF) ce qui a permis l'ouverture d'un poste au concours pour le recrutement d'un(e) chargé(e) des systèmes d'information documentaires.

Répartition des emplois titulaires rémunérés sur budget de l'État par filière / corps / catégorie

Filière	AENES			Bibliothèques				ITRF				
	A	B	C	A+	A+	A	B	A+	A	A	B	C
Corps	Attaché	SAENES	Adjoint	Conservateur général	Conservateur	Bibliothécaire	Bibliothécaire assistant spécialisé	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Technicien	Adjoint technique
Sous-total	1	3	1	2	15	4	5	8	18	0	2	1
Total	5 emplois (5 en 2017)			26 emplois (27 en 2017)				29 emplois (28 en 2017)				

² Equivalent Temps Plein Travaillé

Répartition des effectifs et des emplois par genre / statut / catégorie

	Titulaires				Contractuels			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	24	23,2	20	18,9	9	8,6	9	9
Ingénieur de recherche	3	3	4	4	0	0	0	0
Conservateur général	1	1	0	0	0	0	0	0
Conservateur des bibliothèques	6	5,6	10	9,1	0	0	0	0
Attaché administration	1	1	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire	2	2	2	2	0	0	2	2
Ingénieur d'études	11	10,6	4	3,8	4	4	4	4
Assistant Ingénieur	0	0	0	0	5	4,6	3	3
Catégorie B	3	3	7	6	1	0,7	3	2,8
Technicien	1	1	1	0,8	0	0	1	1
BIBAS	2	2	3	2,8	1	0,7	0	0
Secrétaire administratif ENES	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	26	25,2	30	27,9	10	9,3	12	11,8
TOTAL effectif	78 agents / 74,2 ETP en 2018 (79 agents / 75,8 ETP en 2017)							
Nombre d'agents par statut	56 agents (57 en 2017)				22 agents (22 en 2017)			
Nombre d'ETP par statut	53,1 ETP (54,9 en 2017)				21,1 ETP (20,9 en 2016)			
Nombre d'agents par genre	36 hommes et 42 femmes (40 hommes et 39 femmes en 2017)							

Les emplois contractuels

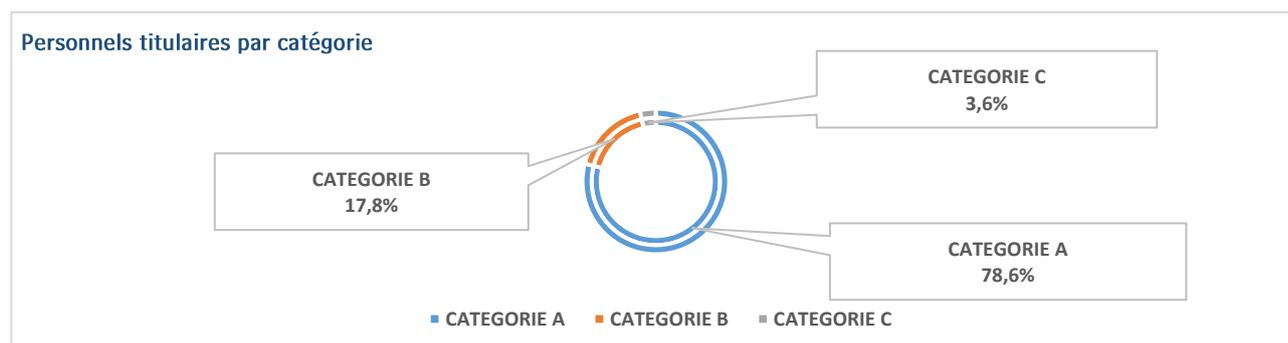
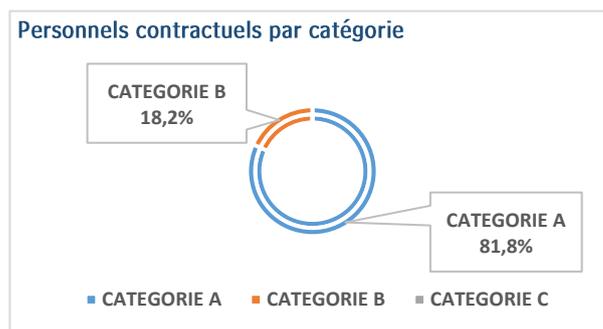
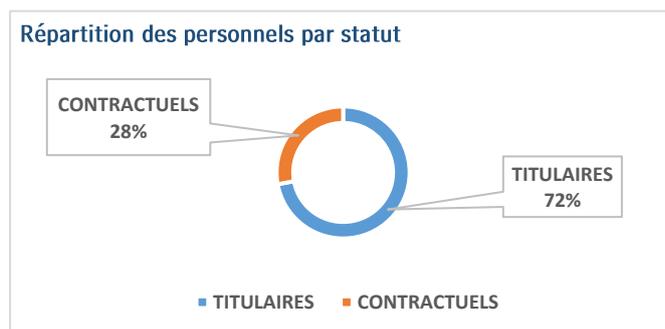
Au 31 décembre 2018, on dénombre 22 agents contractuels (22 en 2017) pour 21,1 ETP (20,9% en 2017).

Sur l'ensemble du personnel de l'Abes, 28,2% sont des agents contractuels dont 81,8% relevant de la catégorie A. La représentation féminine est de 54,5%, soit une augmentation de 4,5% par rapport à 2017.

En 2018, un agent en Contrat à Durée Déterminée (CDD) a obtenu un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), ce qui porte à 22,73% le pourcentage des agents contractuels actuellement en CDI.

Répartition des emplois contractuels par genre / catégorie / emploi

	Effectif	ETP	Effectif	ETP
	Hommes		Femmes	
Catégorie A	9	8,6	9	9
Dont CDI	3	3	1	1
Bibliothécaire	0	0	2	2
Ingénieur d'études	4	4	4	4
Assistant Ingénieur	5	4,6	3	3
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 EN	0	0	2	1,8
Catégorie C	0	0	0	0
Dont CDI	0	0	0	0
SOUS TOTAL	10	9,3	12	11,8
TOTAL par statut	22 agents (22 en 2017)			
TOTAL ETP par statut	21.1 ETP (20.9 en 2017)			
Nb. de passage de CDD en CDI en 2018	1			



La résorption de l'emploi précaire

En 2018, un personnel contractuel a accédé au statut de fonctionnaire par voie de concours externe sur un emploi d'ingénieur d'études chargé des systèmes d'information documentaire.

À noter : depuis 2011, **11 agents contractuels ont été titularisés** par voie de concours (internes, externes, réservés).

Bilan des titularisations éligibles au dispositif « Sauvadet »

L'Abes poursuit la démarche inscrite dans le dispositif de résorption de l'emploi précaire notamment par la mise en œuvre par la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012.

Bien que le dispositif ait pris fin le 14 mars 2018, il reste ouvert jusqu'au 31 décembre 2020 uniquement pour les agents contractuels des établissements publics occupant certains emplois.

À l'Abes, depuis la mise en œuvre du dispositif en 2013, l'ouverture de postes au titre des concours réservés a permis la **titularisation de 3 personnels contractuels éligibles**.

	Grade	Catégorie	Genre	Métier
2013	SAENES	B	F	Gestionnaire financier
2013	IGE	A	H	Gestionnaire des données et de la documentation
2014	IGE	A	H	Administrateur système informatique
2017	TECH	B	F	Gestionnaire des ressources humaines

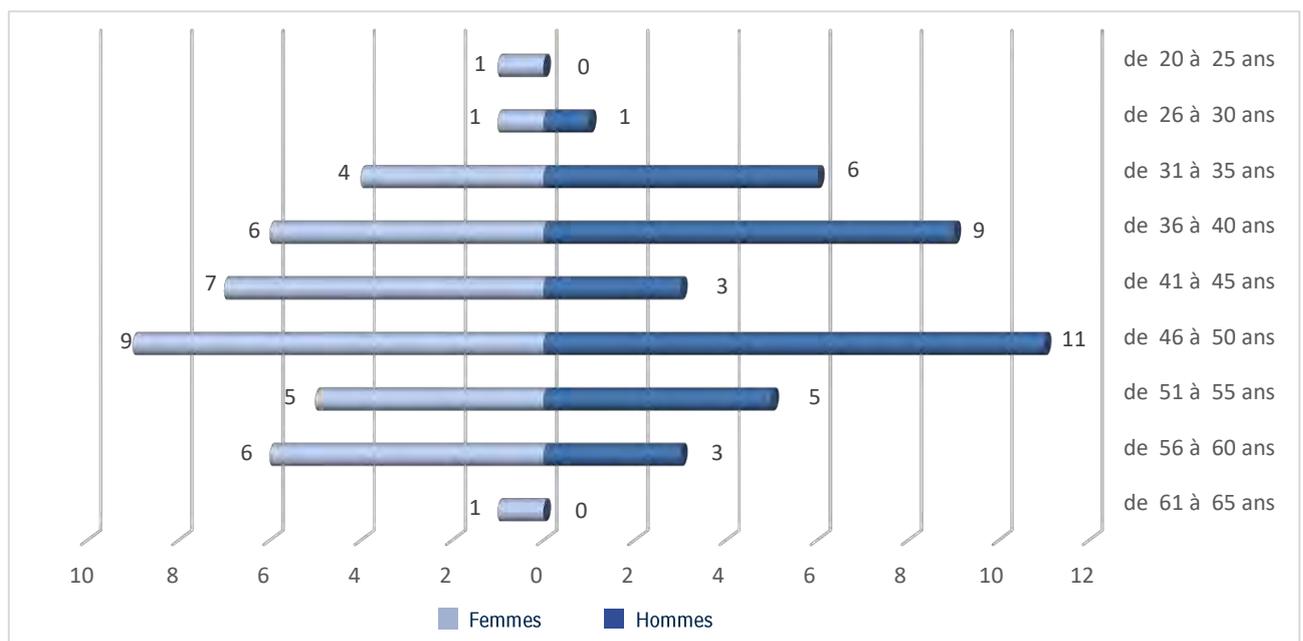
Nombre total d'éligibles restants au 31/12/2018 : 4

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

Démographie des personnels

Tout comme en 2017, l'âge moyen des personnels est de **44 ans**. Une part significative des agents de l'Abes (25,6%) est représentée dans la tranche d'âge 46 à 50 ans.

Pyramide des âges au 31/12/2018



Age moyen et médian des personnels

Catégorie	A+		A		B		C	
Genre	H	F	H	F	H	F	H	F
Agents titulaires								
Age moyen	50,7	53,1	43,1	41,9	49	47,4	0	50
Age médian	53	55	41	43,5	48	47	0	50
Agents contractuels								
Age moyen	0	0	38,1	40,8	38	31,7	0	0
Age médian	0	0	34	37	38	29	0	0

2. La carrière des personnels

Avancement et promotions des personnels titulaires

- **changement de corps** : le nombre d'agents titulaires promouvables a augmenté de 9,4% par rapport à 2017, notamment pour l'accès au corps des IGR (+ 3 agents), ce qui s'explique du fait que la catégorie IGE est fortement représentée à l'Abes.

En 2018, il n'y a pas eu de promotion pour un changement de corps.

- **changement de grade** : le nombre d'agents titulaires promouvables a baissé de 14,3% par rapport à 2017 notamment du fait des promotions obtenues lors de la précédente campagne.

En 2018, **4 agents ont été promus**, ce qui correspond à 36,4% des promotions proposées.

À noter : fin 2018, au sein des ITRF, le corps des ASI n'est pas représenté à l'Abes.

Répartition sur liste d'aptitude

	Campagne 2017			Campagne 2018		
	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	13	2	0	16	3	0
IGE	1	1	1	-	-	-
TECH	1	1	0	1	1	0
Filière des Bibliothèques par corps d'accès						
Conservateur Général	7	1	1	8	0	0
Conservateur	3	1	0	3	1	0
Bibliothécaire	6	3	0	6	2	0
TOTAL	32	10	2	35	8	0

Répartition par tableau d'avancement

	Campagne 2017			Campagne 2018		
	Promouvables	Proposés	Promus	Promouvables	Proposés	Promus
Filière AENES par grade d'accès						
AAE Hors Classe	0	0	0	0	0	0
SAENES CS	1	1	0	1	1	0
SAENES Classe Exceptionnelle	1	1	0	1	1	0
ADJAENES P 1 ^{ère} Classe	-	-	-	1	1	0
Filière ITRF par grade d'accès						
IGR Hors Classe Echelon spécial	-	-	-	2	1	0
IGR Hors Classe	4	0	0	2	1	1
IGR 1 ^{ère} Classe	2	1	1	1	0	0
IGE 1 ^{ère} Classe	2	1	1	1	1	1
TECH Classe Spéciale	-	-	-	1	0	0
ATRF 1 ^{ère} Classe	1	1	1	-	-	-
Filière des bibliothèques par grade d'accès						
Conservateur en chef	6	3	1	6	3	1
Bibliothécaire Hors Classe	1	1	0	1	1	0
BIBAS Classe Exceptionnelle	1	1	1	-	-	-
BIBAS CS	1	1	0	1	1	1
TOTAL	20	11	5	18	11	4

Mouvement des personnels

En 2018, le nombre de mouvements de personnels a augmenté par rapport à 2017 : 15 mouvements en 2018 pour 12 en 2017. Avec 4 départs définitifs, ce nombre a diminué (9 en 2017). Le nombre de départs temporaires s'est stabilisé à 4 depuis 2017.

Absence de courte durée :

- 1 départ en disponibilité pour une durée d'un mois

Absences de longue durée :

- 1 congé maladie longue durée
- 1 congé de grave maladie
- 1 départ en détachement sur contrat de 3 ans
- 1 départ en disponibilité
- 2 congés parentaux

	Retraite	Mutation		Réussite concours	Contrats		Disponibilité Démissions Détachement Congé parental	
		Entrée	Sortie	Entrée	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie
Catégorie A/A+ / titulaire								
Conservateur Général	1	-	-	-	-	-	-	-
Conservateur	1	2	-	-	-	-	-	1
Ingénieur d'Etudes	-	-	-	-	-	-	-	1
Ingénieur de Recherche	-	-	-	-	-	-	1	1
Nombre d'hommes	1	-	-	-	-	-	1	2
Nombre de femmes	1	2	-	-	-	-	-	1
Catégorie A / contractuel								
Ingénieur d'Etudes	-	-	-	1	1	-	-	1
Assistant Ingénieur	-	-	-	-	2	-	-	-
Bibliothécaire	-	-	-	-	-	1	-	1
Nombre d'hommes	-	-	-	-	1	1	-	-
Nombre de femmes	-	-	-	1	2	-	-	2
TOTAL	2	2		1	3	1	1	5
TOTAL ENTREES	7							
TOTAL SORTIES	8							

Les recrutements

En 2018, le service Ressources Humaines a accompagné les départements de l'Abes en organisant **7 recrutements de personnels** :

- 4 recrutements sur contrats (3 en 2017)
- 3 recrutements sur postes de fonctionnaires (5 en 2017)

Toutes les offres de recrutement sont publiées sur le site « Place de l'Emploi Public » - qui a remplacé la BIEP - Bourse interministérielle de l'emploi public - ainsi que sur d'autres plateformes dédiées à la recherche d'emploi.

Un recrutement de développeur a été déclaré infructueux.

Les concours et examens professionnels

L'Abes mène une politique incitative auprès des agents contractuels et titulaires pour l'accès à la fonction publique pour les agents non titulaires et la progression de carrière pour tous par la réussite aux concours et examens professionnels.

Des actions sont menées à cette fin auprès des personnels : formation à la préparation aux concours (rédaction du rapport d'activité, du CV, de la lettre de motivation, etc.) ; organisation de jurys blancs pour la préparation des oraux.

- **188 heures de formation** ont été dispensées pour la préparation des personnels aux épreuves des concours

En 2018, 9 agents, contractuels ou fonctionnaires, se sont inscrits à 13 concours (en 2017, 11 agents s'étaient inscrits à 9 concours) :

- 6 agents admissibles
- 1 agent admis au concours externe IGE BAP F sur liste principale
- 1 agent admis au concours externe BIBAS Classe Supérieure sur liste complémentaire

Concours / examen	Voie	Nombre d'agents
Conservateur des bibliothèques	externe	1
Bibliothécaire	interne	2
BiBAS classe supérieure	externe	1
Ingénieur d'études	externe	6
Ingénieur d'études	interne	1
ASI	externe	1
Technicien de recherche et de formation	interne	1
TOTAL		13

3. Modalités et conditions de travail

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

Temps partiel / temps incomplet

Au 31 décembre 2018 :

- 16 agents à temps partiel à 80 %, soit 24,61 % de la population totale (19 % en 2017)
- 1 agent en contrat à durée indéterminée à temps incomplet³ à 70 %
- 1 agent à temps partiel thérapeutique à 50 %

Répartition des agents à temps partiel / temps incomplet / temps partiel thérapeutique

Corps	Effectif par corps	Hommes	Femmes	% par corps
IGE	18	2	1	16,6%
SAENES	3	-	3	100%
TECH	2	-	1	50%
CSV	15	2	3	33,3%
BIBAS	5	-	1	20%
Contractuels	22	2	1	13,63%
Contractuels à temps incomplet	1	1	-	-
Temps Partiel Thérapeutique	1	-	1	-

Aménagement d'horaires hebdomadaires

Les modalités d'aménagement de l'horaire hebdomadaire permettent de répartir le temps de travail sur la semaine avec une journée allégée en demi-journée le lundi, le mercredi ou le vendredi. Les autorisations d'aménagement d'horaire hebdomadaire ont augmenté en 2018.

	2017	2018	Évolution
Nombre d'agents en aménagement	23	26	+ 13%

³ Le **temps incomplet** est un temps de travail choisi par l'administration, dans le cadre de la réglementation, et plafonné à 70%.

Le dispositif de télétravail

Les jours éligibles au télétravail sont le lundi et/ou le vendredi.

L'année 2018 se distingue par une augmentation du nombre de télétravailleurs par rapport à 2017, soit **54,17%** des bénéficiaires éligibles (72 agents) pour 47,14% en 2017.

Le nombre cumulé de jours de télétravail hebdomadaire est de **65 jours**, également répartis entre le lundi et le vendredi (51 jours en 2017, soit 36,43%).

À noter : à compter du 1^{er} décembre 2018, suite à une décision du CTP du 18/10/2018, la condition d'ancienneté pour devenir éligible au télétravail est passée d'une année à 6 mois, cette période étant estimée suffisante pour évaluer notamment les capacités d'autonomie des nouveaux entrants.

	2018	Évolution effectif réel / théorique
Nombre de télétravailleurs	39	+ 54,17%
Nombre de jours télétravaillés par semaine	65	+ 45,14%

Les congés

À l'Abes, les droits à congés annuels sont de **45 jours**, proratisés selon la durée de la présence sur l'année et la quotité de travail.

Les personnels ont le choix entre deux régimes horaires : **35h et 38h40**. Les agents ayant opté pour un régime horaire à 38h40 ont droit à **10 jours de RTT**, proratisés selon la présence et quotité de travail.

Les « jours perdus » correspondent aux jours écartés chaque fin de mois dans le cas de solde horaire mensuel insuffisant.

	Nombre total de jours dus	Jours pris	Jours non pris	Jours reportés	Jours pour le CET	Jours cédés en don	Jours perdus
Congés annuels	3 172	2 691,5	480,5	185,5	224	9	62
RTT	566,5	561	5,5	Sans objet	0	0	5,5
TOTAL	3 738,5	3 212,5	485	185,5	224	9	67,5

Le CET – Compte Epargne Temps

Le nombre de détenteurs d'un CET a augmenté de 22,4% et le nombre total de jours épargnés a augmenté de 169 jours.

De même, le nombre de jours indemnisés au titre du CET a augmenté notamment pour les personnels titulaires relevant des catégories A/A+ (**+ 83 jours**)

À noter : en 2018, l'Abes a mis en place la loi du 13 février 2018 qui instaure pour les agents publics la possibilité de faire un don de jours de congé au bénéfice d'un autre agent public qui assure la charge d'une personne en perte d'autonomie. Les jours de CET font partie des jours pouvant faire l'objet d'un don.

Répartition des détenteurs d'un CET au 31/12/2018

	2017				2018			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	25	6	2	33	34	8	2	44
Agents non titulaires	2	2	-	4	8	2	0	10
TOTAL	27	8	2	37	42	10	2	54

Nombre de jours indemnisés au titre du CET

	2017				2018			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	60	20	8	88	143	21	16	16
Agents non titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	60	20	8	88	143	21	16	180

Campagne 2018 : solde des CET au 31 janvier 2019

	2017				2018			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	466,5	102	60	628,5	597,5	103	45	745,5
Agents non titulaires	14	8	-	22	54	24	-	78
Don de jours	<i>Dispositif inexistant</i>							4
TOTAL	480,5	110	60	650,5	651,50	127	45	819,5

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des missions sont comptabilisées en tant qu'heures pour récupérations. Les heures effectuées de nuit ou de week-end ne sont pas comptabilisées dans l'outil de gestion du temps de travail.

	Hommes	Femmes
Nombre d'heures pour récupération	705h30	1015h20
Nombre d'heures écrêtées	221h48	543h37

4. La santé au travail

En 2018, l'Abes a poursuivi son conventionnement avec l'AMETRA afin d'assurer la mission de médecine préventive des personnels. Au total, **17 visites** ont été effectuées en 2018.

- 2 visites périodiques (périodicité : tous les deux ans)
- 6 visites d'embauche
- 1 visite après congé de maternité
- 2 visites après maladie et 6 visites à la demande de l'agent

Suivi médical des agents

Embauche		Périodique		Reprise après maternité	Reprise après maladie		A la demande de l'agent	
Homme	Femme	Homme	Femme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
3	3	0	2	0	2	0	4	2

Prévention des Risques Psycho-Sociaux

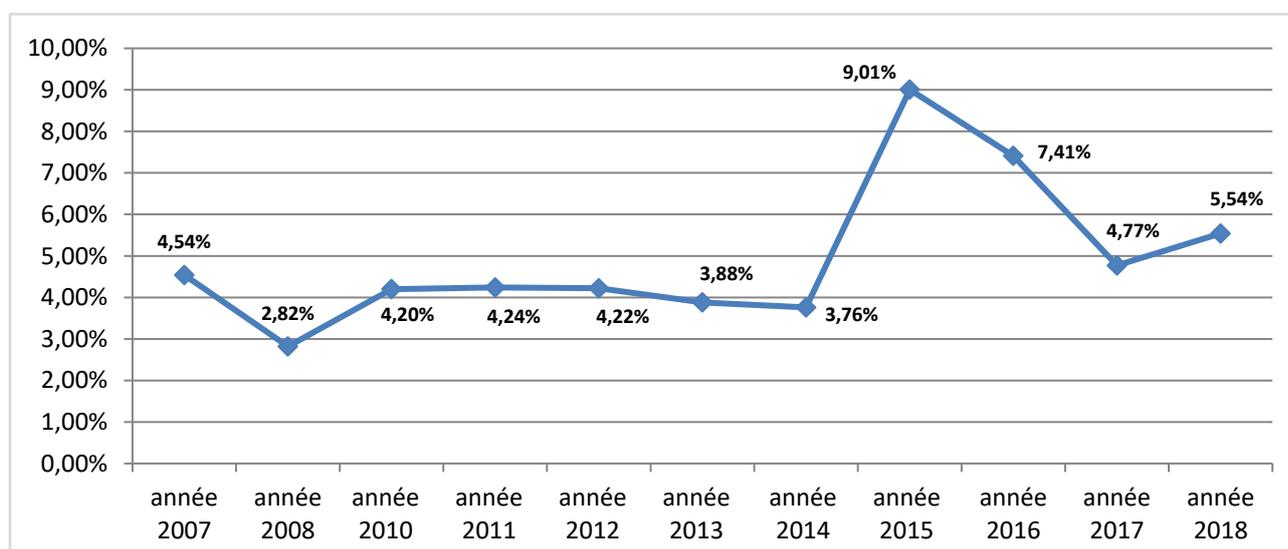
L'Abes a adopté un plan d'actions et de mesures de prévention des risques psycho-sociaux, approuvé par le CHSCT- Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail. En 2018, un certain nombre des mesures se sont poursuivies ou ont été mises en œuvre :

- Maintien du dispositif d'alerte RPS auprès de la cellule veille RPS
- 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.
- Passage en priorité 1 du projet d'établissement de l'action 19 « Mieux travailler ensemble » s'agissant d'un axe essentiel pour la réussite du projet de refondation.
- Interventions en psychologie du travail.
- Accompagnement des changements d'organisation par le service des ressources humaines.

Taux d'absentéisme

Après avoir connu un pic important en 2015, le taux d'absentéisme a diminué de manière significative jusqu'en 2017 (- 4,24%). Il a légèrement remonté en 2018 pour s'établir à 5,54%.

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



	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Congé longue durée				
41 à 50 ans	-	-	279	1
Autres tranches d'âge	-	-	-	-
Congé longue maladie				
	-	-	273	1
Autres tranches d'âge	-	-	-	-
Congé maladie ordinaire				
31 à 40 ans	68	5	20,50	5
41 à 50 ans	108	7	142,50	7
51 à 60 ans	21	3	33	4
Autres tranches d'âge	-	-	-	-
TOTAL	197	15	748	18

Répartition par type d'absences

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Concours	9,5	4	9,5	4
Congé maternité	-	-	113	1
Congé paternité	23	3	-	-
Évènements familiaux	17	7	6	2
Garde d'enfant	21,5	10	20	9
Grève	11	8	24	13
Autres	2	3	2,5	2
TOTAL	84	35	175	31

5. Le dialogue social

Élections professionnelles 2018

Les instances consultatives au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires et personnels contractuels de l'Abes ont été renouvelées lors des élections professionnelles dans la fonction publique d'état lors du scrutin du 6 décembre 2018.

Le CTP - Comité Technique de Proximité

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 : 4 titulaires et 4 suppléants élus dans le cadre de l'Intersyndicale Abes (SNPTES/UNSA, SNASUB, CFDT, CGT)

La CPL - Commission Paritaire Locale

Son rôle

La Commission Paritaire Locale est 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 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 CHSCT - Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Son rôle

Créé à l'Abes par arrêté du 10 septembre 2012, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents, 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 CCP - Commission Consultative Paritaire 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

Nombre de séances des instances consultatives de l'Abes

Instances	Nombre de séances	
	2017	2018
Comité technique de proximité (CTP)	3	4
Commission paritaire locale (CPL)	4	4
Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	2	2
Commission consultative paritaire (CCP)	0	0

6. Le dispositif de Formation Continue

À l'Abes, l'offre en termes de formation continue comporte les stages et autres actions classiques (notamment dans le cadre de la préparation aux concours), mais également d'autres types d'actions relevant de la culture professionnelle. Il s'agit notamment de la participation à différentes manifestations professionnelles (congrès, séminaire, colloque, journée d'étude...), qui représente une part de 30% du volume horaire global (soit 719 h).

À noter : la baisse des dépenses allouée à la formation observée en 2018 s'explique du fait qu'il n'y a pas eu de voyage professionnel en 2018.

Le budget de la Formation Continue

En 2018, le budget alloué à la Formation Continue s'élève à : **101 971 €** (127 174 € en 2017)

Cette somme se répartit ainsi :

- **Frais d'inscription, pédagogiques** : 35 320 € (30 063 en 2017)
- **Frais d'inscription aux congrès** : 13 843 € (15 910 en 2017)
- **Frais de mission associés** (déplacements, hébergements, restauration) : 52 808 € (53 344 en 2017)

Répartition des agents bénéficiaires

Les statistiques ci-dessous concernent l'ensemble des **84 agents présents à l'Abes en 2018**, en tenant compte des arrivées et des départs.

En 2018, **81 agents** ont bénéficié d'un peu moins de **5 jours de formation en moyenne**, soit une diminution de 2 jours en moyenne par personnel cette année (Cf. remarque voyage professionnel ci-dessus)

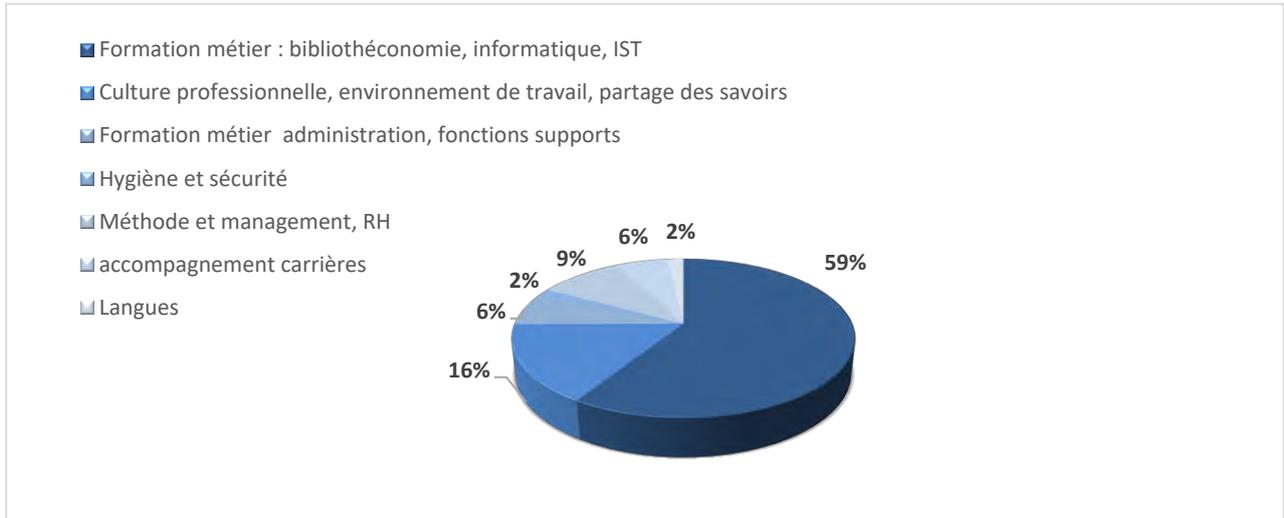
Les données ci-dessous prennent en compte les stages externes et internes, les séances d'information et les participations aux manifestations professionnelles.

À noter : la part des journées de formation a faiblement diminué (2 à 4 points) au sein des différents départements et services de l'Abes, hormis pour le DSIN qui a vu son volume de formation augmenter de 9 points cette année

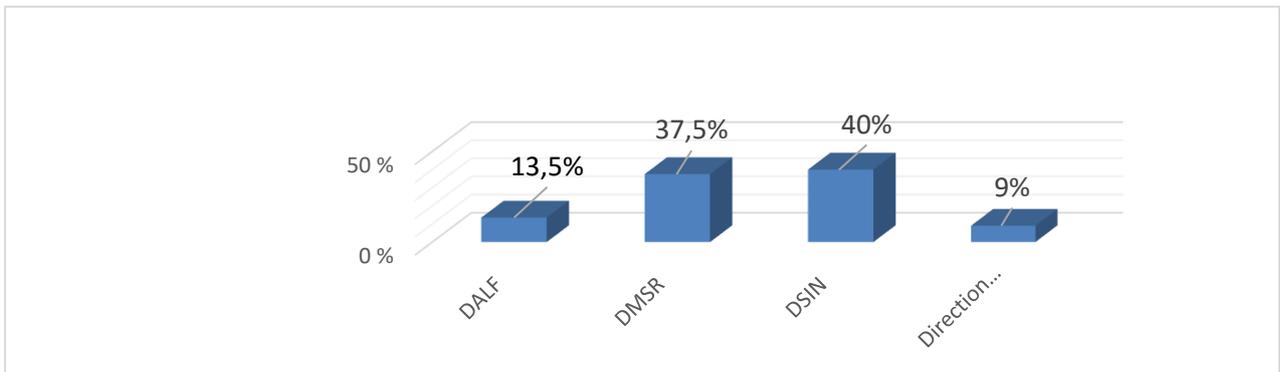
Répartition par catégories / filières de personnels

Filière	Catégorie A			Total A	Catégorie B			Total B	Catégorie C		Total C	Total Abes
	AENES	BIB	ITRF		AENES	BIB	ITRF		AENES	ITRF		
Effectif 2018	1	26	41	68	5	6	3	14	1	1	2	84
Nbre agents formés	1	24	40	65	5	6	3	14	1	1	2	81
Heures FOR	3,5	661	1438,5	2103	93	101	59	253	16,5	10	26,5	2382,5
Jours FOR	0,5	110	239,5	350	15,5	17	10	42,5	3	1,5	4,5	397
Moyenne heures FOR par agent	3,5	25,5	35	31	18,5	17	19,5	18	16,5	10	13,25	28,5
Moyenne jours FOR par agent	0,5	4,25	6	5,25	3	3	3,5	3	3	1,5	2,25	4,75

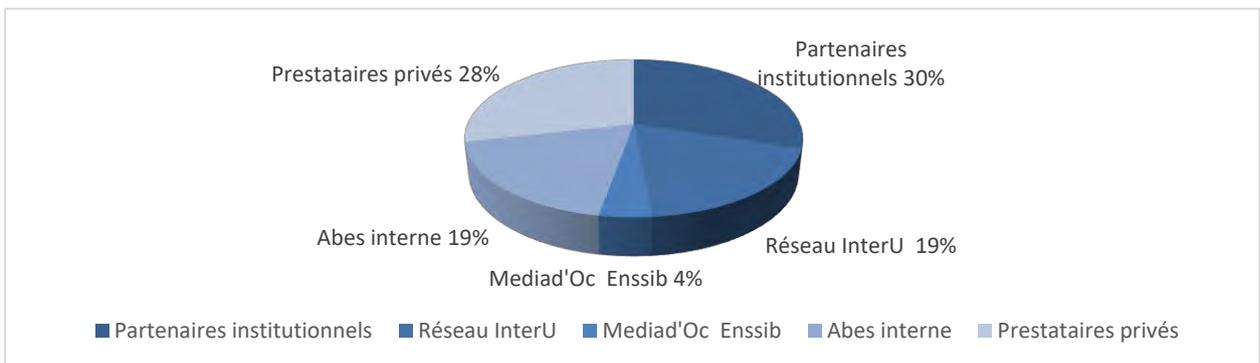
Répartition du volume de formation par domaine d'activité



Répartition par départements / composantes



Répartition par type de prestataire



Accompagnement des parcours professionnels des agents et formation continue

- 1 bilan de compétences a été réalisé en 2018
- 1 action au titre du CPF a été réalisée en 2018

Formations aux gestes de premiers secours

La circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premier secours présente les modalités de mise en œuvre des formations aux gestions de premiers secours, à destination des agents publics. À ce titre, le gouvernement souhaite que 80 % des agents publics soient formés avant le 31 décembre 2021.

7. 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 2018, l'Abes emploie **3 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**, ce qui porte le taux d'emploi de l'établissement à **3,84%** (5,06% en 2017, 3,15% en 2016, 4,42% en 2015). Le taux d'emploi réglementaire s'élevant à 6% de l'effectif total.

Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi relèvent majoritairement de la catégorie A de la fonction publique, sont majoritairement des femmes et comptent pour 2 tiers de personnel titulaire.

À noter : Le non-respect de l'obligation d'emploi par les employeurs publics implique le paiement d'une contribution financière au Fond pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Répartition par catégorie de la fonction publique

Catégorie	Statut	Nombre de BOE
A	Titulaires	2
B	Agents contractuels	1

Répartition par statut

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

Principales actions mises en œuvre en 2018

- Adoption du Schéma directeur Handicap de l'Abes
- Aménagements et adaptations des postes de travail
- Adhésion du correspondant Handicap au réseau des correspondants Handi-Pacte Occitanie,
- Identification du correspondant Handicap sur l'organigramme de l'établissement.
- Campagnes de recensement des agents en situation de handicap à l'Abes,
- Relais des campagnes de communication du MESRI auprès des personnels
- Relais des informations sur la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées,
- Poursuite de la politique d'achat auprès d'entreprises adaptées et établissements employeurs de personnels en situation de handicap

8. La masse salariale

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

À noter : L'ensemble des dépenses de personnel relève du programme 150 : Formations supérieures et recherche universitaire.

Evolution de la masse salariale consolidée (toutes populations confondues, coûts chargés)

	2015	2016	2017	2018
Budget Etat	4 136 000	4 069 000	4 310 018	4 277 138
Budget propre	668 045	747 253	669 972	687 983
TOTAL	4 804 045	4 816 253	4 979 990	4 965 121

Moyenne des salaires mensuels moyens nets par catégorie (toutes populations confondues, primes incluses) ⁴

	Titulaires		Non titulaires	
	2017	2018	2017	2018
Catégorie A+	3 791	3 852	-	-
Catégorie A	2 750	2 761	1 974	1 858
Catégorie B	1 958	1 989	1 623	1 768
Catégorie C	1 669	1 777	-	-

Dépenses de personnel par élément de rémunération (montants bruts non chargés)

Titulaires	Montant
Rémunérations principales	2 531 596
Primes	498 071
Rémunérations accessoires	7 491
Non titulaires	
Rémunérations principales	444 071
Primes	65 640
Rémunérations accessoires	0

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA résulte de la comparaison, sur une période de référence de 4 ans, entre l'évolution du TIB - Traitement Indiciaire Brut des agents et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

Cette indemnité s'applique aux agents fonctionnaires et agents contractuels (en CDD ou CDI) rémunérés de manière expresse par référence à un indice. En 2018 ; aucun agent n'a bénéficié de la GIPA.

⁴ **ERRATUM 2017** : les données figurant dans l'édition du précédent bilan social (2017) comportait une erreur concernant les montants indiqués dans la colonne « titulaires ». Ils sont rectifiés dans cette publication.

9. L'action sociale

Contribution à l'APA- Amicale des Personnels de l'Abes :

L'APA propose aux agents de l'Abes différents services collectifs et organisationnels : vente de tickets restaurant et cinémas ; organisation de sorties culturelles et de voyages ; organisation de repas à thème ; médiathèque : prêt de livres, CD, jeux ; organisation des fêtes de fin d'année, etc.

En 2018, le budget de fonctionnement de l'APA s'élève à : **87 700 €**, dont 64 500 € ont été consacré à l'acquisition des tickets restaurant.

Conformément au volet social de ses missions, l'APA intervient ponctuellement sous forme de prêts individuels temporaires. En 2018, le montant de ces aides individuelles s'est élevé à 600 €.

Adhésion au pôle médico-social AMETRA

Les 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.

Participation au réseau régional SRIAS

La SRIAS Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale Occitanie propose diverses prestations et aides sociales aux titulaires, retraités de la Fonction Publique d'État, ainsi qu'aux contractuels rémunérés sur le budget de l'État.

Guide des actions sociales à l'Abes

Ce guide rassemble de façon exhaustive l'ensemble des aides, prestations et services sociaux disponibles dans la région (accompagnement, informations, propositions de solutions, conseils, contacts).

Repères

AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE

Le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC) est porté 9,88 € brut en 2018 (soit 1 498,47€ brut mensuel) à compter du 1^{er} janvier 2018.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATION (PPCR)

Depuis le 1^{er} janvier 2016 et jusqu'en 2021, la mise en œuvre du protocole «professionnels, carrières et rémunération» destiné aux agents titulaires, prévoit, outre les revalorisations des grilles indiciaires, la mesure de «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.

En 2018, les dispositions du protocole PPCR ont été suspendues pour les personnels de catégorie A.

La revalorisation des grilles indiciaires et le transfert primes/points pour les catégories A sont donc reportés au 1^{er} janvier 2019.

- **LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

La parution de l'arrêté du 14 mai 2018 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat, aux corps appartenant à la filière des bibliothèques implique le lancement des travaux de mise en œuvre pour les personnels de l'Abes pour une bascule en paie en février 2019.

- **LES PRÉMICES DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (PAS)**

L'impôt sur le revenu était payé l'année suivant celle de la perception des revenus. Ce décalage pouvait parfois engendrer des difficultés de trésorerie pour ceux qui connaissaient des changements de situation ayant un impact sur le niveau de leur revenu et/ou sur leur impôt sur le revenu.

Le prélèvement à la source (PAS) permet le paiement de l'impôt contemporain dès la perception des revenus, et évite ainsi un tel décalage.

En octobre 2018, sur les bulletins de salaire est fait mention pour la première fois le montant du prélèvement à la source qui sera effectif en janvier 2019.

- **LE PORTAIL DES ÉLÉMENTS TRANSMIS POUR LA RETRAITE DE L'ÉTAT EN LIGNE (PETREL)**

En janvier 2018 est signée pour 3 ans une convention avec le pôle inter-établissement mutualisé de gestion des pensions PETREL de l'enseignement supérieur de l'académie de Montpellier Occitanie.

RÉGIME 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.

Evolution du taux de cotisation pour pension civile part salariale

Année/période	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%
2018	10,56%

- 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.

À compter de 2018, la valeur du point Ircantec est **revalorisée au 1^{er} janvier** de chaque année, dans les mêmes conditions que les pensions de vieillesse du régime général de la sécurité sociale.

Année / période	Valeur du point
du 1er octobre 2017 au 31 décembre 2018	0,47887 €
du 1er octobre 2016 au 30 septembre 2017	0,47507 €

Evolution de la réglementation en 2018

POSITION DE DISPONIBILITÉ

Afin de valoriser les activités accomplies durant la période de disponibilité, la réglementation a évolué en introduisant une dérogation au principe d'interruption de carrière de l'agent placé dans cette position.

Les agents en période de disponibilité ou en renouvellement de disponibilité à compter du 7 septembre 2018 bénéficieront, pendant une durée maximale cumulée de 5 ans au cours de leur carrière, du maintien de leurs droits à avancement d'échelon. La situation des agents lors de la réintégration au terme d'une période de disponibilité est ainsi améliorée. De plus, cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps pour le calcul de l'ancienneté dans le cadre des droits à promotion.

DON DE JOURS DE REPOS

La loi du 13 février 2018 et le décret du 9 octobre 2018 fixent les conditions dans lesquelles un agent public peut faire don, à titre anonyme, de tout ou partie de ses jours de congé non pris (congé annuel, jour d'aménagement et de réduction du temps de travail, jour déposé sur un compte épargne-temps) à un autre agent public du même établissement, qui assume la charge d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est :

- son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, oncle, tante ou cousin), y compris de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un enfant dont il assume la charge ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le décret du 27 décembre 2018 précise les modalités de transfert et d'utilisation des droits à congés épargnés sur un CET, en cas de mobilité d'un agent public dans la fonction publique ou vers le secteur privé.

L'arrêté du 28 novembre 2018 modifie certains aspects du droit d'option sur le CET, à savoir :

- l'abaissement du seuil d'exercice du droit d'option de 20 à 15 jours ;
- la revalorisation des montants journaliers de monétisation ou de transformation en point pour le régime de retraite additionnelle de la fonction publique, à hauteur de 10 euros bruts, quelle que soit la catégorie statutaire dont relève l'agent.

L'abaissement du seuil du droit d'option prend effet à compter du 2 décembre 2018, les nouveaux montants journaliers à compter du 1er janvier 2019.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

La circulaire du 9 mars 2018 précise la mise en œuvre, dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, des engagements pris par le Président de la République qui s'articulent autour de trois axes, que sont leur prévention, leur traitement et leur sanction.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

La circulaire du 15 mai 2018 précise les nouvelles modalités d'attribution du temps partiel thérapeutique issues de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Elle propose également des formulaires et modèles de courriers à destination des agents et des médecins.

CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG)

La circulaire du 15 janvier 2018 précise les nouvelles modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG et notamment le champ d'application, l'assiette de calcul, les modalités de détermination et les situations pouvant entraîner une modification du montant de l'indemnité compensatrice.

JOUR DE CARENCE EN CAS DE MALADIE

La circulaire du 15 février 2018 précise les modalités de mise en œuvre, à effet du 1er janvier 2018, du jour de carence en cas d'attribution d'un congé ordinaire de maladie.

EXONÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Conformément à l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et à l'article 2 de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, les heures supplémentaires accomplies à compter du 1er janvier 2019 seront exonérées de cotisations salariales d'assurance vieillesse et, dans la limite de 5000 € nets par an, d'impôt sur le revenu.

REPRÉSENTATION DES FEMMES ET HOMMES

La circulaire du 5 janvier 2018 précise les nouvelles règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique d'Etat.



abes ;

Le Bilan Social 2018 est produit par le service des ressources humaines et de la documentation
(département Administration Logistique et Finances) - Contact : rh@abes.fr

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

