

Bilan Social

2019

Sommaire

Le mot du Directeur :	3
1. Emplois et effectifs	3
Les effectifs de l'Abes	4
Répartition des emplois	5
Répartition des effectifs	6
Les effectifs contractuels	7
La résorption de l'emploi précaire	8
Démographie des personnels	8
2. La carrière des personnels	10
L'avancement et la promotion 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	14
Le don de jour non pris	15
Le CET – Compte Épargne Temps	15
Les heures supplémentaires	16
4. La santé au travail	17
Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)	17
Taux d'absentéisme	17
5. Le dialogue social	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 Hygiène et sécurité	22
7. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	23
Principales actions mises en œuvre en 2019	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 – Evolutions en 2019	26
Évolution de la réglementation en 2019	28

Le mot du Directeur

Cette édition 2019 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 **représentation statistique des caractéristiques de l'Abes et de son potentiel humain, 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 métiers, 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 également les thèmes qui permettent de continuer à 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..

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'élaboration d'un rapport social unique (regroupement du bilan social et du rapport homme/femme) qui devra intégrer des indicateurs semblables à ceux du Bilan social avec un état de la situation hommes/femmes pour les données relatives aux recrutements, à la formation, au temps de travail, aux promotions, aux rémunérations, selon les modalités qui seront fixées par décret au Conseil d'État. Cette année, le Bilan social a été à nouveau enrichi pour répondre au plus près des exigences de cette nouvelle loi. Il prendra l'appellation de rapport social unique lors de la publication de l'édition 2020.

Le Bilan social constitue **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. 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**. Accessible sur le site web institutionnel de l'Abes, il est à la 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 2019, les effectifs de l'Abes s'élèvent à **84 agents** (soit 80,8 ETP), dont :

- 57 agents fonctionnaires (54,5 ETP)
- 27 agents contractuels (26,3 ETP).

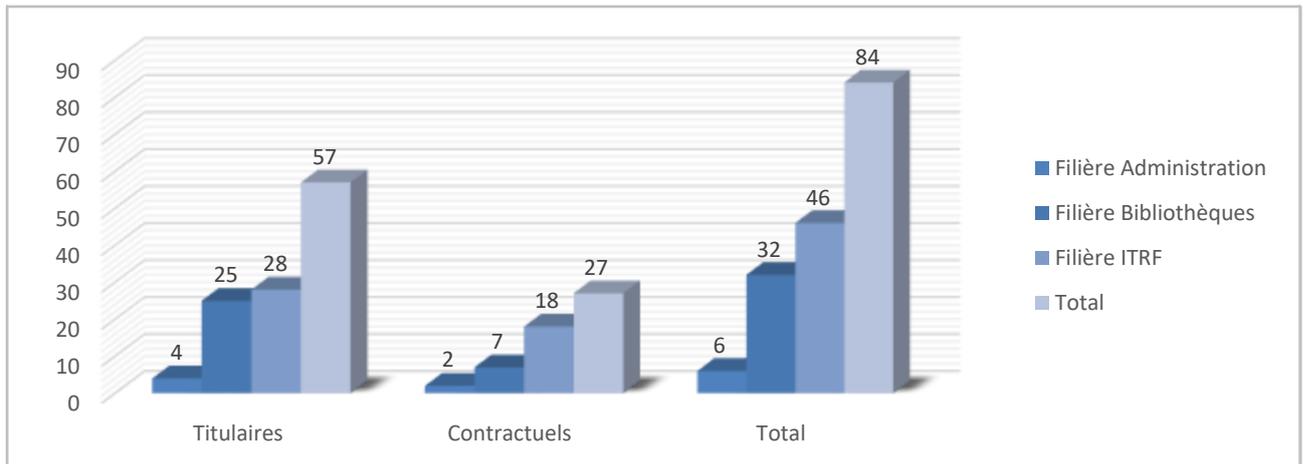
Répartition des agents par filière professionnelle / statut

En 2019, la filière des personnels ITRF reste la plus représentée à l'Abes : **46 agents** (pour 43 en 2018), 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 également augmenté : **32 agents** (pour 28 en 2018).

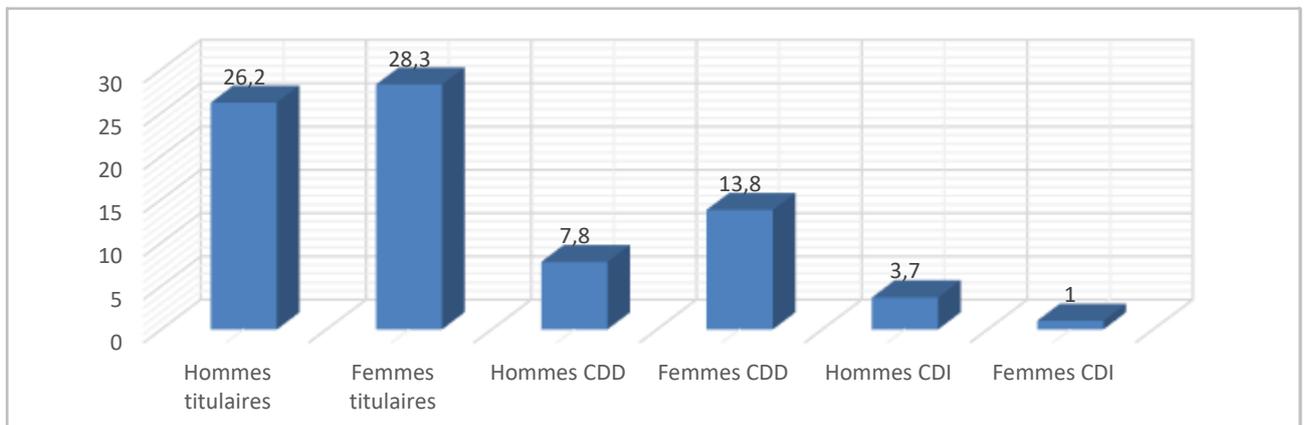
Les personnels contractuels sont davantage représentés dans la filière ITRF¹ (66% de celle-ci) que dans la filière Bibliothèques (26%) tandis que la représentation des personnels titulaires est assez équilibrée dans les filières des bibliothèques et des ITRF.

Avec 7% des effectifs de l'Abes, la filière Administration reste la moins représentée.



Répartition des agents par genre / statut

La tendance observée depuis deux ans se confirme : le nombre d'hommes titulaires devient inférieur au nombre de femmes titulaires (- 1,9 ETP). L'écart de représentation hommes/femmes est plus important pour la population des personnels contractuels (+ 4 ETP pour la population féminine contractuelle ; + 2,7 ETP pour la population masculine en CDI).



¹ Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

Répartition des agents par départements / composantes

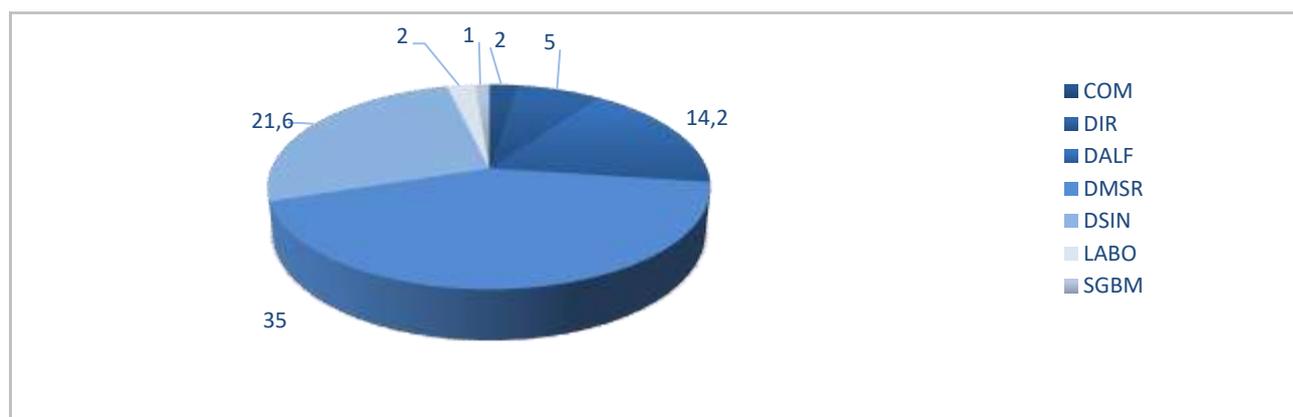
L'Abes est organisée en 3 départements et 3 composantes de mission.

La représentation des équivalents temps plein du Département Métadonnées et Services aux Réseaux (DMSR) a augmenté sur l'année 2019 (+ 3,7 ETP), compte tenu des recrutements intervenus sur l'année, des départs, des variations de quotité de travail des personnels à temps partiel, de retours de congé parental.

Les effectifs du Département Administration, Logistique et Finances (DALF) et leur représentation en ETP ont sensiblement augmenté du fait notamment de l'organisation de la passation de dossiers dans le cadre d'un départ.

Les ETP du Département des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN) ont augmenté en 2019 (+ 0,7 ETP) du fait d'un départ d'un agent lauréat d'un concours, de deux arrivées et des variations de quotités de travail des personnels à temps partiel.

Les ETP des missions/composantes Communication, SGBm et Labo sont restés stables



Répartition des emplois

Plafond des emplois rémunérés sur budget de l'Etat : 60 ETPT² (60 en 2018)

- Évolution des emplois :
 - 01/01/2019 : un emploi d'ingénieur de recherche a été transformé en ingénieur d'études pour l'ouverture d'un concours externe sur la campagne 2019
 - 01/09/2019 : un emploi de Bibliothécaire assistant spécialisé a été rehaussé en emploi de Bibliothécaire suite à l'accès par liste d'aptitude d'un agent au corps des bibliothécaires

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

Filière	Administratifs					Bibliothèques							
	A	B	C	A+	A+	A	B	A+	A	A	B	C	
Corps	Attaché	SAENES	Adjoint	Conservateur général	Conservateur	Bibliothécaire	Bibliothécaire assistant spécialisé	de recherche	Ingénieur d'études	Ingénieur	Assistant ingénieur	Technicien technique	Adjoint
2018	1	3	1	2	15	4	5	8	18	0	2	1	
2019	1	3	1	2	15	5	4	7	19	0	2	1	
TOTAL postes	5 emplois (5 emplois en 2018)			26 emplois (26 emplois en 2018)			29 emplois (29 emplois en 2018)						

² Équivalent Temps Plein Travaillé

Les emplois de conservateurs des bibliothèques (25% des emplois) et ingénieurs d'études (31%) restent majoritaires à l'Abes.

Plafond des emplois rémunérés sur la subvention de fonctionnement : 12 ETPT (9 en 2018)

- Évolution des emplois :

Le plafond d'emplois Etat rémunérés sur le budget de l'établissement, antérieurement établi à 9 ETPT, a été rehaussé à 12 ETPT à compter du 1er janvier 2019 après demande de l'Abes.

Il s'agit de sécuriser la gestion des personnels non titulaires de l'Abes dans un contexte de mise en œuvre du projet de transformation du socle technique de l'Agence.

Répartition des effectifs

À l'Abes, 81% des effectifs relèvent de la catégorie A de la fonction publique. La population des personnels fonctionnaires reste la plus représentée à l'Abes (68%).

Par ailleurs, la représentation des femmes est équivalente à l'année 2018 (environ 54% des effectifs)

Répartition des effectifs par genre / statut / catégorie

	Titulaires				Non Titulaires			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	25	24,2	22	21,1	10	9,8	11	11
Ingénieur de recherche	3	3	4	4	0	0	0	0
Conservateur général	1	1	0	0	0	0	0	0
Conservateur des bibliothèques	5	4,6	10	9,3	0	0	0	0
Attaché administration	1	1	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire	3	3	2	2	2	1,8	4	4
Ingénieur d'études	12	11,6	6	5,8	6	6	2	2
Assistant Ingénieur	0	0	0	0	2	2	5	5
Catégorie B	2	2	6	5,2	2	1,7	3	2,8
Technicien	1	1	1	0,8	1	1	1	1
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1	3	2,8	1	0,7	0	0
Secrétaire administratif de l'EN	0	0	2	1,6	0	0	2	1,8
Catégorie C	0	0	2	2	0	0	1	1
Adjoint technique RF	0	0	1	1	0	0	1	1
Adjoint administratif ENES	0	0	1	1	0	0	0	0
SOUS TOTAL	27	26,2	30	28,3	12	11,5	15	14,8
TOTAL par statut	57 agents (56 en 2018)				27 agents (22 en 2018)			
TOTAL ETP par statut	54.5 ETP (53,1 en 2018)				26,3 ETP (21,1 en 2018)			
TOTAL effectif Abes	84 agents / 80,8 ETP en 2018 (78 agents / 74,2 ETP en 2018)							
TOTAL par genre	39 hommes et 45 femmes (36 hommes et 42 femmes en 2018)							

Les effectifs contractuels

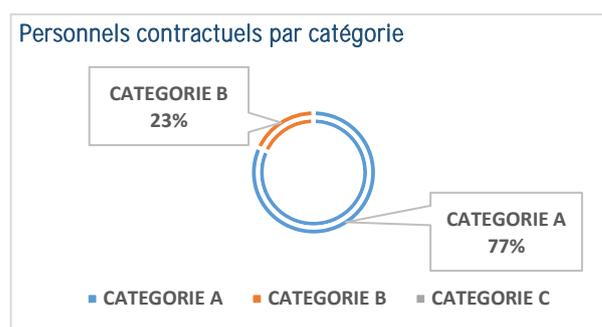
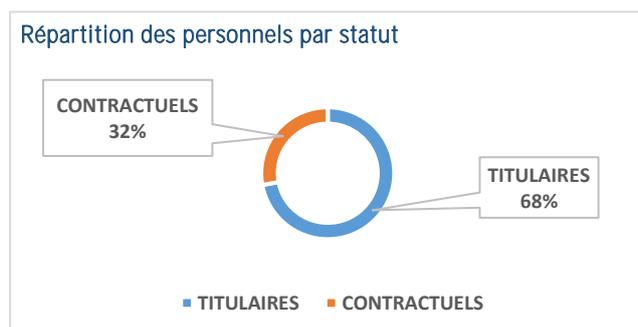
Au 31 décembre 2019, on dénombre 27 agents contractuels (22 en 2018) pour 26,3 ETP (21,1 en 2018). L'augmentation des effectifs contractuels est liée notamment aux ressources humaines déployées pour la mise en œuvre du projet d'établissement 2018-2022.

Sur l'ensemble du personnel de l'Abes, 32% sont des agents contractuels (28,2 en 2018) dont 77% relevant de la catégorie A. La représentation féminine est de 55,5% (54,5% en 2018), soit une augmentation de 1% par rapport à 2018.

En 2019, un agent en CDD a été placé en CDI ce qui porte à 14% le pourcentage des agents contractuels actuellement en CDI.

Répartition des effectifs contractuels par genre / catégorie / emploi (au 31/12/2019)

	Effectifs		ETP	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	10	9,8	11	11
Dont CDI	3	3	1	1
Bibliothécaire	2	1,8	4	4
Ingénieur d'études	6	6	2	2
Assistant Ingénieur	2	2	5	5
Catégorie B	2	1,7	3	2,8
Dont CDI	1	0,7	0	0
Technicien	1	1	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	1	1
Dont CDI	0	0	0	0
Adjoint technique de recherche et de formation	0	0	1	
SOUS TOTAL	12	11,5	15	14,8
TOTAL par statut	27 agents (22 en 2018)			
TOTAL ETP par statut	26,3 ETP (21,1 en 2018)			



La résorption de l'emploi précaire

L'Abes poursuit la démarche inscrite dans le dispositif de résorption de l'emploi précaire.

Ainsi en 2019, 3 agents contractuels ont accédé au statut de fonctionnaire par voie de concours interne et externe. Deux d'entre eux ont été nommés à l'Abes sur un emploi :

- d'ingénieur d'études chargé des achats et des marchés
- de chargé des systèmes d'information documentaires

À noter

Depuis 2011, 13 agents contractuels ont été titularisés par voie de concours (internes, externes, réservés).

Le dispositif d'ouverture de concours réservés par la mise en œuvre de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 a pris fin le 14 mars 2018. Depuis la mise en œuvre du dispositif en 2013, l'ouverture de postes au titre des concours réservés a permis la titularisation de 4 personnels contractuels éligibles. En 2019, ce dispositif est resté ouvert uniquement pour certains établissements de la fonction publique d'Etat. L'Abes n'en fait pas partie.

	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

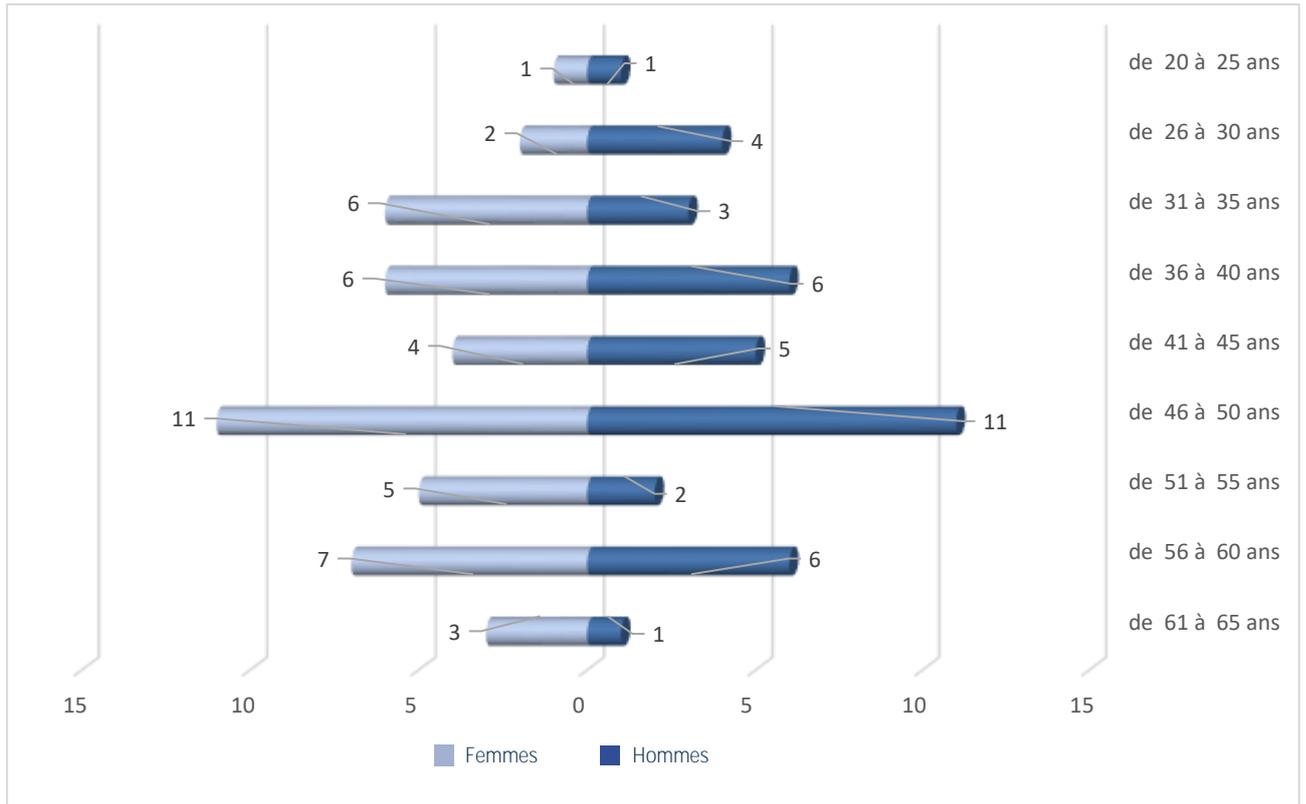
Démographie des personnels

Tout comme en 2018, l'âge moyen des personnels est de 44 ans. Une part significative des agents de l'Abes (26%) est représentée dans la tranche d'âge 46 à 50 ans.

Âge moyen et médian des personnels

	Homme	Femme
Âge moyen	42,8	44,6
Âge médian	44	45,5

Pyramide des âges au 31/12/2019



2. La carrière des personnels

L'avancement et la promotion des personnels titulaires

- **changement de corps** : le nombre d'agents titulaires promouvables a augmenté de 2,8 % par rapport à 2018

En 2019, il y a eu 1 promotion pour un changement de corps.

- **changement de grade** : le nombre d'agents titulaires promouvables a sensiblement augmenté (+ 1 agent) par rapport à 2018.

En 2019, **1 agent a été promu**, ce qui correspond à 11,11% des promotions proposées.

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

Répartition sur liste d'aptitude

	Campagne 2018			Campagne 2019		
	Promouvables	Proposés	Promus	Promouvables	Proposés	Promus
Filière AENES par corps d'accès						
SAENES	1	1	0	1	1	0
ATTACHE	2	0	0	2	0	0
Filière ITRF par corps d'accès						
IGR	16	3	0	15	3	0
IGE	-	-	-	-	-	-
ASI	1	0	0	2	0	0
TECH	1	1	0	1	1	0
Filière des Bibliothèques par corps d'accès						
Conservateur Général	8	0	0	8	1	0
Conservateur	3	1	0	3	1	0
Bibliothécaire	6	2	0	4	3	1
TOTAL	35	8	0	36	9	1

Répartition par tableau d'avancement

	Campagne 2018			Campagne 2019		
	Promouvables	Proposés	Promus	Promouvables	Proposés	Promus
Filière AENES par grade d'accès						
AAE Hors Classe	1	0	0	1	0	0
SAENES CS	1	1	0	1	1	0
SAENES CE	1	1	0	1	1	0
ADJAENES P 1 ^{ère} Classe	1	1	0	1	1	0
Filière ITRF par grade d'accès						
IGR Hors Classe Echelon spécial	2	1	0	3	3	0
IGR Hors Classe	2	1	1	-	-	-
IGR 1 ^{ère} Classe	1	0	0	-	-	-
IGE HC	1	1	1	-	-	-
TECH Classe Spéciale	1	0	0	1	0	0
Filière des bibliothèques par grade d'accès						
Conservateur en chef	6	3	1	6	3	0
Bibliothécaire Hors Classe	1	1	0	3	3	1
BIBAS Classe Exceptionnelle	-	-	-	1	0	0
BIBAS CS	1	1	1	-	-	-
TOTAL	18	11	4	19	12	1

Mouvement des personnels

Les mouvements des personnels sont en hausse sur cette année 2019 en comparaison aux années précédentes (16 mouvements sur l'année 2018)

Les recrutements de personnels ont été plus importants sur cette année (+ 5 entrées en comparaison à 2018) et les départs en légère augmentation (+ 1 départ), impliquant une augmentation de la totalité des effectifs sur cette année (+ 6 agents).

A noter : les prolongations de détachement et de disponibilité n'apparaissent pas dans le tableau, ils sont listés ci-dessous pour information :

Entrées :

- détachement : 2 prolongations (1 IGE et 1 IGR)
- réussite de concours dans l'établissement : 2 lauréats IGE
- accueil nouveaux contrats : 10
- retour de congé parental : 1

Sorties :

- détachement : 2 détachements sortants : 1 départ (1 CSV) et 1 prolongation (1 IGR)
- congé parental : 1 SAENES
- fin de contrat : 5 (2 réussites de concours, 3 démissions)
- disponibilité : 1 prolongation

Répartition des mouvements par type / catégorie fonction publique / corps/ genre

	Réussite concours		Contrats		Disponibilité Détachement Congé parental	
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie
Catégorie A/A+ Titulaire	2				1	1
<i>Hommes</i>	1					1
<i>Femmes</i>	1				1	
Conservateurs					1	1
Ingénieurs d'études	2					
Catégorie B Titulaire						1
<i>Femmes</i>						1
Catégorie A Contractuel		1	8	4		
<i>Hommes</i>		1	4	2		
<i>Femmes</i>			5	2		
Ingénieurs d'études		1		2		
Assistants ingénieurs				1		
Bibliothécaires				1		
Catégorie B Contractuel			1			
<i>Homme</i>			1			
Catégorie C Contractuel			1			
<i>Femme</i>			1			
Adjoint technique de recherche et de formation			1			
TOTAL	2	1	10	4	1	2
TOTAL ENTREES	13					
TOTAL SORTIES	7					

Les recrutements

En 2019, le service Ressources Humaines a accompagné les départements de l'Abes en organisant 12 recrutements :

- 10 recrutements sur contrats (4 recrutements en 2018)
- 2 recrutements sur postes de fonctionnaires par voie de concours externe et interne (3 recrutements en 2018)

Toutes les offres de recrutement sont publiées sur le site « Place de l'Emploi Public » - qui a remplacé la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). L'Abes travaille également avec des partenaires comme Pôle Emploi et publie ses annonces sur diverses plateformes dédiées à la recherche d'emploi (APEC, réseaux métiers, etc)

Les concours et examens professionnels

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

Diverses actions sont menées 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.

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

En 2019, 18 agents, contractuels ou fonctionnaires, se sont inscrits à 19 concours (en 2018, 9 agents s'étaient inscrits à 13 concours) :

- 2 agents admissibles
- 2 agents admis au concours interne IGE BAP J et au concours externe BAP E.

Concours / examen	Voie	Nombre d'agents inscrits
Bibliothécaire	externe	1
Bibliothécaire	interne	3
Examen professionnel BIB HC	interne	3
Ingénieur d'études	externe	4
Ingénieur d'études	interne	2
ASI	externe	1
ASI	interne	1
Technicien de recherche et de formation	interne	2
Adjoint Tech P	interne	1
Adjoint Tech P	externe	1
TOTAL		19

3. Modalités et conditions de travail

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

Temps partiel / temps incomplet

Au 31 décembre 2019 :

- 14 agents exercent à temps partiel à 80%
- 1 agent est en contrat à durée indéterminée à temps incomplet³ à 70%
- 1 agent est à temps partiel thérapeutique à 80% (puis à 90 % au 31/12/2019)

37% des personnels à temps partiel ou incomplet sont des hommes.

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	2	-	2	100%
TECH	2	-	1	50%
CSV	14	2	3	35,71%
BIBAS	4	-	1	25%
Contractuels	26	1	1	7,69%
Contractuel à temps incomplet	1	1	-	-
CSV 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 peu varié en 2019.

	2018	2019	Évolution
Nombre d'agents en aménagement	26	27	+ 3,7%

Le dispositif de télétravail

Tous les agents peuvent accéder au télétravail avec une condition d'ancienneté de 6 mois. Les jours éligibles au télétravail sont le lundi et/ou le vendredi.

L'année 2019 se distingue par une augmentation du nombre de télétravailleurs par rapport à 2018.

- 54,43% des éligibles (79 agents) sont télétravailleurs (57,78% en 2018)

Le nombre cumulé de jours de télétravail hebdomadaire est de **67 jours**, également répartis entre le lundi et le vendredi (63 jours en 2018).

À noter : un télétravail de 5 jours a été effectué pendant 1 mois pour raisons médicales.

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

	2018	2019	Évolution
Nombre de télétravailleurs	37	43	+ 16,22%
Nombre de jours télétravaillés par semaine	63	67	+ 6,35%

Le don de jours non pris

Mis en place à l'Abes en 2018, ce dispositif permet le don de jours de repos non pris au profit d'aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Comme en 2018, une campagne d'appel à don a eu lieu à la fin de l'année 2019. Les dons de jours ont très largement augmenté en 2019 (+ 167%) : 11 agents ont fait don de 24 jours de congés au total, cela a permis à un agent de bénéficier de 4 jours sur cette année. Le nombre de donateurs est en augmentation, par rapport à 2018 (+ 7 donateurs).

	2018	2019	Total au 31/12/2019
Nombre de jours récoltés	9	24	33
Nombre de donateurs	4	11	12*
Nombre de bénéficiaires	0	1	1
Nombre de jours utilisés	0	4	4

*un donateur qui effectue un don sur les deux années est comptabilisé une fois dans le total.

Le CET – Compte Épargne Temps

On note une légère augmentation de détenteurs de CET des catégories A/A+.

- 67,85% des agents détiennent un CET (69,23% en 2018)

Répartition des détenteurs d'un CET au 31/12/2019

	2018				2019			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	34	8	2	44	38	7	2	47
Agents non titulaires	8	2	-	10	9	1	0	10
TOTAL	42	10	2	54	47	8	2	57

Nombre de jours indemnisés au titre du CET

	2018				2019			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	143	21	16	180	145	20	20	185
Agents non titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	143	21	16	180	145	20	20	185

Campagne 2019 : solde des CET au 31 janvier 2019

	2018				2019			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	597,5	103	45	745,5	700,5	94	45	839,50
Agents non titulaires	54	24	-	78	51	12	-	63
Don de jours							4	4
TOTAL	651,50	127	45	819,5	751,5	106	45	906,50

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires se font sur autorisation du supérieur hiérarchique. Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des missions sont comptabilisées **en tant qu'heures** pour récupération. Les heures effectuées de nuit ou de week-end **ne sont pas comptabilisées dans l'outil de gestion du temps de travail** (sauf dans le cas d'interventions techniques indispensables au bon fonctionnement et à la sécurité des moyens de l'Agence).

	Hommes	Femmes
Nombre d'heures prises en compte pour récupération	740h38	1 151h42
Nombre d'heures supplémentaires écrêtées car non récupérées dans le mois	490h18	704h26

4. La santé au travail

En 2019, l'Abes a poursuivi son conventionnement avec l'AMETRA afin d'assurer la mission de médecine préventive des personnels. Au total, **22 visites** ont été effectuées en 2019 :

- 7 visites **d'embauche**
- 7 visites périodiques
- 1 visite après congé de maternité
- 2 visites à la demande de **l'agent**
- 3 **visites à la demande de l'employeur**
- 2 visites à la demande du médecin du travail

A noter : les visites « périodiques » effectuées tous les 2 ans passent à 5 ans et s'intitulent « visites d'information et de prévention périodique »

Suivi médical des agents

A l'embauche		Périodique		Reprise après maternité		A la demande de l'agent		A la demande de l'employeur		A la demande médecin travail	
Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
3	4	4	1	1	1	0	3	0	2		

Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

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.

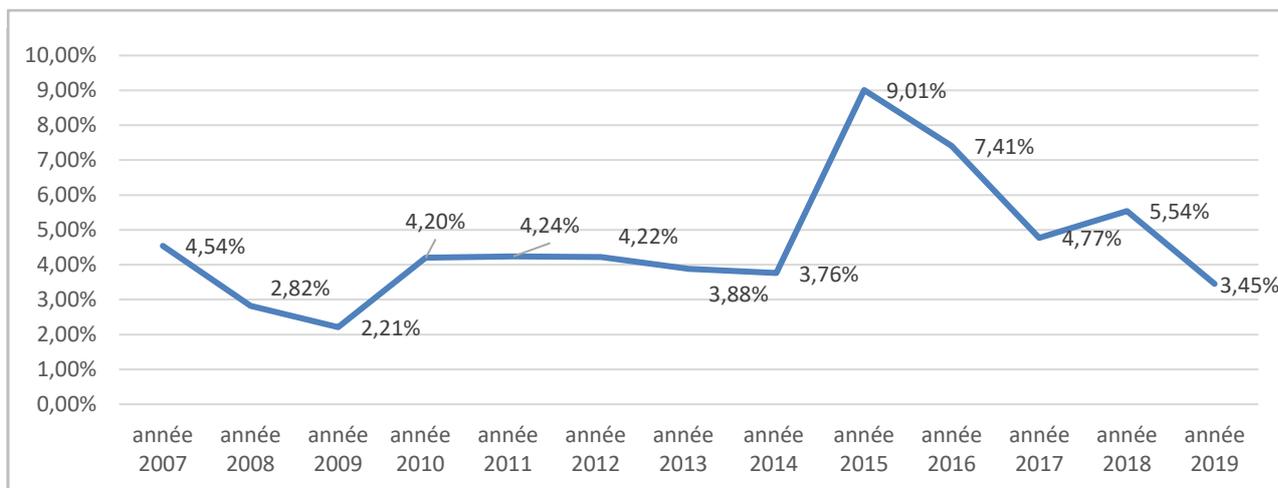
En 2019, un certain nombre des mesures ont été renouvelées ou mises en œuvre :

- **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 2019 **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**
- Développement d'actions et de mesures favorisant la qualité de vie au travail (aménagement des locaux, des extérieurs, acquisition de matériel pour l'aménagement des bureaux, etc)

Taux d'absentéisme

Le **taux d'absentéisme** poursuit sa diminution depuis 2015 pour s'établir à 3,45% en 2019.

Du fait du petit effectif de l'Agence, le taux est fortement influencé par les cas de longue maladie. Pour le calcul, sont pris en considération les congés pour maladie des différents types ainsi que les congés pour **garde d'enfant malade**.



Répartition des congés maladie par type et par tranche d'âge

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Congé longue maladie				
41 à 50 ans	-	-	273	1
Congé maladie ordinaire				
31 à 40 ans	9	4	112	5
41 à 50 ans	16	3	144	8
51 à 60 ans	-	-	68	3
TOTAL	25	7	597	17

Répartition par type d'absences

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Concours	3	1	8,5	4
Congé maternité	-	-	295	2
Congé paternité	13	2	-	-
Évènements familiaux	10	6	19	4
Garde d'enfant	21,5	10	20	9
Grève	26	11	57	23
Autres	7,5	3	-	-
TOTAL	81	33	399,5	42

5. Le dialogue social

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 consultative, obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, des sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

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	
	2018	2019
Comité technique de proximité (CTP)	4	2
Commission paritaire locale (CPL)	4	3
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, séminaires, colloques, journées d'étude...), qui représente 30% du volume horaire global (soit 1 004 h).

- **À noter** : la hausse sensible des dépenses allouées à la formation observée en 2019 s'explique par la réalisation d'un voyage professionnel à l'étranger avec la participation de 40 agents.

Le budget de la Formation Continue

En 2019, le budget alloué à la Formation Continue s'élève à : **113 697 €** (101 971 € en 2018)

Cette somme se répartit ainsi :

- **frais d'inscription, pédagogiques** : 32 675 € (35 320 € en 2018)
- **frais d'inscription aux congrès** : 18 429 € (13 843 € en 2018)
- **frais de mission associés** (déplacements, hébergements, restauration) : 62 593 € (52 808 € en 2018)

Répartition des agents bénéficiaires

Les statistiques ci-dessous concernent l'ensemble des **89 agents présents à l'Abes** en 2019, en tenant compte des arrivées et des départs.

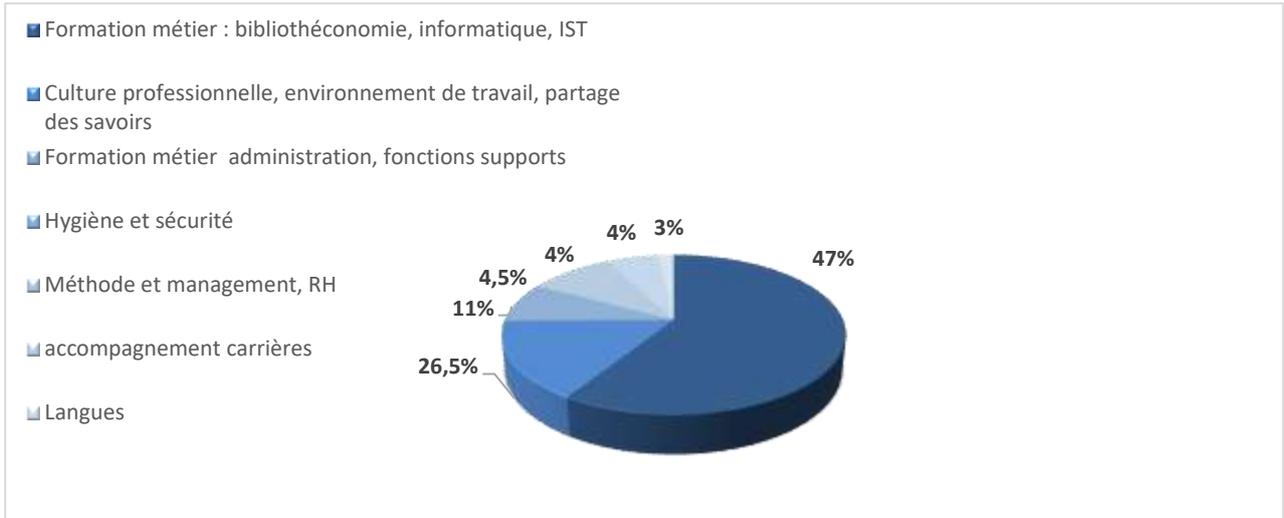
En 2019, **84 agents** ont bénéficié d'un peu plus de **6 jours de formation en moyenne**, en hausse cette année eu égard à l'organisation d'un voyage professionnel (Cf. remarque ci-dessus)

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

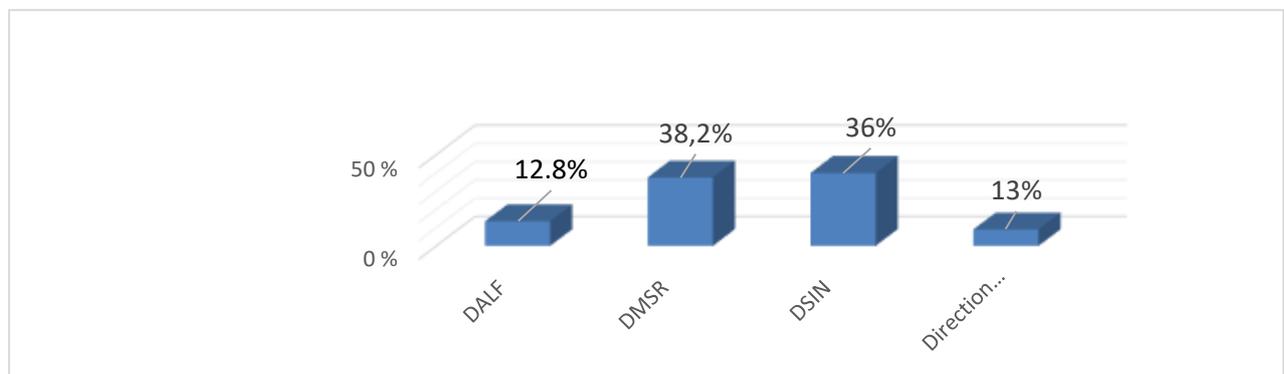
Répartition par catégories / filières de personnels

Filière	Catégorie A			Total A	Catégorie B			Total B	Catégorie C		Total C	Total Abes
	AENES	BIB	ITRF		AENES	BIB	ITRF		AENES	ITRF		
Effectif 2019	1	31	41	73	5	4	4	13	1	2	3	89
Nombre agents formés	1	29	39	69	5	4	3	12	1	2	3	84
Heures FOR	13	1 009	1 895	2 917	91	143	61	295	24	55	79	3 291
Jours FOR	2	168	316	486	15	24	10	49	4	9	13	548
Moyenne heures FOR par agent	13	32	46	40	18	36	15	23	24	27	26	37
Moyenne jours FOR par agent	2,2	5,5	7,7	6,6	3	6	2,5	3,8	4	4,5	4,4	6,16

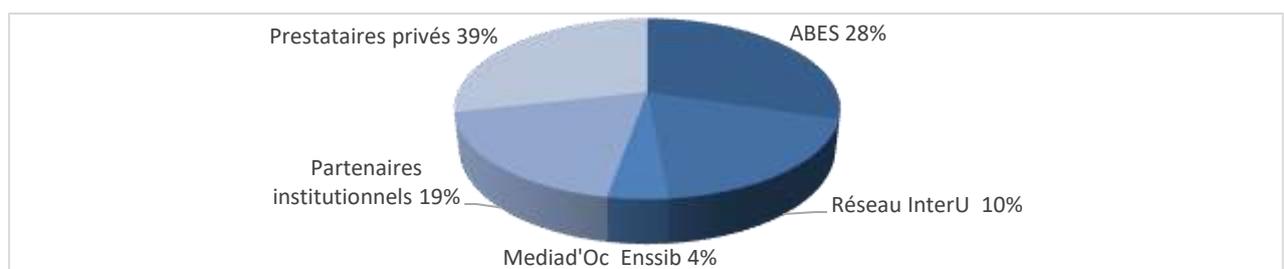
Répartition du volume de formation par domaine d'activité



Répartition par départements / composantes



Répartition par type de prestataire



Accompagnement des parcours professionnels des agents

- 2 actions au titre du CPF ont été réalisées en 2019

Formations Hygiène et sécurité

Suite à la circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premier secours, des formations Sauveteurs Secouristes au Travail (SST) ont été dispensées auprès de 22 agents.

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 2019, l'Abes emploie **4 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**, ce qui porte le **taux d'emploi de l'établissement à 4,76%** (3,84% en 2018, 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	Titulaire	2
B	Contractuel	1
B	Titulaire	1

Répartition par statut

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

Principales actions mises en œuvre en 2019

- Aménagements et adaptations des postes de travail
- 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	2019
Budget Etat	4 136 000	4 069 000	4 310 018	4 277 138	4 418 358
Budget propre	668 045	747 253	669 972	687 983	772 106
TOTAL	4 804 045	4 816 253	4 979 990	4 965 121	5 190 464

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

	Titulaires		Non titulaires	
	2018	2019	2018	2019
Catégorie A+	4 116	3 708	-	-
Catégorie A	2 804 ¹	2 687	1 858	2 055
Catégorie B	1 989	1 946	1 768	1 622
Catégorie C	1 777	1 641	-	-

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

Titulaires	2018	2019
Rémunérations principales	2 531 596	2 611 984
Primes	498 071	497 756
Rémunérations accessoires	7 491	7 423
Non titulaires		
Rémunérations principales	444 071	446 399
Primes	65 640	72 744
Rémunérations accessoires	0	0

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA est une indemnité due aux agents éligibles. Son montant 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 par référence à un indice. En 2019, deux agents ont bénéficié de la GIPA.

¹ **ERRATUM** : les données figurant dans l'édition du précédent bilan social (2018) comportait une erreur concernant le montant indiqué dans la colonne « titulaires ». Le chiffre est rectifié 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 2019, le budget de fonctionnement de l'APA s'élève à : **94 622 € (87 700 € en 2018)** dont notamment :

- 72 090€ consacrés à l'acquisition des tickets restaurant.
- 22 532€ consacrés aux activités sociales, culturelles ou sportives

Conformément au volet social de ses missions, l'APA intervient ponctuellement en proposant des prêts individuels remboursables. En 2019, le montant des aides individuelles s'est élevé à 1 300 €.

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 – Évolutions en 2019

AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE

À compter du 1^{er} janvier 2019, le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC) est porté 10,03 € brut en 2019, soit 1 521, 22 € brut mensuel.

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.

Au 1^{er} janvier 2019, la revalorisation des grilles indiciaires et le transfert primes/points pour les catégories A se poursuit.

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - arrêté du 14 mai 2018

Mise en application du RIFSEEP pour les personnels de l'Abes et bascule en paye de février 2019.

LE 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.

Le prélèvement à la source est effectif depuis janvier 2019.

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 a modifié 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, à partir du 2 décembre 2018 ;
- 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.

Au 1^{er} janvier 2019 les nouveaux montants journaliers sont revalorisés et passent pour les catégories A de 125 € à 135 €, pour les catégories B de 80 € à 90 € et pour les catégories C de 65 € à 75 €.

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.

En 2019, un dossier d'estimation individuelle globale a été partiellement traité par le pôle PETREL par l'académie de Montpellier Occitanie.

ESPACE NUMÉRIQUE SECURISÉ DES AGENTS PUBLICS DE L'ÉTAT – ENSAP

Cet espace numérique sécurisé créé par le service des retraites de l'Etat (SRE) en 2017 permet aux agents de consulter et de conserver leurs bulletins de salaire, attestations fiscales, ainsi que leur compte individuel de retraite où des corrections sont possibles. Le compte individuel de retraite à jour permettra ainsi en quelques clics de pouvoir demander son départ à la retraite.

En 2019, cet espace numérique permet à nombre d'agents de l'Abes de vérifier et de compléter, si nécessaire, en lien avec le ministère et le SRE, leurs données carrière.

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 31/10 2012	8,39%
du 1/11 au 31/12/ 2012	8,49%
2013	8,76%
2014	9,14%
2015	9,54%
2016	9,94%
2017	10,29%
2018	10,56%
2019	10,83%

- 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
au 1 ^{er} janvier 2019	0,48031 €
du 1/10/ 2017 au 31/12/ 2018	0,47887 €
du 1/10 2016 au 30/09/ 2017	0,47507 €

Évolution de la réglementation en 2019

OBLIGATION DE PUBLICITÉ DES EMPLOIS VACANTS DANS UN ESPACE NUMÉRIQUE COMMUN AUX TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

La circulaire du 3 avril 2019 précise les termes et les modalités de mise en œuvre du décret du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques « place de l'emploi public ».

Sont soumises à l'obligation de publicité les créations ou vacances d'emplois permanents à temps complet ou non complet, pourvues par des fonctionnaires relevant du statut général (titre II, III ou IV), ainsi que les créations ou vacances d'emplois de contractuels de droit public d'une durée indéterminée ou déterminée. Cependant, dans ce dernier cas, il est souligné que seuls sont soumis à l'obligation de publicité les contrats conclus pour une durée égale ou supérieure à un an.

LOI DU 6 AOÛT 2019 RELATIVE À LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Certaines mesures sont d'application immédiate comme par exemple :

- la mise en place d'un congé proche aidant, non rémunéré, d'une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an
- la possibilité, avec l'accord du médecin de prévention, de suivre une formation ou un bilan des compétences pendant un congé pour raison de santé
- la suppression du jour de carence d'un congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité
- la formation obligatoire des agents qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement ;
- l'allongement de la durée du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise (de 3 à 4 ans)
- en matière de discipline, les personnes citées comme témoins en CAP qui s'estiment victimes de discrimination, d'agissement sexiste, de harcèlement moral, ou de harcèlement sexuel de la part du fonctionnaire convoqué en conseil de discipline bénéficient désormais de la possibilité d'être accompagnées de la personne de leur choix

DISPONIBILITÉ DES FONCTIONNAIRES

La réglementation applicable aux fonctionnaires en matière de mise en disponibilité a évolué par décret en date du 27 mars 2019 en introduisant une période de réintégration des personnels au terme d'une période de cinq ans de disponibilité pour convenance personnelle.

Les périodes de disponibilité accordées avant l'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019 sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

La circulaire du 30 novembre 2019 précise la mise en place, dans le cadre de la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, de référents égalité dans la fonction publique d'Etat. La circulaire précise les modalités de déploiement de référents Egalité, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'Etat, l'articulation de l'action des référents avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur ce dispositif.

À l'Abes, le référent égalité professionnelle désigné par la direction est Sandra Beffaral, Responsable des ressources humaines de l'Abes.



Le Bilan social 2019 est produit par le Service des Ressources Humaines
(département Administration Logistique et Finances) - Contact : rh@abes.fr

Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur

227 avenue du Professeur Jean-Louis Viala - CS 84308 - 34193 Montpellier Cedex 5 - Tél. 04 67 54 84 10

