



Rapport social unique

2023

Table des matières

1. Emplois et effectifs	4
Les effectifs de l'Abes.....	4
Les effectifs contractuels.....	7
Répartition des emplois.....	9
Démographie des personnels.....	10
2. La carrière des personnels	11
L'avancement et la promotion des personnels titulaires.....	11
Le collège d'experts métiers de l'Abes.....	11
Les listes d'aptitudes exceptionnelles pour la filière ITRF.....	11
Les mouvements de personnels.....	12
L'ancienneté des personnels à l'Abes.....	13
Les personnels en détachement et en disponibilité.....	14
Les recrutements 2023.....	14
Les stagiaires 2023.....	14
Les concours et examens professionnels.....	14
3. Modalités et conditions de travail	16
Le travail à temps partiel et à temps incomplet.....	16
L'aménagement d'horaires hebdomadaires au 31 décembre 2023.....	16
Le télétravail en 2023.....	17
Le CET – Compte Epargne Temps.....	18
Les heures supplémentaires.....	20
4. La santé au travail	21
La prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).....	21
La prévention des Violences Sexistes et Sexuelles au travail.....	21
Plan égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	22
Le taux d'absentéisme.....	22
5. Le dialogue social	24
Le CSA – Comité social d'administration.....	24
La CCP - Commission Consultative Paritaire des personnels contractuels.....	24
6. Le dispositif de Formation Continue	26
7. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	30
Les principales actions mises en œuvre en 2023.....	30
8. La masse salariale	31
Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes.....	33
Part des hommes et des femmes dans les 10 plus fortes rémunérations de fonctionnaires.....	33
Part des hommes et des femmes dans les 10 plus fortes rémunérations de contractuels.....	33
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).....	33
9. L'action sociale	34
Contribution à l'APA - Amicale des Personnels de l'Abes en 2023.....	34
Adhésion au pôle médico-social Ensanté (anciennement AMETRA).....	34
Participation au réseau régional SRIAS.....	34
Guide des actions sociales à l'Abes.....	34
Actualité des ressources humaines en 2023.....	35
Augmentation du salaire minimum de croissance.....	35
Les mesures salariales au bénéfice des agents publics.....	35
Les mesures complémentaires.....	35
Réforme des retraites.....	35
La loi de programmation de la recherche.....	36

Le mot du Directeur

Le Rapport Social Unique (RSU) 2023 de l'Abes, élaboré conformément à la loi de transformation de la fonction publique, offre une photographie détaillée et actualisée de la situation des ressources humaines au sein de l'agence. Il s'inscrit dans une démarche de transparence et de dialogue social, visant à informer l'ensemble des parties prenantes sur les politiques de gestion des personnes mises en œuvre.

Ce document propose une analyse approfondie des effectifs, de la mobilité, de la formation, des rémunérations et des conditions de travail. Il met en évidence une évolution positive de certains indicateurs, tout en soulignant les enjeux et les défis à relever.

Les nouveautés de cette édition 2023 portent notamment sur l'analyse de l'ancienneté des personnels et sur l'étude des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces nouvelles données permettent d'affiner la compréhension de la situation et d'envisager des actions ciblées.

Par ailleurs, le RSU 2023 marque une étape importante dans la modernisation de la gestion des ressources humaines à l'Abes, avec le déploiement d'un nouveau logiciel de gestion RH. Cet outil permettra à terme de faciliter la production des futurs rapports et d'enrichir les analyses.

Les principaux enseignements de ce rapport sont les suivants :

- Une dynamique positive avec une légère croissance des effectifs et une stabilisation de la répartition hommes-femmes.
- Une attention particulière portée à la qualité de vie au travail avec des actions de formation continues, des mesures de prévention des risques psychosociaux et un suivi attentif de l'absentéisme.
- Un engagement en faveur de l'égalité professionnelle avec une analyse approfondie des écarts de rémunération et la mise en place de mesures correctives.
- Une démarche de transparence et de dialogue social avec une large diffusion du rapport et une présentation aux instances représentatives du personnel.

En conclusion, le RSU 2023 de l'Abes constitue un outil précieux pour la compréhension de la situation des ressources humaines au sein de l'agence. Il permet d'évaluer les progrès réalisés, d'identifier les axes d'amélioration et de nourrir la réflexion sur les politiques RH à venir.

Nicolas Morin, Directeur de l'Abes

1. Emplois et effectifs

Les effectifs de l'Abes

Au 31 décembre 2023, les effectifs de l'Abes s'élèvent à **89 agents** (pour un total de 86,4 ETP), dont :

- 60 personnels fonctionnaires (57,8 ETP)
- 29 personnels contractuels (28,1 ETP)

Evolution des effectifs de l'Abes

	2019	2020	2021	2022	2023
Total Effectif	84	87	88	85	89
Titulaires	57	59	60	59	60
Contractuels	27	28	28	26	29
Hommes	46%	47%	50%	48%	48%
Femmes	54%	53%	50%	52%	52%

L'année 2023 se caractérise par :

- Une augmentation des effectifs de l'Abes observée au 31 décembre de l'année
- Une stabilité de la représentation des femmes et des hommes

Répartition des agents par filière professionnelle / statut

En 2023, la filière des personnels ITRF reste la plus représentée à l'Abes : **49 agents** (46 agents en 2022) soit 55% de la population totale de l'Abes.

Le nombre des personnels relevant de la filière Bibliothèques (tous statuts confondus) : **34 agents** (33 agents en 2022), soit 38% de la population totale de l'Abes.

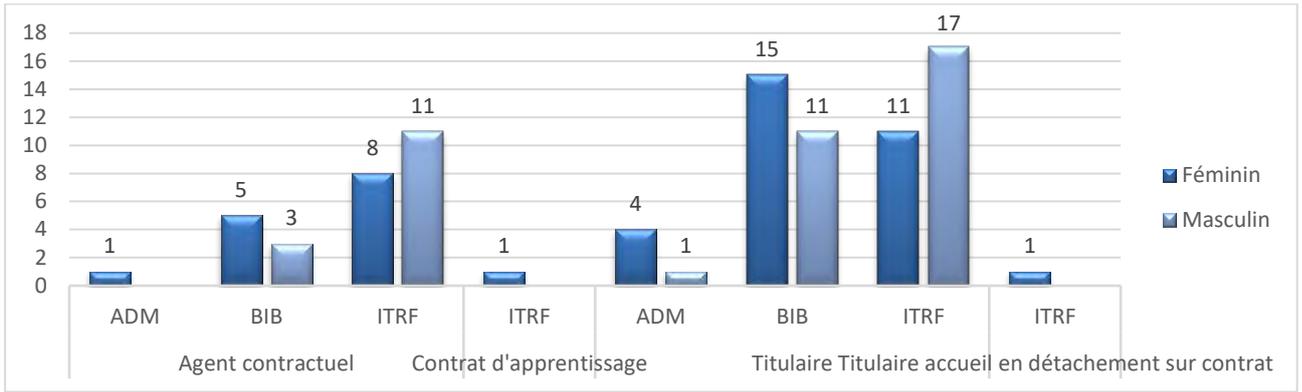
Les personnels contractuels sont davantage représentés dans la filière ITRF (65%) que dans la filière Bibliothèque (27%).

À noter : la politique de recrutement des personnels contractuels a évolué en 2021 avec la mise en œuvre de l'harmonisation des filières de recrutement qui s'opère désormais uniquement dans la filière des ITRF pour tous les personnels contractuels de l'établissement.

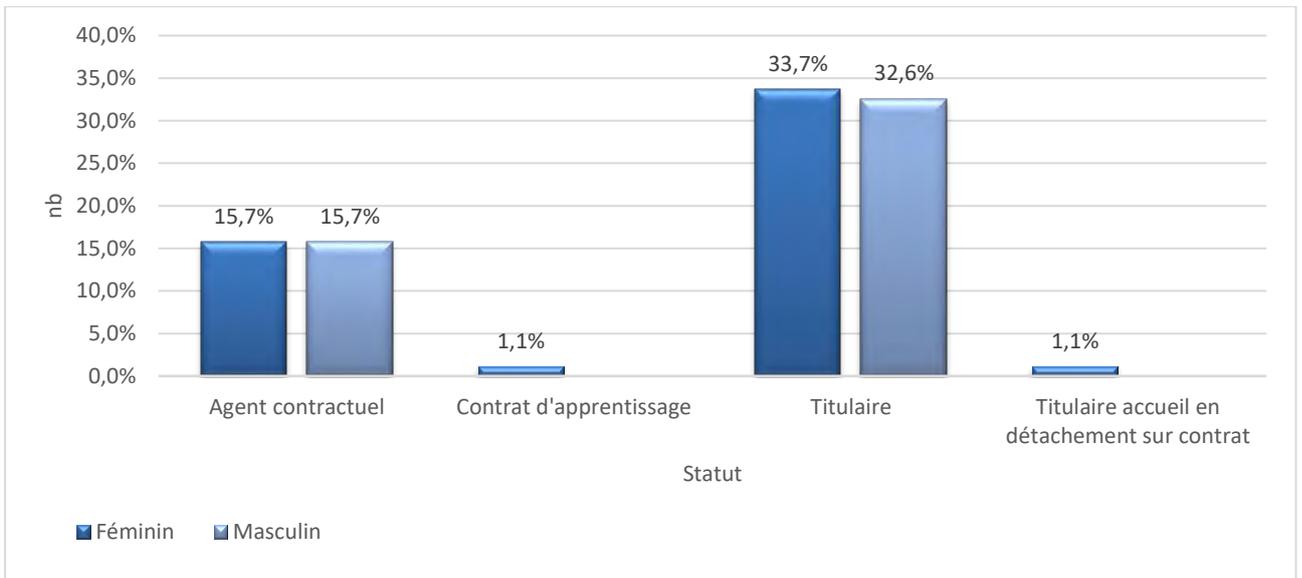
Les personnels titulaires relevant de la filière Bibliothèques représentent 43% de la population totale des fonctionnaires de l'établissement.

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

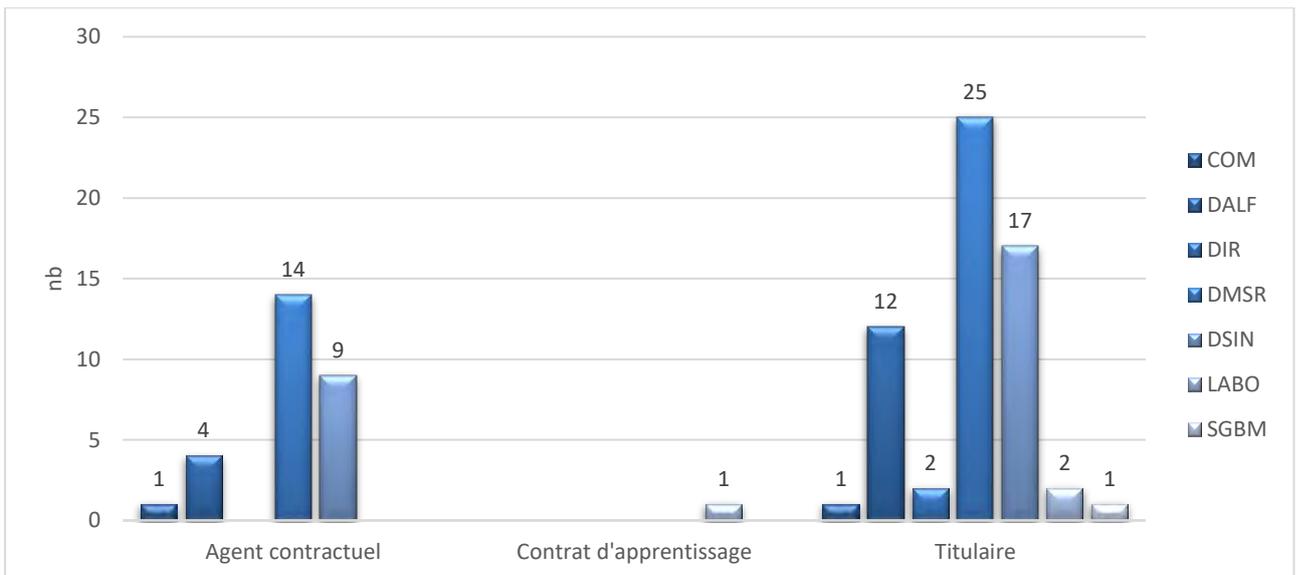
Répartition des agents par filière professionnelle



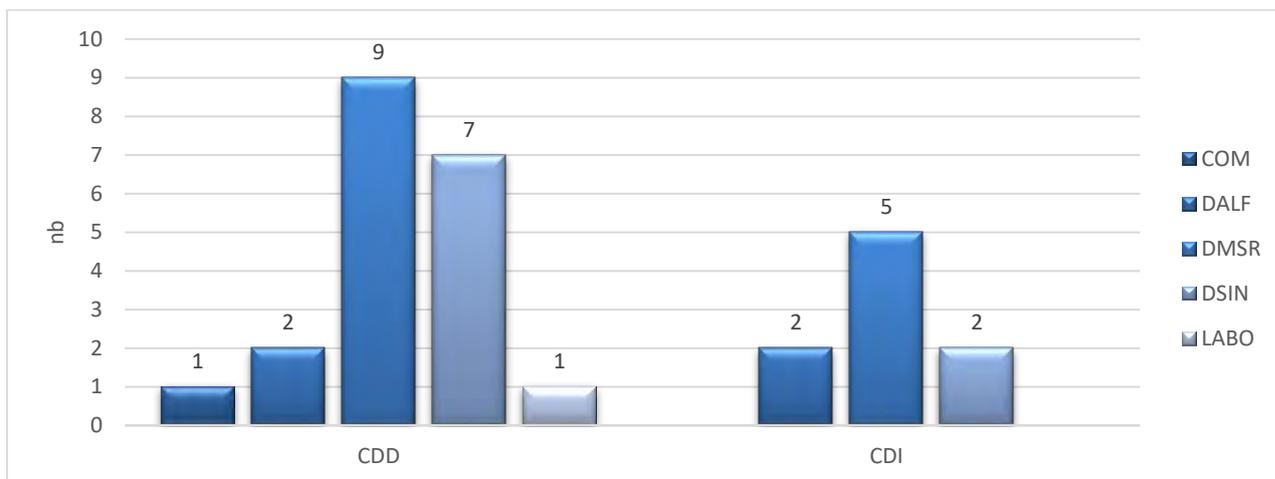
Répartition des agents par statut et par genre



Répartition des agents par statut et composante



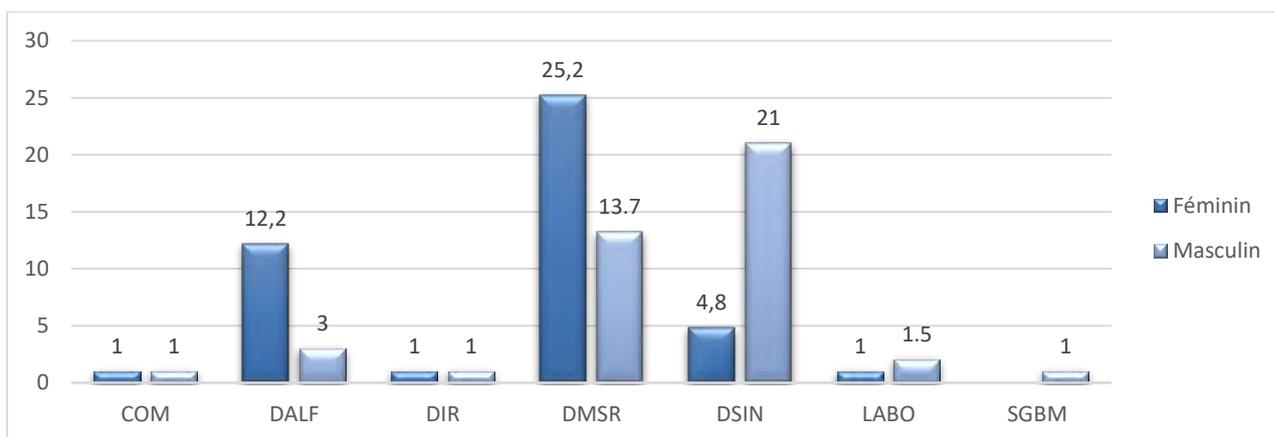
Répartition des personnels contractuels par type de contrat (CDD et CDI) et par composantes



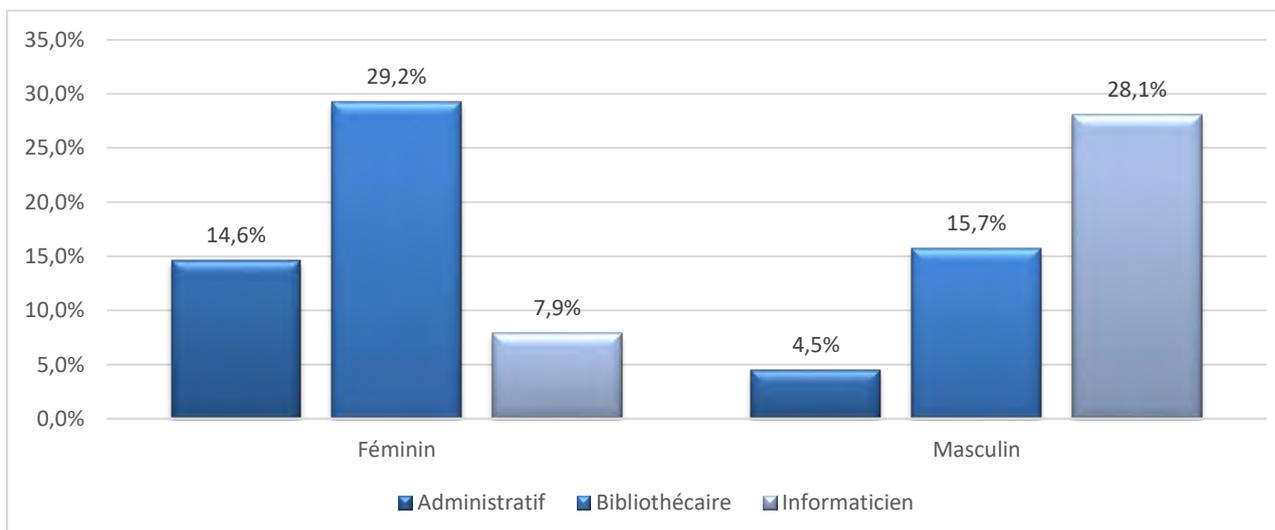
L'Abes est organisée en **départements, services et structures de mission**.

La part des femmes en ETP est significative au sein du Département métadonnées et services aux réseaux - 25,2 ETP (26,5 ETP en 2022) - tandis que la tendance est inversée au sein du Département des systèmes d'information et du numérique - 4,8 ETP (3,8 ETP en 2023).

Répartition des Equivalents Temps Plein (ETP) par composantes et par genre



Répartition des personnels par métiers



Répartition des effectifs par genre / statut / catégorie au 31 décembre 2023

	Titulaires				Contractuels			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	27	26,4	22	21,2	12	11,8	12	11,3
Ingénieur de recherche	3	3	5	5				
Conservateur général	1	1						
Conservateur des bibliothèques	6	5,6	10	9,4				
Attaché administration	1	1						
Bibliothécaire	3	3	2	2	2	1,8	5	4,8
Ingénieur d'études	13	12,8	5	4,8	7	7	2	2
Assistant Ingénieur					3	3	5	5
Catégorie B	2	2	9	8,2	2	2	2	1,8
Technicien	1	1	2	1,8	1	1	1	1
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1	3	3	1	1		
Secrétaire administratif de l'EN			4	3,4			1	0,8
Contrat d'apprentissage							1	1
SOUS TOTAL	29	28,4	31	29,4	14	13,8	15	14,1
TOTAL par statut	60 agents titulaires (59 en 2022)				29 agents contractuels (26 en 2022)			
TOTAL ETP par statut	57,8 ETP (57,2 en 2022)				28,1 ETP (25,1 en 2022)			
TOTAL effectif Abes	89 agents / 86,4 ETP (85 agents / 84,7 ETP en 2022)							
TOTAL par genre	43 hommes et 46 femmes (41 hommes et 43 femmes en 2022)							

Observés au 31 décembre, les effectifs de l'Abes ont augmenté de 3,5% en 2023.

Une constante dans la représentation des personnels : **83% des effectifs relèvent de la catégorie A** de la fonction publique, la représentation des femmes et des hommes est presque à l'équilibre sur cette année. Par ailleurs, la population des personnels fonctionnaires reste la plus représentée à l'Abes (67%).

Les effectifs contractuels

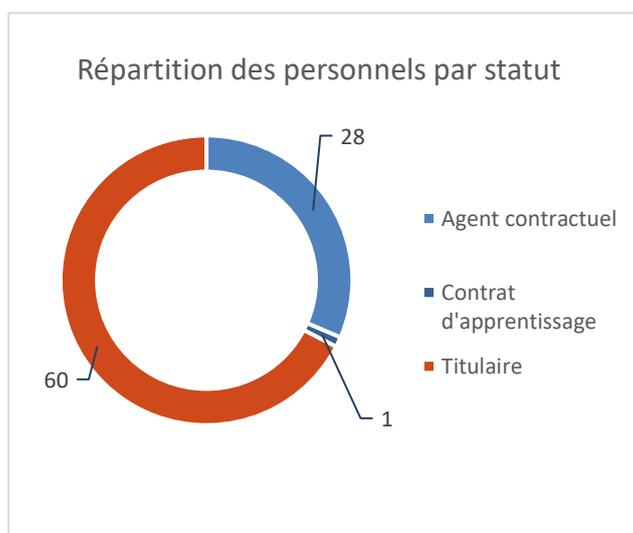
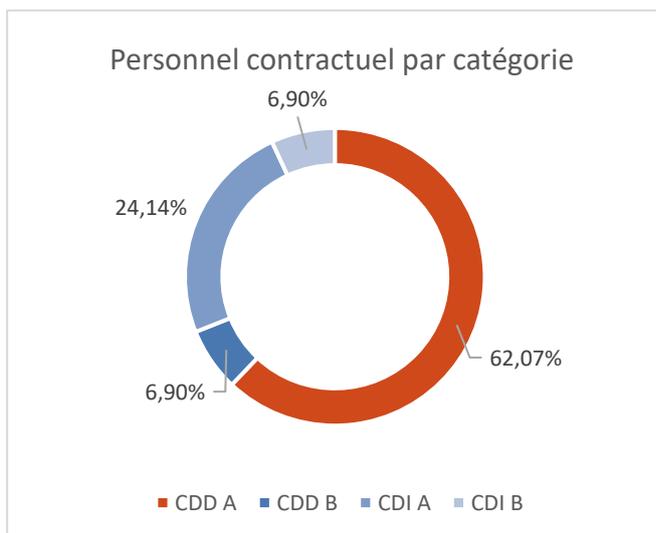
Au 31 décembre 2023, on dénombre **29 agents contractuels** (26 en 2022) pour 28,1 ETP (25,1 ETP en 2022).

Sur l'ensemble du personnel de l'Abes, 33% sont des agents contractuels dont 85,7% relevant de la catégorie A de la fonction publique. La représentation féminine est en légère hausse par rapport à l'année 2022 : 51.7% en 2023 (50% en 2022).

Au 31 décembre 2023, 32% des agents contractuels bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (32% en 2022). Un agent en contrat à durée indéterminée a accédé au statut de fonctionnaire en 2023.

Répartition des effectifs contractuels par genre / catégorie / emploi au 31 décembre 2023

	Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	12	11,8	12	11,3
Dont CDI	3	3	4	4
Bibliothécaire	2	1,8	5	4,3
Ingénieur d'études	7	7	2	2
Assistant Ingénieur	3	3	5	5
Catégorie B	2	2	2	1,8
Dont CDI	1	1	1	0,8
Technicien	1	1	1	1
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1		
Secrétaire administratif de l'éducation nationale			1	0,8
Contrat d'apprentissage			1	1
SOUS TOTAL	14	13,8	15	14,1
SOUS TOTAL CDI	4	4	5	4,8
TOTAL	29 agents (26 en 2022)			
TOTAL ETP	28,1 ETP (25,1 en 2022)			
TOTAL CDI	9 agents (10 en 2022)			
Personnel contractuel lauréat d'un concours en 2023	1			



Répartition des emplois

L'évolution des plafonds d'emplois

Plafond des emplois sur budget de l'Etat : 70 ETPT

L'application de l'article 11 de la loi de programmation des finances publiques de 2018 à 2022 a eu pour conséquence une baisse des ETPT sur budget de l'Etat : - 2 ETPT

- Plafond des emplois rémunérés directement sur budget de l'Etat : **58 ETPT** (58 en 2022)
- Plafond des emplois rémunérés sur la subvention pour charges de service public (SCSP) : **12 ETPT** (12 en 2022). **À noter** : les ETPT des contrats à durée indéterminée de l'Abes sont obligatoirement intégrés dans la limite de ce plafond.

Plafond des emplois sur budget de l'établissement : 17 ETPT

- Plafond des emplois financés sur ressources propres voté au Conseil d'administration : **17 ETPT pour l'année 2023** (17 ETPT en 2022, 16 ETPT en 2021).

L'évolution des supports de postes délégués à l'Abes pour la gestion des personnels titulaires

60 supports de postes au total (une constante depuis 2017)

Représentation des 60 supports de postes au 31 décembre 2023 par filière, corps, catégorie fonction publique.

Filière	Administratifs (AENES)		Bibliothèques (BIB)				Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF)			
	A	B	A+	A+	A	B	A+	A	A	B
Corps	Attaché	SAENES	Conservateur Général	Conservateur	Bibliothécaire	Assistant spécialisé Bibliothécaire	Ingénieur de recherche	Ingénieur D' études	Assistant ingénieur	Technicien
2022	1	4	2	15	5	4	7	19	0	3
Total postes	5 emplois en 2022		26 emplois en 2022				29 emplois en 2022			
Représentation filières	8%		44%				48%			

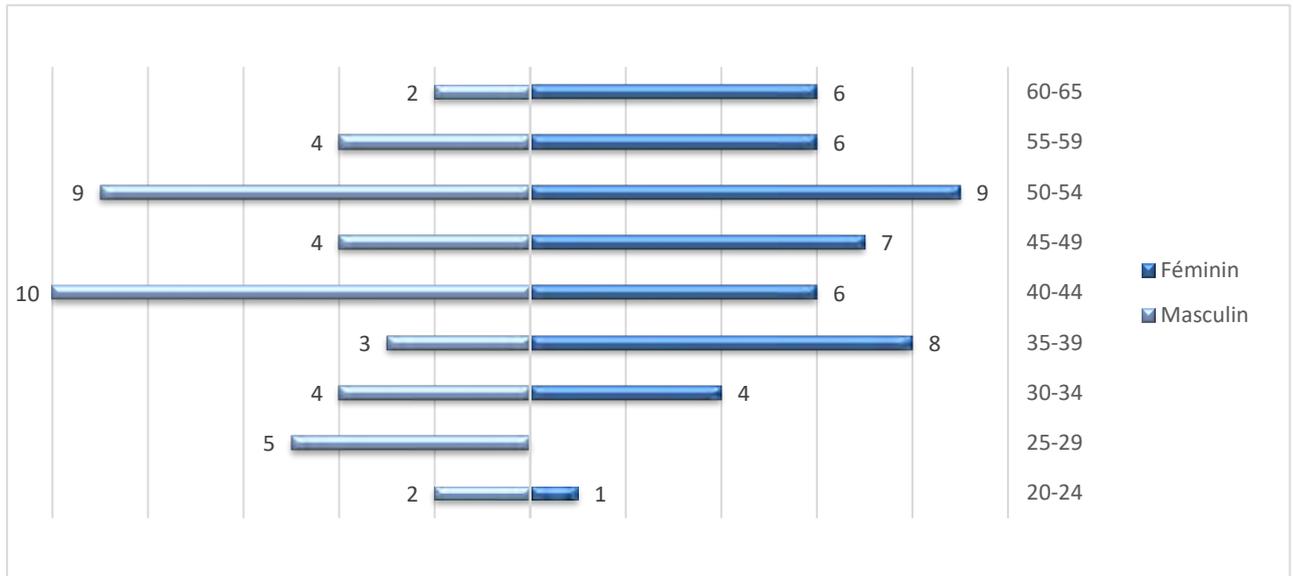
Les emplois de conservateurs des bibliothèques (25% des emplois) et d'ingénieurs d'études (31%) restent majoritaires à l'Abes.

Démographie des personnels

En 2023, l'âge moyen des personnels est de **45,3 ans (45,5 en 2022)**.

À noter : Une part significative des agents de l'Abes (17%) appartient à la tranche d'âge des 50 à 54 ans.

Pyramide des âges au 31 décembre 2023



Age moyen et médian des personnels 2023

Age moyen	45,3
Age médian	43.5

Année	2021	2022	2023
Age moyen	45 ans	45 ans	45 ans

2. La carrière des personnels

L'avancement et la promotion des personnels titulaires

Le nombre de personnels promouvables au changement de corps et grade en 2023 est identique à 2022. En revanche, le nombre de candidature a légèrement augmenté.

52,4% des agent proposés par l'Abes sont des femmes et 50% des agents promus sont des femmes.

Le collège d'experts métiers de l'Abes

Le collège a pour mission de donner un avis au directeur et d'éclairer sa décision sur les dossiers des fonctionnaires ayant constitué un dossier de promotion. Le collège d'experts comprend trois représentants titulaires des métiers représentés à l'Abes, ainsi que 3 suppléants :

- Un représentant des métiers des bibliothèques, et un suppléant
- Un représentant des métiers informatiques, et un suppléant
- Un représentant des métiers administratifs, et un suppléant

Les listes d'aptitudes exceptionnelles pour la filière ITRF

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et de la recherche issu de la loi de programmation de la recherche définit des objectifs et le cadre de repyramidage des emplois de la filière ITRF.

La circulaire ministérielle en date du 27 avril 2022 relative aux modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation prévoit des recrutements exceptionnels à partir de l'année 2022 et jusqu'à l'année 2024 pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche pour les emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle (BAP) ou aux fonctions d'appui à l'enseignement (BAP A, B, C, D, E et F).

A cette fin, des listes d'aptitudes exceptionnelles sont organisées pour les personnels titulaires, permettant ainsi de proposer de nouveaux dispositifs de promotion aux personnels.

Synthèse des campagnes d'avancement

	2022	2023
Nombre de promouvables	61	61
Nombre de proposés	18	21
Nombre d'agents promus	6	2
Pourcentage de réussite*	33,3 %	9,5%

Evolution depuis 2019 avec un éclairage sur l'accès H/F à la promotion

	2019	2020	2021	2022	2023
Proposés	21	18	10	18	21
Promus	2	4	4	6	2
% de femmes promues	0%	50%	50%	33,3%	50%

Tableau d'avancement et liste d'aptitude : répartition par genre

		Effectifs		Promouvables		Proposés		Promus	
BIB	Accès à	H	F	H	F	H	F	H	F
BIB TA	CSV en chef	2	4	1	4	1	3	-	-
	BIB HC	2	1	1	1	-	1	-	1
	BIBAS CE	-	1	-	1	-	-	-	-
TOTAL		4	6	2	6	1	4	0	1
BIB LA	CSV Général	4	6	4	6	-	-	-	-
	CSV	3	2	3	2	-	-	-	-
	BIB	1	3	1	3	1	1	-	-
TOTAL		8	11	8	11	1	1	0	0

		Effectifs		Promouvables		Proposés		Promus	
ITRF	Accès à	H	F	H	F	H	F	H	F
ITRF TA	IHR HC ES	-	-	-	-	-	-	-	-
	IHR HC	2	2	2	2	1	1	-	-
	IGE HC	5	3	2	1	2	1	1	-
	TECH CS	1	-	1	-	1	-	-	-
TOTAL		8	5	5	3	4	2	1	0
	IHR	12	6	11	5	3	-	-	-
ITRF LA	ASI	1	2	1	1	1	-	-	-
	TECH	-	1	-	-	-	-	-	-
ITRF LA Exceptionnelle	IHR	1	-	3	-	1	-	-	-
	ASI	1	-	1	-	1	-	-	-
TOTAL		15	9	16	6	6	0	0	0

		Effectifs		Promouvables		Proposés		Promus	
ADM	Accès à	H	F	H	F	H	F	H	F
ADM TA	SAENES CE	-	2	-	2	-	2	-	-
	SAENES CS	-	2	-	1	-	1	-	-
TOTAL		0	4	0	3	0	3	0	0
ADM LA	AAE CN	-	4	-	3	-	-	-	-
TOTAL		0	4	0	3	0	0	0	0

Les mouvements de personnels

Les mouvements de personnels sont en baisse en 2023 en comparaison aux années précédentes.

Détails des mouvements survenus en 2023

ENTRÉES

- Accueil nouveaux contrats : 5
- Accueil titulaire en détachement : 1
- Réussite de concours : 1
- Réintégration après détachement : 1
- Retour après congé parental : 1

SORTIES

- Fin de contrat : 3 (dont une fin de contrat suite à la réussite d'un concours à l'Abes)
- Départ à la retraite : 1
- Départ en congé parental : 1

Répartition des mouvements par type de personnel / catégorie fonction publique / genre

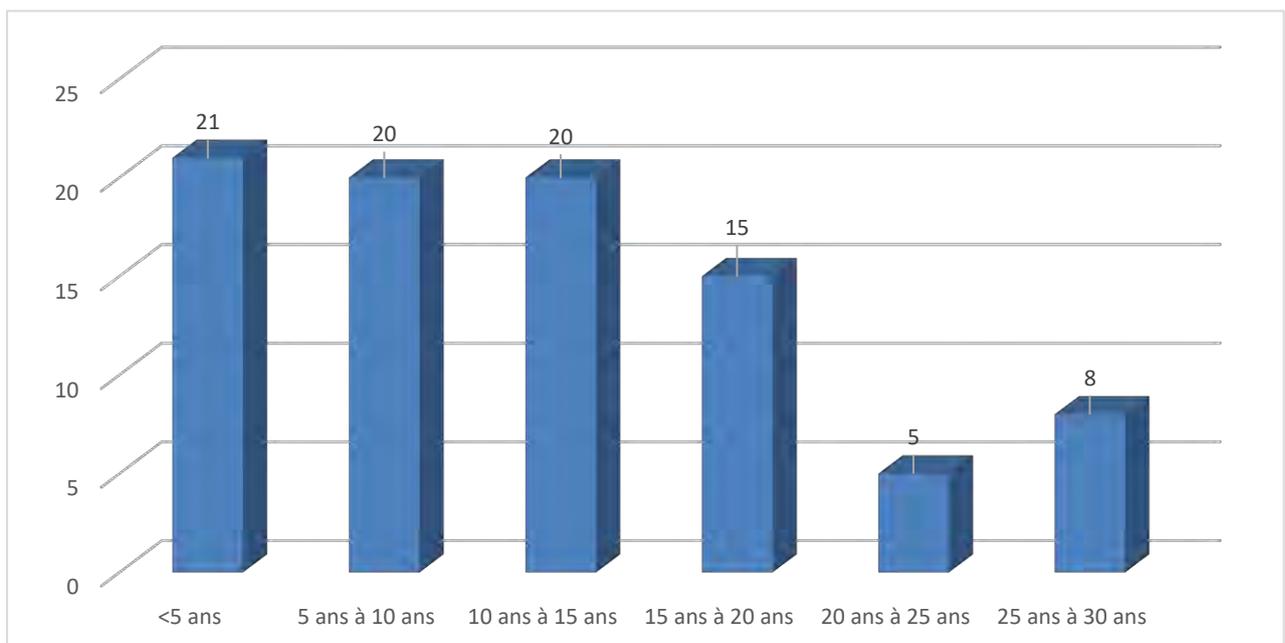
			Réussite concours/ Réintégration		Titulaire détaché sur contrat	Contrats				Congé parental		Retraite	
			Entrée		Entrée	Entrée		Sortie		Entrée	Sortie		
			F	H	F	F	H	F	H	H	F	H	
TITULAIRE	Cat. A/A+	IGR	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
		IGE	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-
		CSV	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
CONTRAT D'APPRENTISSAGE			-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
CONTRACTUELS	Cat. A	IGE	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
		ASI	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
	Cat B	BIB	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
		TECH	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-
TOTAL			-	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1
TOTAL ENTRÉES			9										
TOTAL SORTIES			5										

L'ancienneté des personnels à l'Abes

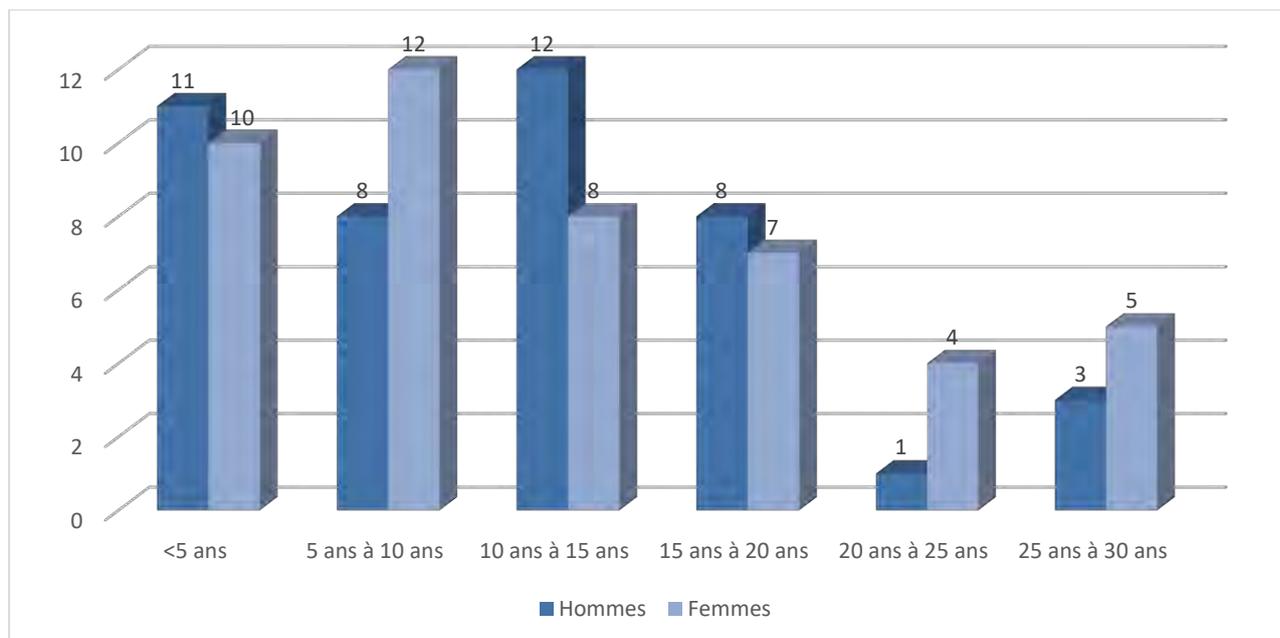
Il s'agit d'une nouvelle rubrique du RSU réalisée suite à la suggestion du Comité social d'administration. Le calcul de l'ancienneté des personnels à l'Abes correspond au temps passé depuis la date de prise de fonction dans l'établissement.

En 2023, 23,5% des personnels de l'Abes exercent à l'Abes depuis moins de 5 ans, 22,5% ont une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans et 54% ont une ancienneté de plus de 10 ans dans l'établissement.

Représentation de l'ancienneté des personnels



Représentation de l'ancienneté des personnels par genre



Les personnels en détachement et en disponibilité

Titulaire	Cat. A/A+	CONSV	Détachés sortants		En disponibilité		Accueillis en détachement à l'Abes	
			F	H	F	H	F	H
			TOTAL		TOTAL		TOTAL	
		IGR	-	1	-	-	1	1
		IGE	-	1	-	1	1	-
TOTAL			2		1		3	

Les recrutements 2023

En 2023, le service Ressources Humaines a accompagné les départements de l'Abes en organisant 6 recrutements de personnels contractuels (4 en 2022). Ces offres ont permis de concrétiser 5 recrutements sur contrat.

Par ailleurs, 2 personnels titulaires ont été recrutés, un recrutement par voie de concours et un recrutement par accueil en détachement.

Toutes les offres sont publiées sur le site « Choisir le service Public ». L'Abes travaille également en partenariat avec France Travail, publie ses annonces sur diverses plateformes dédiées à la recherche d'emploi comme l'Apec, et diffuse ses offres d'emploi aux réseaux métiers du domaine concerné.

Les stagiaires 2023

En 2023, le service RH a accueilli 4 stagiaires au total : 1 au Labo, 1 dans un service du DSIN et 2 au sein de la Mission Normalisation et Coordination des données.

Les concours et examens professionnels

L'Abes poursuit la mise en œuvre d'une politique d'emploi en faveur de la résorption de l'emploi précaire et d'accompagnement des personnels contractuels pour l'accès à la titularisation. Des actions sont menées pour permettre la progression de carrière pour tous par la réussite aux concours et examens professionnels.

Cela passe par l'accès pour tous les personnels aux formations pour la préparation aux concours de la fonction publique (formations aux notions de base de l'ESR, rédaction du rapport d'activité, du CV, organisation de jurys blancs pour la préparation aux phases d'admission), par l'accès à la documentation pour la préparation aux concours, par la diffusion d'informations sur les campagnes d'ouvertures de concours.

- **35 heures de formation** ont été dispensées (96 heures en 2022) pour la préparation des personnels aux épreuves des concours en 2023.
- 3 agents formés au total (3 hommes).
- 2 agents (4 agents en 2022) se sont inscrits aux concours de la fonction publique.

Depuis 2017, **10 personnels contractuels de l'Abes ont accédé au statut de fonctionnaire** par voie de concours externes, internes.

7 personnels ont réussi un concours affecté à l'Abes et 3 agents ont réussi un concours affecté dans un autre établissement de l'ESR.

3. Modalités et conditions de travail

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

Le travail à temps partiel et à temps incomplet

Au 31 décembre 2023 :

- 11 agents exercent leur activité à temps partiel à hauteur de 80%
- 1 agent exerce à temps partiel thérapeutique

En 2023, le pourcentage des agents à temps partiel s'élève à 13,4% (14,1% en 2022). Précisons que 81,8% (84,61% en 2022) des agents à temps partiel sont des femmes.

Répartition des agents à temps partiel et à temps partiel thérapeutique

Statuts/Corps	Total effectifs par corps	Agents à temps partiel		Représentation des agents à temps partiel par corps
		Hommes	Femmes	
Titulaires				
IGE	27	1	1	7,4%
SAENES	5	-	3	60%
TECH	3	-	1	33%
CSV	17	1	3	25%
Contractuels				
SAENES	1	-	1	100%
BIB	0	-	-	0%
Total Hommes/Femmes		2	9	

Statut / Corps	Total effectifs par corps	Agents à temps partiel thérapeutique 60%		Représentation des agents à temps partiel par corps
		Hommes	Femmes	
Contractuels	29	-	-	-
Titulaires	89	-	1	-

L'aménagement d'horaires hebdomadaires au 31 décembre 2023

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

	2020	2021	2022	2023	Évolution 2022/2023
Nombre d'agents en aménagement	23	25	29	39	-
Nb hommes	11	7	11	19	+ 34 %
Nb femmes	12	18	18	20	+11 %

Les demandes d'aménagement horaire ont sensiblement augmenté en 2023. 51,3% des personnels en aménagement horaire sont des femmes.

Le télétravail en 2023

Conséquence directe de l'évolution de la situation de crise sanitaire et de la fin du régime dérogatoire du télétravail : la mise en place du nouveau dispositif de télétravail appliqué à l'Abes depuis mai 2022. A la différence des protocoles précédents, le nouveau dispositif rend éligible l'ensemble des métiers de l'Abes au télétravail.

Des pistes d'évolutions du dispositif ont été étudiées lors d'un bilan réalisé fin 2023 par le groupe de travail Télétravail de l'Abes. Les réflexions entreprises dans ce cadre ont abouti à la reconduction en l'état le dispositif en place depuis 2022 et à la reprise ultérieure des réflexions dans le cadre de la refonte générale du Règlement intérieur de l'Abes.

Evolution du télétravail sur les trois dernières années

	2020*	2021	2022	2023
Nombre de télétravailleurs	47	88	85	78
Nb hommes	23	44	41	37
Nb femmes	24	44	43	41
Nombre de jours télétravaillés	-	10 755	7 672	6 371

*données avant la crise sanitaire de mars 2020

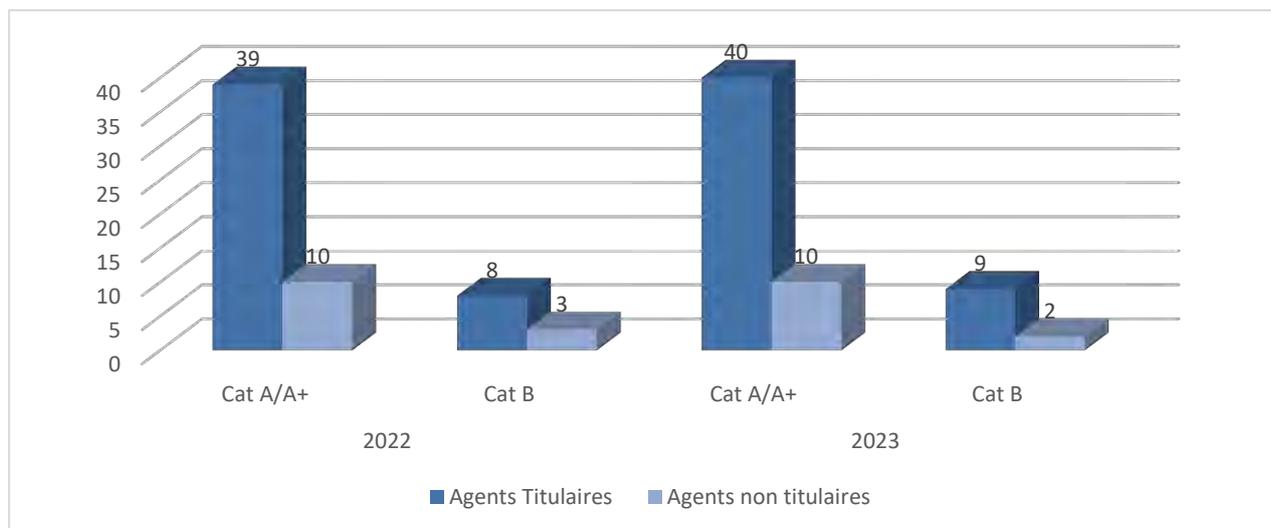
Evolution du nombre de jours télétravaillés

	2021	2022	2023
Nb hommes	-	4 078	3 269
Nb femmes	-	3 594	3 102
Nombre de jours télétravaillés	10 755	7 672	6 371

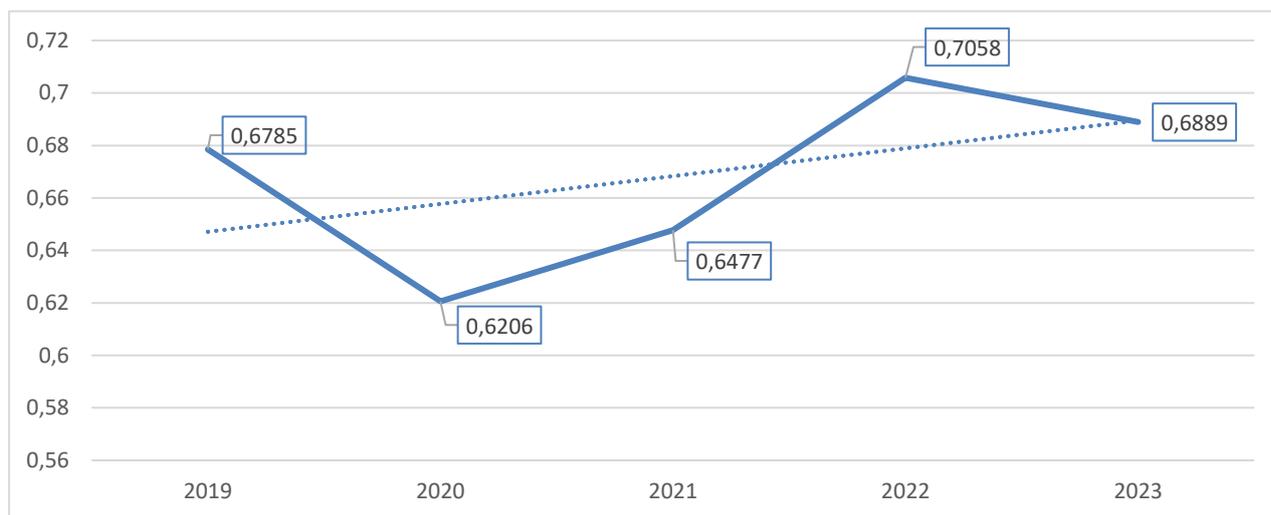
En 2023, les hommes réalisent davantage de journées en télétravail que les femmes. Cependant, la totalité des jours télétravaillés sur une année est en baisse sur l'année 2023.

Le CET – Compte Epargne Temps

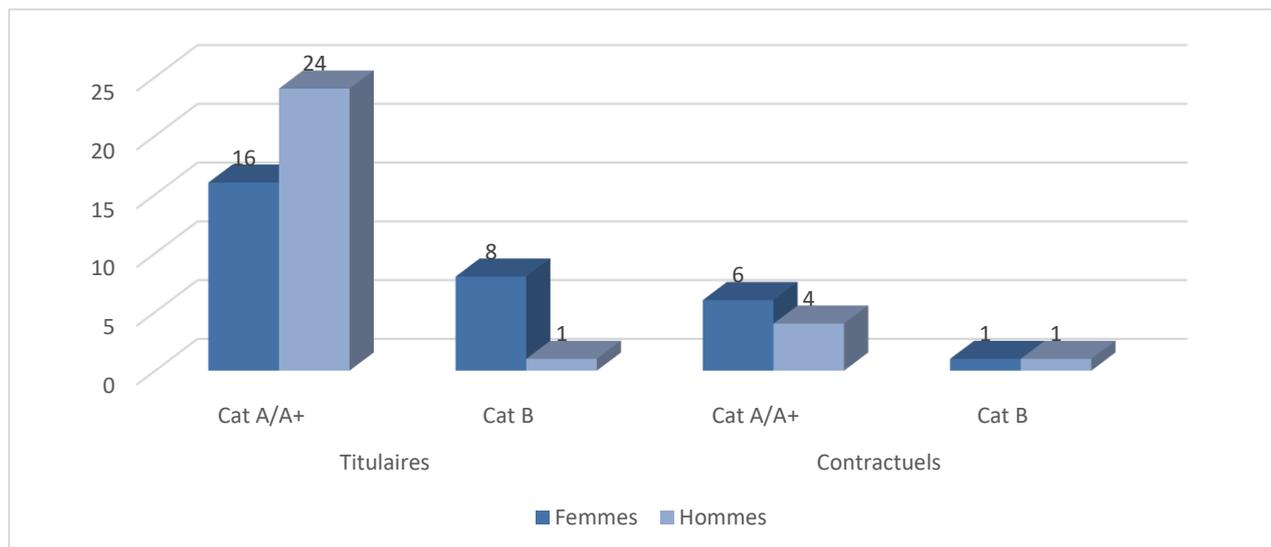
Répartition des détenteurs et détentrices d'un CET au 31/12/2023



Agents détenteurs d'un CET de 2019 à 2023



Détenteurs d'un CET par catégorie et genre en 2023



Répartition des détenteurs d'un CET au 31 décembre 2023

	2022			2023		
	Cat A/A+	Cat B	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	TOTAL
Agents titulaires	39	8	47	40	9	49
Agents contractuels	10	3	13	10	2	12
TOTAL	49	11	60	50	11	61

Nombre de jours indemnisés au titre du CET 2023

	2022			2023		
	Cat A/A+	Cat B	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	TOTAL
Agents titulaires	127	37	164	143	30	173
Agents contractuels	24	10	34	42	10	52
TOTAL	151	47	198	185	40	225

Campagne 2023 : solde des CET au 31 janvier 2024

	2022			2023		
	Cat A/A+	Cat B	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	TOTAL
Agents titulaires	782	163	945	741	199	940
Agents contractuels	106	38	144	155	33	188
TOTAL	888	201	1 089	896	232	1 128

68.5 % des personnels sont détenteurs d'un CET (71% en 2022).

Entre 2022 et 2023, le nombre total de jours indemnisés a augmenté pour les personnels titulaires et contractuels relevant de la catégorie A. En revanche, le nombre total de jours indemnisés a diminué pour les agents titulaires relevant de la catégorie B.

Le don de jours de repos non pris

Mis en place à l'Abes en 2018, ce dispositif permet aux personnels fonctionnaires ou contractuels d'effectuer un don de jours de repos au profit de collègues aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Ce dispositif permet au salarié qui en bénéficie de maintenir sa rémunération pendant son absence.

3 agents ont fait don de 8,5 jours de congés au total en 2023.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total au 31/12/2023
Nombre de jours récoltés	9	24	14,5	8.5	8	8,5	72,5 jours récoltés
Nombre de donateurs	3F / 1H	4F / 4H	2F / 2H	3F / 1H	4F	1F/2H	17* donateurs
Nombre de bénéficiaires	0	1	0	0	0	0	1 bénéficiaire
Nombre de jours utilisés	0	4	0	0	0	0	4 jours utilisés

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

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont comptabilisées dans l'outil de gestion du temps de travail lorsqu'elles sont accomplies en dehors de la durée de temps de travail de référence. 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).

	2020	2021	2022	2023
Nombre d'heures supplémentaires prises en compte pour récupération	999h32	Données non disponibles	1 742h56	2 014h54
Hommes	339h55		596h36	755h36
Femmes	659h27		1 146h 20	1 259h18
Nombre d'heures supplémentaires écartées (non récupérées dans le mois)	668h32	1 774h04	1 777h13	2 362h28
Hommes	274h34	1 068h32	1 053h34	1 396h10
Femmes	393h58	705h32	723h39	966h18
Dont DALF	-	-	-	121h52
Dont DMSR	-	-	-	655h50
Dont DSIN	-	-	-	567h50
Dont DIRECTION/LABO/COM	-	-	-	1 016h56

En 2023, le nombre d'heures supplémentaires récupérées a augmenté de 15% et le nombre d'heures supplémentaires non récupérées a augmenté de 30%.

La récupération des heures supplémentaires concerne davantage les femmes tandis que les hommes sont davantage concernés par les heures supplémentaires non récupérées.

4. La santé au travail

Le suivi médical des agents

En 2023, l'Abes a poursuivi son conventionnement avec l'organisme ENSANTE afin d'assurer la mission de médecine préventive des personnels. Au total, **18 visites** ont été effectuées en 2023 (16 en 2022).

Année	A l'embauche		Périodique Information prévention		Reprise		A la demande de l'employeur		A la demande du médecin du travail	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
2022	1	2	0	0	1	3	1	3	2	3
2023	2	3	4	1	0	1	2	4	0	1

Typologie des visites :

Les visites à la demande du médecin du travail concernent notamment les surveillances particulières comme les personnels en situation de handicap, les femmes enceintes, les réintégrations après un congé de longue maladie, etc.

Les visites à la demande de l'employeur concernent des situations signalées par l'administration qui nécessitent une rencontre avec la médecine du travail (notamment des situations de RPS).

La prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

En 2023, un certain nombre des mesures a été renouvelée ou mise en œuvre :

- Maintien du dispositif d'alerte RPS auprès de la cellule veille RPS
- Poursuite de l'offre de formation à destination des responsables hiérarchiques sur la prévention des RPS
- Formation aux techniques de management à destination des responsables hiérarchiques et notamment des nouveaux encadrant-e-s
- Inscription au plan de formation 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.
- Accompagnement des personnels par la médecine du travail notamment les psychologues du travail
- 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, accompagnement des personnels et des encadrant-e-s par le service RH, accompagnement des nouveaux entrants)

Les acteurs de la prévention des RPS à l'Abes :

- L'assistant de prévention
- La responsable des ressources humaines
- Les membres représentants du personnel du Comité social d'administration (CSA)
- Le médecin du travail
- L'inspecteur santé sécurité au travail
- La cellule veille RPS (assistant de prévention, responsable RH, médecin du travail)
- Le Comité de pilotage RPS (2 représentant-e-s du personnel et 2 représentant-e-s de l'administration)

La prévention des Violences Sexistes et Sexuelles au travail

Axe inscrit dans le plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Abes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations s'est concrétisée à l'Abes avec la mise en œuvre d'actions de sensibilisation dédiées aux personnels, encadrantes et encadrants, ainsi qu'aux représentants du personnels.

Une nouvelle séance a été organisée fin 2023 pour les personnels qui n'ont pas été formés. 9 personnels ont suivi cette formation.

Plan égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les établissements ont l'obligation d'élaborer un plan d'action sur l'égalité professionnelle conformément au décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en oeuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'égalité entre les femmes et les hommes est devenue un enjeu pour les établissements de l'enseignement supérieur. L'objectif principal est que le sexe n'influe plus sur les perspectives de carrière ou la qualité de vie au travail.

La fin de l'année 2023 a été marquée par la réalisation du bilan du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020-2023 de l'Abes ainsi que la réalisation du plan d'action 2024-2027.

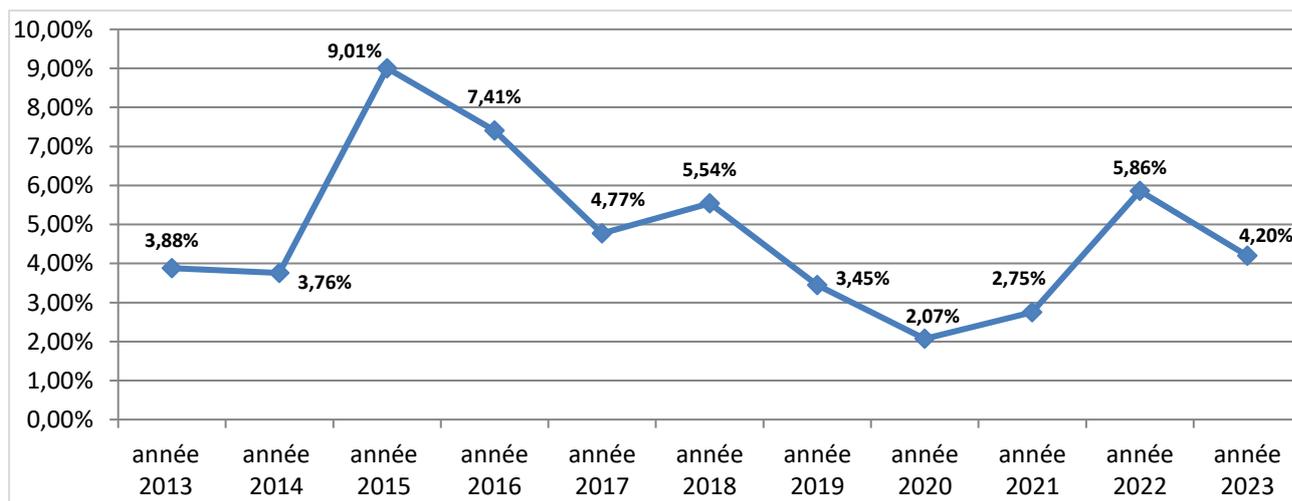
Le plan d'action 2024-2027 de l'Abes réalisé dans le cadre d'un travail conjoint par un membre de l'administration et un membre représentant du personnel au CSA s'appuie sur un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement et dans une démarche d'amélioration continue. Des actions du plan précédent plan ont été conduites. Le plan est structuré autour des quatre thématiques définies par la loi de transformation de la fonction publique : les écarts de rémunération, l'égal accès aux corps et grades et emplois, l'articulation des temps de vie et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations.

Le document est accessible par tous les personnels de l'Abes dans un espace dédié.

Le taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme s'établit en 2023 à **4,2%**, avec un pic à plus de 6,6% constaté au dernier trimestre de l'année. Du fait du petit effectif de l'Agence, le taux est fortement influencé par les situations de longue maladie. Pour le calcul, sont pris en considération les congés pour maladie de différents types ainsi que les congés pour garde d'enfant malade.

Ce taux s'inscrit dans les chiffres habituels de l'agence et restent nettement inférieurs aux taux d'absentéisme constatés dans les différentes fonctions publiques et le secteur privé.



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 durée				
51 à 60 ans	-	-	153	1
Congé longue maladie				
51 à 60 ans	-	-	2	1
Congé maladie ordinaire				
20 à 30 ans	43	2	-	-
31 à 40 ans	62	4	183	4
41 à 50 ans	6	2	92	8
51 à 60 ans	7	4	126	7
61 ans et +	-	-	96	2
TOTAL	118	14	497	22

Répartition des autres types d'absences

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Concours	3,5	2	6	2
Congé maternité	-	-	113	1
Congé paternité	-	-	-	-
Évènements familiaux	9	3	11	5
Garde d'enfant	13,5	6	31,5	10
Grève	59	15	111	26
Autres	-	-	4,5	2
TOTAL	85	26	277	48

5. Le dialogue social

Un temps fort pour les personnels et leurs représentants au niveau local : le renouvellement des instances de dialogue social a eu lieu en décembre 2022 pour la constitution à compter du 1er janvier 2023 du Comité social d'administration (fusion du CTP et du CHSCT) et de la Commission consultative paritaire des personnels contractuels.

Le CSA – Comité social d'administration

Son rôle

Le Comité Social d'Administration est consulté sur des questions collectives (notamment les projets relatifs à l'organisation et le fonctionnement des services, le temps de travail, les projets d'aménagements modifiant les conditions de santé et les conditions de travail, l'examen du rapport social unique, etc.) ainsi que les questions liées à la santé, sécurité et conditions de travail (notamment les projets de textes relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, au télétravail, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les observations et consignes (instructions) consignées dans le registre de santé et sécurité au travail, l'examen du rapport annuel établi par le médecin du travail, etc.

Sa composition :

- Membres de l'Administration : le Directeur de l'Abes et la responsable en charge des ressources humaines
- Représentants du Personnel : 5 titulaires et 5 suppléant-e-s élu-e-s dans le cadre de l'Intersyndicale Abes (SNPTES/UNSA, SNASUB, CFDT, CGT) **5 hommes / 5 femmes**
- Membres invités sur les questions liées à la santé, sécurité et conditions de travail : l'inspecteur santé et sécurité au travail, le médecin du travail
- Invité permanent : Responsable du DALF/Assistant de prévention

La CCP - Commission Consultative Paritaire des personnels contractuels

Son rôle

La Commission Consultative paritaire est consultée notamment sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et la blâme, les décisions refusant le bénéfice de certains congés, d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation, les litiges d'ordre individuel relatifs au temps partiel, les décisions relatives à la révision du compte rendu d'entretien professionnel, aux refus de demandes initiale ou de renouvellement de télétravail, etc..

Sa composition :

- Représentants de l'Administration
 - o Titulaires : le Directeur de l'Abes et la responsable en charge de la gestion des ressources humaines
 - o 2 suppléants
- Représentants du Personnel (**2 femmes/2 hommes**)
 - o 2 titulaires
 - o 2 suppléants

Nombre de séances des instances consultatives de l'Abes

Instances	2020	2021	2022	2023
Comité technique de proximité (CTP)	4	6*	2	
Commission paritaire locale (CPL)	3	0	0	
Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	5	5	4	
Commission consultative paritaire (CCP)	0	0	0	1
Comité social d'administration				4**

**dont deux séances réunies à la suite de votes défavorables*

***les séances du CSA se sont déroulées sur une journée complète*

6. Le dispositif de Formation Continue

À l'Abes, l'offre de formation continue comporte les stages et autres actions spécifiques (notamment dans le cadre de la préparation aux concours), mais également d'autres types d'actions destinées à développer la culture professionnelle. Il s'agit notamment de la participation à différentes manifestations professionnelles (congrès, séminaires, colloques, journées d'étude).

À noter : L'activité de formation a fortement augmenté cette année, notamment par une mobilisation remarquable des dispositifs d'accompagnements de carrière.

Le budget de la Formation Continue

En 2023, le budget alloué à la Formation Continue s'élève à : **103 737 €** (94 431 € en 2022)

Cette somme se répartit ainsi :

- Frais d'inscription, pédagogiques : **53 188 €** (52 428 € en 2022)
- Frais d'inscription aux congrès : **10 471 €** (8 871 € en 2022)
- Frais de mission associés (déplacements, hébergements, restauration) : **40 078 €** (33 132 € en 2022)

Répartition des agents bénéficiaires

Les statistiques ci-dessous concernent l'ensemble des 91 agents présents à l'Abes en 2023 (89 agents en 2022), en tenant compte de la fluctuation des arrivées et des départs.

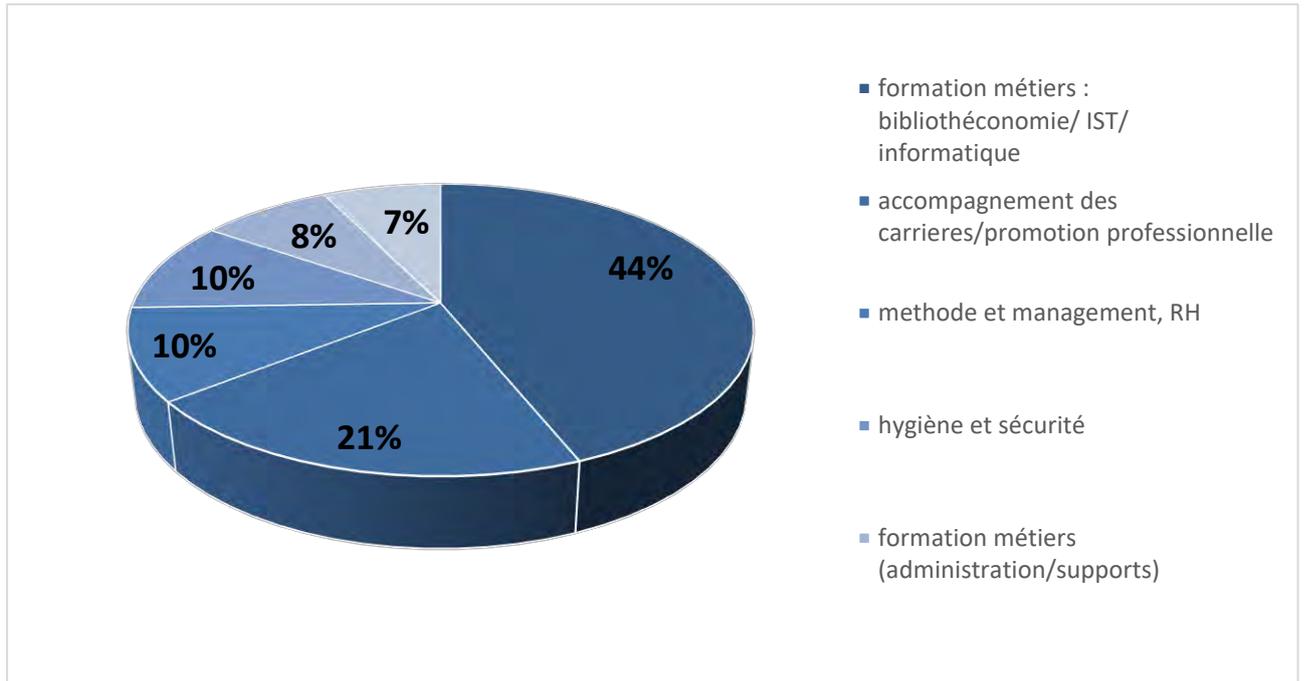
En 2023, **90 agents ont bénéficié de 4 384 heures de formation**, ce qui aboutit à un taux record de **8 jours de formation en moyenne par agent** (6,2 jours en 2022).

Les données ci-dessous prennent en compte les formations externes et internes, les séances d'information et les participations aux manifestations professionnelles, les sessions en distanciel et en présentiel ainsi que les heures attribuées au titre de divers dispositifs de formation (Bilans de compétences, CPF, CFP...).

Répartition par catégorie / filière de personnels

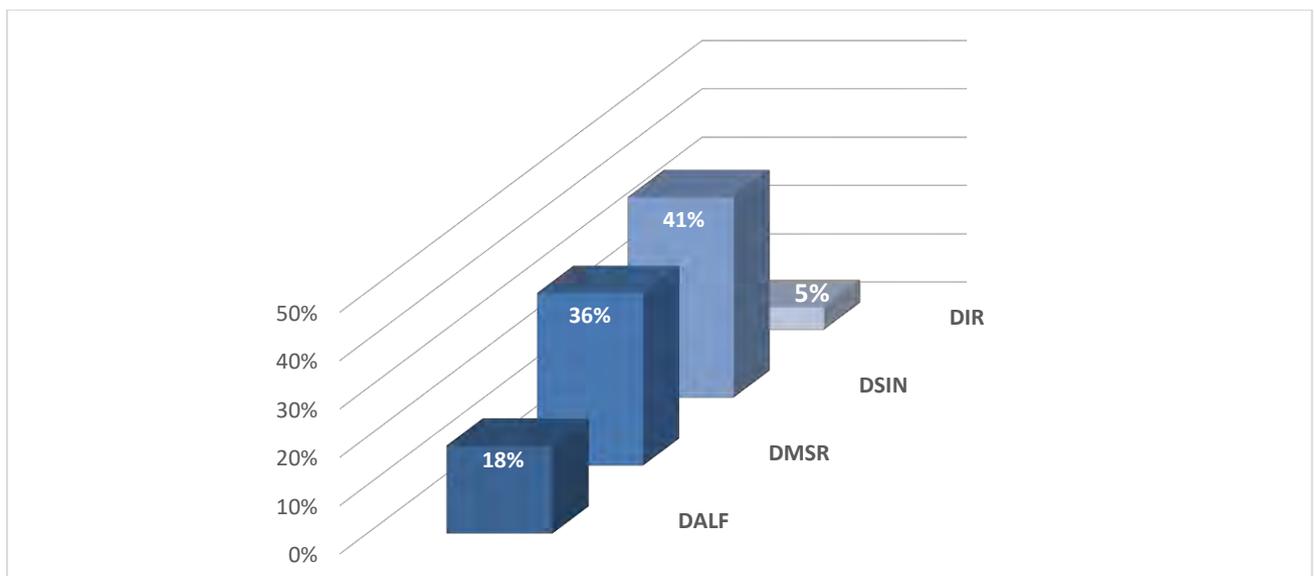
Filière	Catégorie A			Total Cat. A	Catégorie B			Total Cat. B	Total Abes
	AENES	BIB	ITRF		AENES	BIB	ITRF		
Effectif 2023	2	29	44	75	5	5	6	16	91
Nombre agents formés	2	28	44	74	5	5	6	16	90
Heures FOR	35,5	1171	2788	3994,5	145	122	122,5	389,5	4384
Jours FOR	6	195	465	666	24	20,5	20,5	65	731
Moyenne heures FOR par agent	18	40,5	63,5	53	29	24,5	20,5	24,5	48
Moyenne jours FOR par agent	3	6,5	10,5	9	5	4	3,5	4	8

Répartition du volume de formation par domaine d'activité



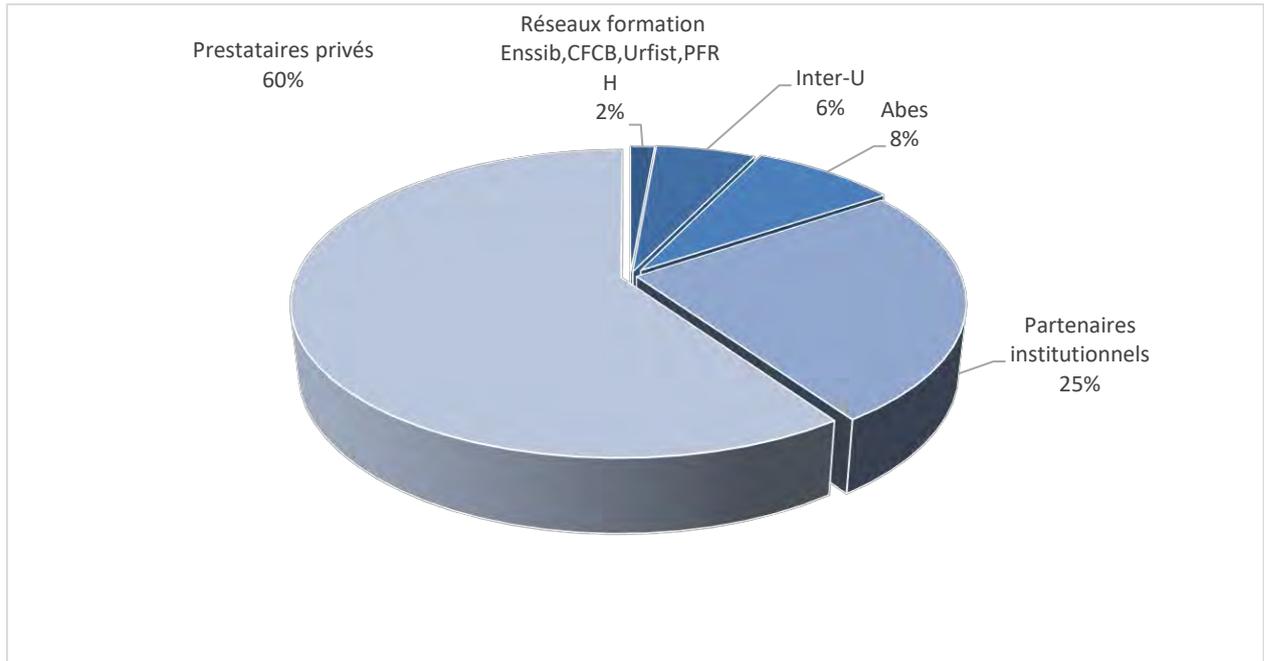
On relève une forte hausse du volume d'heures dédiées à l'accompagnement des carrières essentiellement dues à la réalisation de congés de formation professionnelle pour 3 agents. Le domaine d'hygiène et sécurité a vu son taux également s'accroître cette année (+3%) notamment en raison du renouvellement de l'instance Comité social d'administration et de ses 10 membres. En revanche, les actions de formation du domaine RH, méthode et management ont diminué de moitié.

Répartition par département / composante



En comparaison à l'année 2022, la répartition des personnels formés a augmenté pour le département DSIN (+5%) et a diminué pour le département DMSR (-4%) ; elle reste stable pour les autres entités.

Répartition par type de prestataire



La répartition des heures de formations par type de prestataires reste stable en comparaison à l'année 2022.

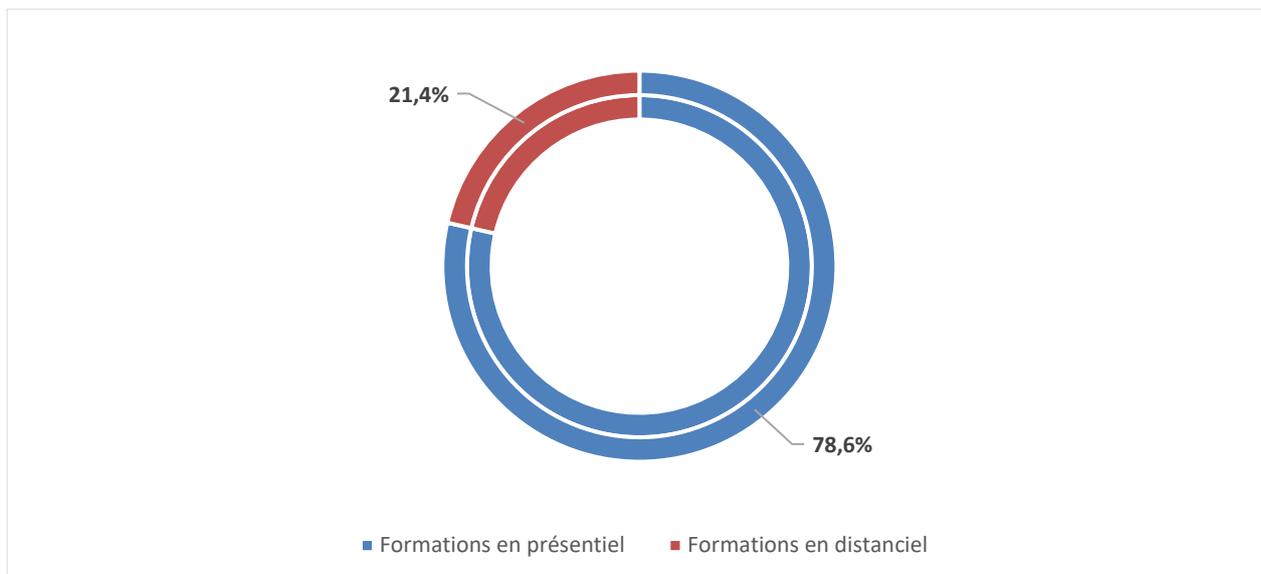
Répartition par genre



Concernant la répartition par genre, la situation s'inverse en 2023 avec 47 femmes et 43 hommes formés, ce qui donne un volume de formation de 35% pour les femmes (43,5% en 2022) et 65% pour les hommes (56,5% en 2022).

A noter que 3 actions de congés de formation professionnelle (CFP) se sont déroulées sur deux années attribuant un nombre conséquent d'heures de formation à 3 agents de genre masculin, ce qui explique ce déséquilibre. Hors ce quota conjoncturel d'heures de CFP, la balance paritaire affiche un ratio de 48 % pour les femmes et 52 % pour les hommes.

Répartition par format présentiel/distanciel



Le taux de formations en distanciel repart à la hausse cette année (+ 4,5%), en relation avec l'augmentation de l'offre de webinaires proposée par les partenaires institutionnels.

Accompagnement des parcours professionnels des agents et formation continue

- 4 actions au titre du CPF réalisées
- 2 bilans de compétences réalisés
- 3 cursus de formation suivis au titre du CFP
- 1 parcours d'immersion réalisé

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

Au 31 décembre 2023, l'Abes emploie **4 personnes en situation de handicap**.

Le taux d'emploi réel de l'établissement s'élève à 4,7% (5,88% en 2022 ; 4,55% en 2021 ; 4,71% en 2020 ; 4,76% en 2019 ; 3,84% en 2018). Le taux réglementaire s'élève à 4,7% de l'effectif total.

Les personnels en situation de handicap sont majoritairement des femmes titulaires.

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 2022	Nombre de BOE 2023
A	Titulaire	4	3
B	Contractuel	1	0
B	Titulaire	1	1

Répartition par statut

Statut	Nombre de BOE	Femmes	Hommes	Taux d'emploi 2022	Taux d'emploi 2023
Titulaires	4	3	1	8,47%	6.6%
Contractuel	0	0	0	3,85%	0%
TOTAL	4	3	1	5,88%	4.7%

Les principales actions mises en œuvre en 2023

- 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 (dépenses pour l'année 2023 = 1 034,41€)
- Actualisation du guide de l'agent en situation de handicap à l'Abes accessible à partir de l'intranet de l'Abes

8. La masse salariale

La masse salariale représentée ci-dessous 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)

	2020	2021	2022	2023
Budget Etat	4 563 332	4 763 902	4 908 815	5 127 225
Budget propre	915 976	1 096 249	1 164 330	1 239 890
TOTAL	5 479 308	5 860 151	6 073 145	6 367 115

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

	Titulaires				Contractuels			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Catégorie A +	3 839	4 208	4 368	4 474	-	-	-	-
Catégorie A	2 904	2 999	3 093	3 255	1 891	1 900	2 126	2 216
Catégorie B	1 754	2 174	2 213	2 398	1 667	1 737	1 956	1 988
Catégorie C	1 602	1 905	-	-	-	-	-	-

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

	2020	2021	2022	2023
Titulaires				
Rémunérations principales	2 697 915	2 806 846	2 890 430	3 029 021
Dont Primes	519 726	579 146	573 631	570 125
Rémunérations accessoires liées aux fonctions	7 423	7 423	7 423	7 423
Contractuels				
Rémunérations principales	617 986	752 557	814 461	875 184
Dont Primes	91 292	105 157	145 595	125 841
Rémunérations accessoires liées aux fonctions	0	0	0	0

Rémunération brute mensuelle moyenne (primes comprises) par genre, catégorie hiérarchique, tranche d'âge

	Hommes		Femmes	
	ETPT	Rémunération brute / mois	ETPT	Rémunération brute / mois
Catégorie A+ titulaires				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	-	-	0,33	5 485
41 à 50 ans	4,70	5 436	2	4 990
51 à 60 ans	4	5 870	5	5 627
61 ans et +	-	-	3	5 860
Catégorie A titulaires				
20 à 30 ans	0,58	2 313	-	-
31 à 40 ans	2,80	3 339	4,35	3 742
41 à 50 ans	5,08	4 009	2,88	4 539
51 à 60 ans	7	4 036	2,58	4 288
61 ans et +	2	4 959	0,80	5 467
Catégorie B titulaires				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	0,49	2 257	0,80	1 985
41 à 50 ans	1	3 058	2	2 924
51 à 60 ans	1	3 317	4,60	2 897
61 ans et +	-	-	0,82	2 227
	Hommes		Femmes	
	ETPT	Rémunération brute / mois	ETPT	Rémunération brute / mois
Catégorie A contractuels				
20 à 30 ans	6,25	2 613	-	-
31 à 40 ans	2,20	2 936	4,58	2 636
41 à 50 ans	1,92	3 500	5,63	2 690
51 à 60 ans	1	3 096	1	2 556
61 ans et +	-	-	1	3 003
Catégorie B contractuels				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	1	2 328	0,25	1 661
41 à 50 ans	1	2 538	0,80	2 133
51 à 60 ans	-	-	-	-
61 ans et +	-	-	-	-

Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes

	Rémunération brute Hommes	Rémunération brute Femmes	Ecart de rémunération F-H	Ecart de rémunération %
Catégorie A + fonctionnaires	5 638	5 567	-71€	-1,26%
Catégorie A fonctionnaires	3 965	4 221	+ 256€	+ 6,06%
Catégorie B fonctionnaires	3 004	2 965	-39€	- 1,29%
Catégorie A contractuels	2 868	2 685	-183€	- 6,38%
Catégorie B contractuels	2 433	2 550	+117€	+ 4,59%

Part des hommes et des femmes dans les 10 plus fortes rémunérations de fonctionnaires

	HOMMES	FEMMES
Nombre	6	4

Part des hommes et des femmes dans les 10 plus fortes rémunérations de contractuels

	HOMMES	FEMMES
Nombre	7	3

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA est une indemnité due aux agents fonctionnaires et contractuels (en CDD ou CDI) dont l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

En 2023, 11 agents titulaires ont bénéficié de la GIPA (10 agents en 2022).

9. L'action sociale

Contribution à l'APA - Amicale des Personnels de l'Abes en 2023

L'APA propose aux agents de l'Abes différents services collectifs et individuels : 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, aide sociale, etc.

En 2023, le budget de fonctionnement de l'APA s'élève à **137 566 € (118 620 € en 2022)** :

- 112 720 € consacrés à l'acquisition des tickets restaurant.
- 24 843 € 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 2022, le montant des aides individuelles s'est élevé à 3 500 € (350 € en 2022) pour 2 bénéficiaires (2 hommes).

Tous les agents de l'établissement sont membres de l'Amicale et bénéficiaires des dispositifs d'action sociale.

Adhésion au pôle médico-social Ensanté (anciennement AMETRA)

Les médecins, infirmières, psychologues 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

Accessible via l'intranet de 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).

Actualité des ressources humaines en 2023

Augmentation du salaire minimum de croissance

Compte tenu de la revalorisation du SMIC de 1,81 % au 1^{er} janvier 2023, l'indice minimum de traitement dans la fonction publique est donc relevé à compter du 1^{er} janvier 2023. Il s'établit à 1 712,06 € bruts mensuels pour un temps plein, correspondant à l'indice majoré 353, indice brut 385 au lieu de 1 649,48 €, indice majoré 352, indice brut 382.

Une nouvelle augmentation du SMIC de 2,22% le 1er mai 2023 implique le relèvement de l'indice minimum de traitement à l'indice majoré 361 correspondant à l'indice brut 397 soit un montant brut mensuel de 1 747, 20€.

Les mesures salariales au bénéfice des agents publics

Le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation **augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1er juillet 2023**. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros à compter du 1er juillet 2023.

Le décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1er juillet 2023.

Il attribue par ailleurs 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024.

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle :

Le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 (JO du 1er août 2023) institue au profit de certains agents civils de la fonction publique de l'Etat et de certains militaires une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle d'un montant compris entre 300,00 et 800,00 € versée sous condition de niveau de rémunération brute perçue au titre de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, le plafond de rémunération pour l'éligibilité au dispositif étant fixé à 39 000 € bruts ;

Les mesures complémentaires

Reconduction de la GIPA pour 2023 : mécanisme de compensation de la perte de pouvoir d'achat de la rémunération indiciaire des agents publics, utilisable depuis 2008, le dispositif a été reconduit en 2023.

Revalorisation des frais de mission : 2 mesures applicables dès la rentrée 2023 : augmentation du plafond des nuitées hôtelières et revalorisation du plafond de l'indemnité repas.

Meilleure prise en charge des abonnements aux transports pour les trajets domicile travail :

Le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail relève ainsi à 75 % le remboursement des titres de transport pris à compter du 1er septembre 2023.

Revalorisation du barème de monétisation des CET :

L'arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET) revalorise de 10% les indemnités forfaitaires à compter du 1er janvier 2024 :

- Agent de catégorie A : 150 € (au lieu de 135 €)
- Agent de catégorie B : 100 € (au lieu de 90 €)
- Agent de catégorie C : 83 € (au lieu de 75 €)

Réforme des retraites

À compter du 1er septembre 2023, la réforme modifie les conditions de départ à la retraite.

L'âge légal est décalé à 64 ans pour les personnes nées à partir de 1968. Pour les années de naissance précédentes, l'âge légal est relevé de façon progressive de 62 à 64 ans.

Selon l'année de naissance, l'âge de départ et le nombre de trimestres requis (durée d'assurance) pour un départ à taux plein sont augmentés de façon progressive.

Année de naissance	Age légal	Nombre de trimestres requis pour un départ à taux plein avec la réforme
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169
1962	62 ans et 6 mois	169
1963	62 ans et 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 ans et 3 mois	172
1966	63 ans et 6 mois	172
1967	63 ans et 9 mois	172
1968 à 1972	64 ans	172

La retraite progressive

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a ouvert la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats, à compter du 1er septembre 2023. Le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive a complété le dispositif législatif.

La retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive.

Elle est ouverte à trois conditions :

- Être à 2 ans ou moins de l'âge d'ouverture des droits (âge légal) applicable à l'agent
- Disposer d'une durée d'assurance tous régimes de retraite égale à 150 trimestres au moins
- Exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

La loi de programmation de la recherche

Revalorisations indemnitaires

L'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels pour la recherche prévoit un financement pour procéder à une première étape de revalorisation des différents régimes indemnitaires fondée sur un principe de convergence, sur sept ans, des dotations indemnitaires des établissements et des organismes entre les ITA, les ITRF et la filière des bibliothèques. Les revalorisations seront progressives, plus favorables et plus rapides pour les corps et grades dont les rémunérations sont les plus faibles.

A ce titre, en 2023, le ministère a fixé des montants minimaux d'IFSE annuel par corps d'emploi et par groupe.

A l'Abes, il apparaît que le corps des conservateurs (classe normale) est en dessous du minima national. Par conséquent, les conservateurs (classe normale) sont revalorisés de 216,48€ bruts annuels (base d'un temps complet) à compter du 1er janvier 2023.

Par ailleurs, une revalorisation de l'IFSE des personnels relevant de la catégorie B avec un montant forfaitaire annuel de 240€ bruts (base d'un temps complet) est appliquée à compter du 1er janvier 2023.



abes ;

Le rapport social unique 2023 est produit par le service des Ressources Humaines
(département Administration Logistique et Finances) - Contact : rh@abes.fr