

Rapport social unique

2020

Sommaire

Le mot du Directeur.....	3
1. Emplois et effectifs.....	4
Les effectifs de l'Abes.....	4
Les effectifs contractuels.....	7
Répartition des emplois.....	8
La résorption de l'emploi précaire.....	9
Démographie des personnels.....	9
2. La carrière des personnels.....	10
L'avancement et la promotion des personnels titulaires.....	10
Mouvements de personnels.....	12
Les recrutements.....	13
Les stagiaires.....	13
Les concours et examens professionnels.....	13
3. Modalités et conditions de travail.....	14
Le travail à temps partiel et à temps incomplet.....	14
L'aménagement horaires hebdomadaire.....	14
Le dispositif de télétravail.....	15
Le don de jour de repos non pris.....	15
Le Compte Epargne Temps (CET).....	16
Les heures supplémentaires.....	17
4. La santé au travail.....	18
Prévention des Risques Psycho-Sociaux.....	18
Taux d'absentéisme.....	19
5. Le dialogue social.....	20
Le CTP - Comité Technique de Proximité.....	20
La CPL - Commission Paritaire Locale.....	20
Le CHSCT - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.....	20
La CCP - Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires.....	21
6. Le dispositif de Formation Continue.....	22
Le budget de la Formation Continue.....	22
Répartition des agents bénéficiaires.....	22
Accompagnement des parcours professionnels des agents et formation continue.....	23
Orientation des thèmes de formation.....	23
7. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	24
Principales actions mises en œuvre en 2020.....	24
Les nouveautés règlementaires en lien avec le handicap en 2020.....	24
8. La masse salariale.....	25
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).....	26
9. L'action sociale.....	27
Contribution à l'Amicale des Personnels de l'Abes (APA).....	27
Adhésion au pôle médico-social AMETRA.....	27
Participation au réseau régional SRIAS.....	27
Guide des actions sociales à l'Abes.....	27
Repères – Evolutions en 2020.....	28
Evolution de la réglementation en 2020.....	29

Le mot du Directeur

Cette année constitue celle du passage du Bilan social au Rapport Social Unique, institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le Rapport intègre des indicateurs semblables à ceux de l'ancien Bilan social et offre un état de la situation hommes/femmes pour les données relatives aux recrutements, à la formation, au temps de travail, aux promotions, aux rémunérations, etc. Elaboré par le Département Administration Logistique Finances, et notamment le service des Ressources Humaines, il est le fruit d'un travail d'équipe.

Le Rapport Social Unique 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 ainsi que la prévention des risques psycho-sociaux.

Cette édition développe les thèmes qui permettent de se rapprocher du cadre du décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique de la fonction publique (représentation par genre, selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, de l'emploi, des recrutements, des parcours professionnels, des instances consultatives, des prestations sociales, du handicap, de la rémunération, de la santé au travail, des cycles de travail, etc.).

L'année 2020 restera marquée par la période inédite de crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19. Cette situation, qui a notamment provoqué le passage au télétravail généralisé, a bouleversé l'organisation du travail. Le rapport met en évidence les aspects liés à cette période et son impact sur les données pour cette année (télétravail, autorisations spéciales d'absence, congés, absentéisme, recrutements, fonctionnement du dialogue social, etc).

Le Rapport Social Unique 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 Rapport Social Unique 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 à partir du site web de l'Abes, il est à la disposition des membres des réseaux documentaires, des partenaires et du grand public.

David Aymonin, Directeur de l'Abes

1. Emplois et effectifs

Les effectifs de l'Abes

Au 31 décembre 2020, les effectifs de l'Abes s'élevaient à **87 agents** pour un total de 83 Equivalents Temps Plein (ETP), dont :

- 59 agents fonctionnaires (56,1 ETP)
- 28 agents contractuels (26,9 ETP)

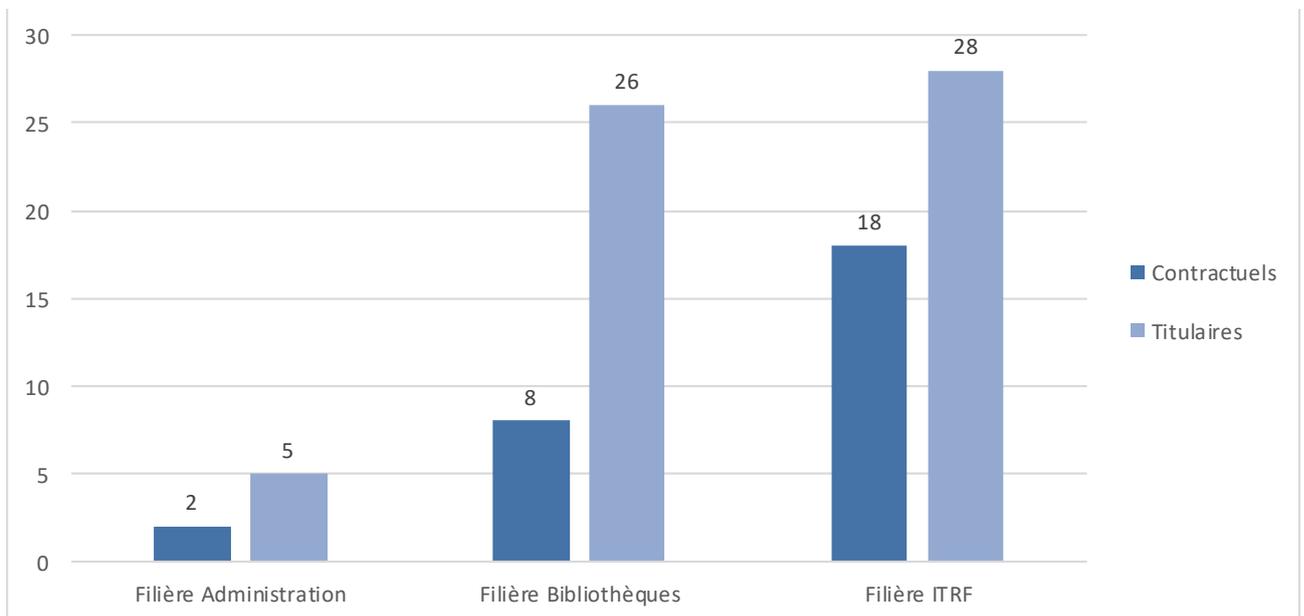
Répartition des agents par filière professionnelle / statut

En 2020, la filière des personnels Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF) reste la plus représentée à l'Abes : **46 agents** (même nombre qu'en 2019), ce qui correspond à 52,9% de la population totale de l'Abes.

Le nombre des personnels relevant de la filière Bibliothèques (tous statuts confondus) a augmenté : **34 agents** (pour 32 en 2019).

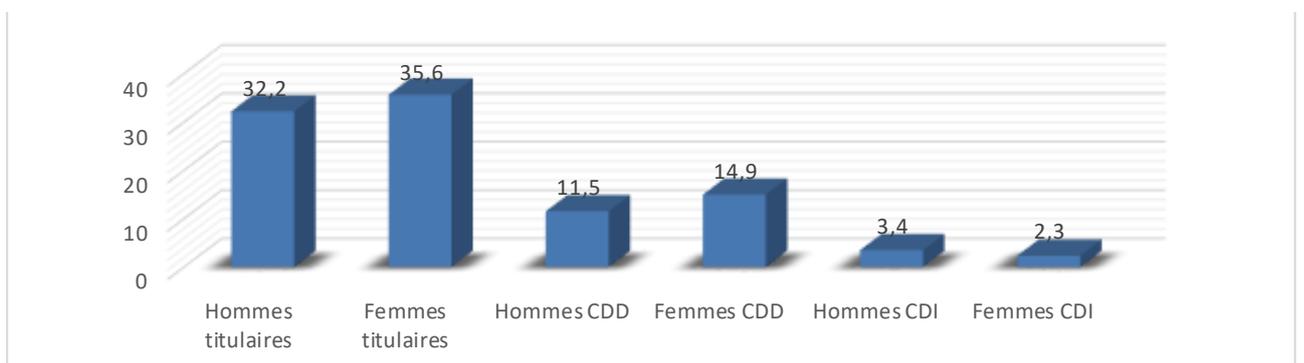
Les personnels contractuels sont davantage représentés dans la filière ITRF (64,3%) que dans la filière Bibliothèques (28,6%), tandis que la représentation des personnels titulaires est équilibrée dans les filières des bibliothèques et des ITRF.

Avec 8% des effectifs de l'Abes, la filière Administration reste la moins représentée.



Répartition des agents par genre / statut

En 2020, les femmes sont davantage représentées dans la population des personnels titulaires comme dans celle des personnels en Contrat à Durée Déterminée (CDD). La tendance est inverse pour les personnels en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), avec une part d'hommes plus élevée.



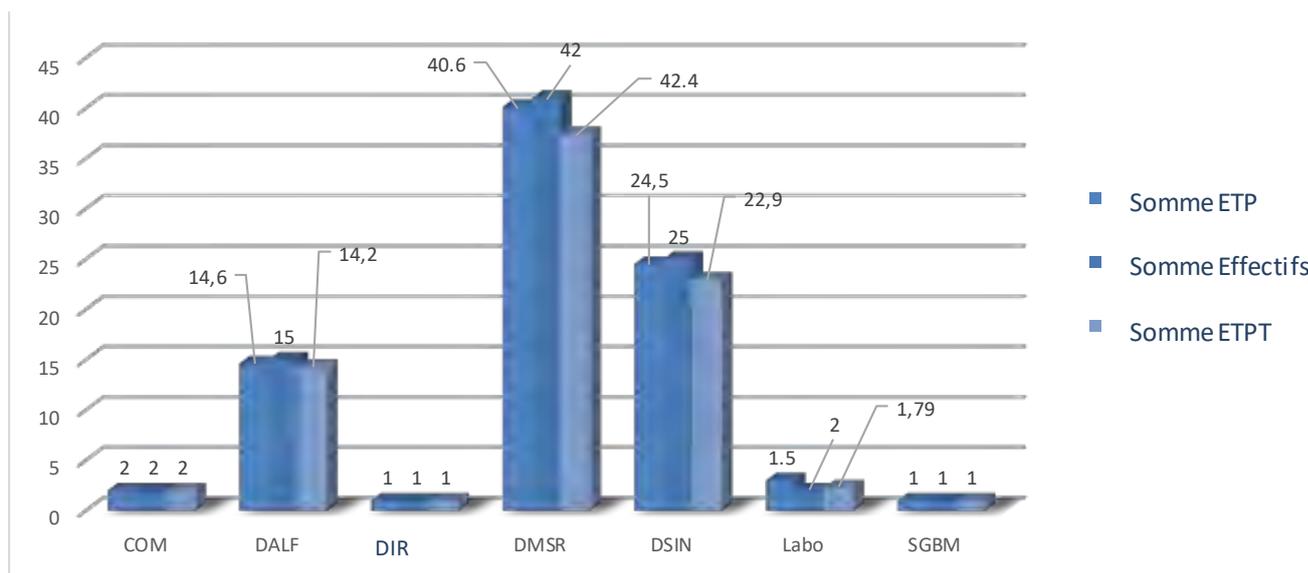
Répartition des Equivalent Temps Plein (ETP) par départements / structures

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

La représentation des Equivalents Temps Plein (ETP) du Département Métadonnées et Services aux Réseaux a augmenté sur l'année 2020 (+ 3,1 ETP), en tenant compte des recrutements intervenus sur l'année, des départs, des variations de quotité de travail des personnels à temps partiel.

Les effectifs du Département Administration, Logistique et Finances et leur représentation en ETP ont sensiblement augmenté du fait notamment du retour d'un agent en congé parental et de variations de quotité de travail.

Le nombre d'ETP du Département des Systèmes d'Information et du Numérique a augmenté en 2020 (+ 1,9 ETP) du fait de recrutements concrétisés, et des variations de quotités de travail des personnels à temps partiel.

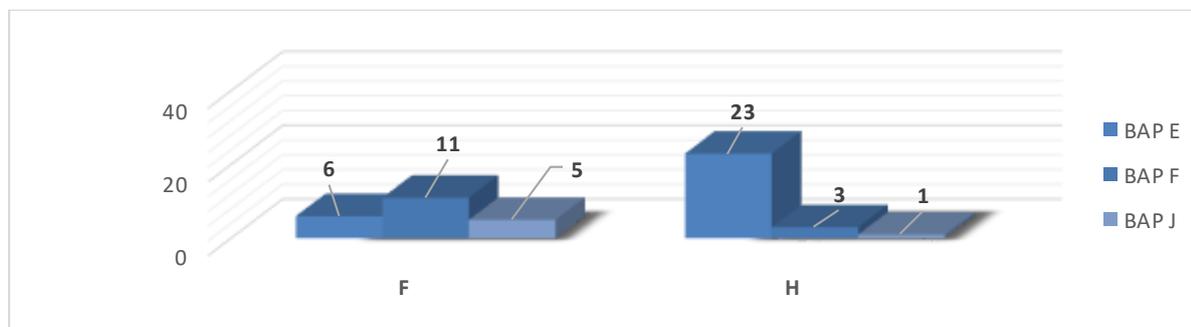


Répartition du personnel ITRF par BAP et par genre

Les métiers des personnels ITRF sont classés selon 8 Branches d'activités professionnelles (BAP).

A l'Abes, 3 BAP sont représentées :

- BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique
- BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs
- BAP J : Gestion et Pilotage



Répartition des effectifs par genre / statut / catégorie au 31 décembre 2020

	Titulaires				Non Titulaires			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	26	25.2	22	21.1	11	10.5	13	12.8
Ingénieur de recherche	3	3	4	4	0	0	0	0
Conservateur général	1	1	0	0	0	0	0	0
Conservateur des bibliothèques	6	5,6	10	9,3	0	0	0	0
Attaché administration	1	1	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire	3	3	2	2	2	1,8	5	4,8
Ingénieur d'études	12	11,6	6	5,8	7	6,7	2	2
Assistant Ingénieur	0	0	0	0	2	2	6	6
Catégorie B	2	2	8	6,8	2	1,8	2	1,8
Technicien	1	1	1	0,8	1	0,8	0	0
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1	3	2,8	1	1	0	0
Secrétaire administratif de l'EN	0	0	4	3,2	0	0	2	1,8
Catégorie C	0	0	1	1	0	0	0	0
Adjoint technique RF	0	0	1	1	0	0	0	0
SOUS TOTAL	28	27,2	31	28,9	13	12,3	15	14,6
TOTAL par statut	59 agents (57 en 2019)				28 agents (27 en 2019)			
TOTAL ETP par statut	56,1 ETP (54.5 en 2019)				26,9 ETP (26,3 en 2019)			
TOTAL effectif ABES	87 agents / 83 ETP (84 agents / 80,8 ETP en 2019)							
TOTAL par genre	41 hommes et 46 femmes (39 hommes et 45 femmes en 2019)							

Les effectifs de l'Abes ont augmenté de 3,5% en 2020.

Une constante dans la représentation des personnels : 83% des effectifs relèvent de la catégorie A de la fonction publique.

La représentation des femmes reste équivalente (environ 53%).

Par ailleurs, la population des personnels fonctionnaires reste la plus représentée à l'Abes (68%).

Les effectifs contractuels

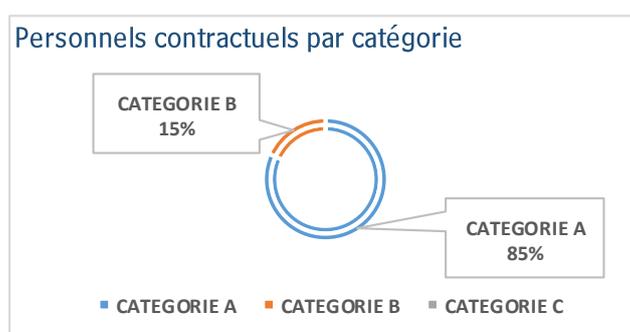
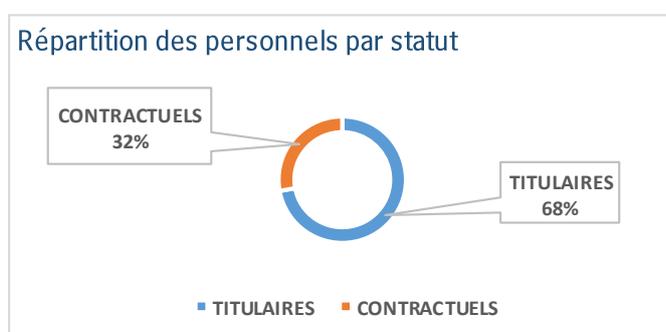
Au 31 décembre 2020, on dénombre **28 agents contractuels** (27 en 2019) pour 26,9 ETP (26,3 ETP en 2019). L'augmentation des effectifs contractuels est liée notamment aux ressources humaines déployées pour la mise en œuvre du projet d'établissement.

Sur l'ensemble du personnel de l'Abes, 32% sont des agents contractuels dont 85% relevant de la catégorie A. La représentation féminine est de 53,5% (55,5% en 2019), soit une baisse par rapport à 2019.

En 2020, 18% des agents contractuels bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (14% en 2019).

Répartition des effectifs contractuels par genre / catégorie / emploi

	Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	11	10,5	13	12,8
Dont CDI	2	2	1	1
Bibliothécaire	2	1,8	5	4,8
Ingénieur d'études	7	6,7	2	2
Assistant Ingénieur	2	2	6	6
Catégorie B	2	1,8	2	1,8
Dont CDI	1	1	1	0,8
Technicien	1	0,8	0	0
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1	0	0
Secrétaire administratif de l'éducation nationale	0	0	2	1,8
SOUS TOTAL	13	12,3	15	14,6
TOTAL par statut	28 agents (27 en 2019)			
TOTAL ETP par statut	26,9 ETP (26,3 en 2019)			
Nombre de contrat transformé de CDD en CDI en 2020	1			
Nombre de personnel contractuel titularisé en 2020	1			



Répartition des emplois

L'évolution des plafonds d'emplois

- ✓ Application de [l'article 11 de la loi de programmation des finances publiques](#) : - 2 ETPT
 - Plafond des emplois rémunérés directement sur budget de l'Etat : 58 ETPT (60 en 2019)
 - Plafond des emplois rémunérés sur la subvention pour charges de service public (SCSP) : 12 ETPT (12 en 2019)

A noter : les ETPT des contrats à durée indéterminée de l'Abes sont obligatoirement intégrés dans la limite de ce plafond.

Total du plafond d'emplois Etat : 70 ETPT (soit - 2 ETPT en comparaison à 2019)

- Plafond des emplois financés sur ressources propres voté au Conseil d'administration du 12 novembre 2019 : 14 ETPT (13 ETPT en 2019)

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

- 60 supports de postes au total (60 en 2019)
- 01/09/2020 : un emploi d'adjoint administratif a été rehaussé en emploi de secrétaire administratif (filière AENES) suite à l'accès par liste d'aptitude d'un agent au corps de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)

Représentation des 60 supports de postes par filière, corps, catégorie fonction publique (au 31/12/2020)

Filière	Administratifs (AENES)			Bibliothèques (BIB)				Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF)				
	A	B	C	A+	A+	A	B	A+	A	A	B	C
Corps	Attaché	SAENES	Adjoint	Conservateur général	Conservateur	Bibliothécaire	Bibliothécaire assistant spécialisé	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Technicien	Adjoint technique
2019	1	3	1	2	15	5	4	7	19	0	2	1
2020	0	4	1	2	15	5	4	7	19	0	2	1
Total postes	5 emplois (5 emplois en 2019)			26 emplois (26 emplois en 2019)				29 emplois (29 emplois en 2019)				
Représentation filières	8%			44%				48%				

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

La résorption de l'emploi précaire

L'Abes poursuit la mise en œuvre d'une politique d'emploi en faveur de la résorption de l'emploi précaire.

En 2020, un agent contractuel de l'Abes a accédé au statut de fonctionnaire par voie de concours externe et a été nommé à l'Abes sur un emploi d'ingénieur en ingénierie logicielle.

À noter : depuis 2011, **14 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. En 2020, ce dispositif est resté ouvert uniquement pour certains établissements de la fonction publique d'Etat. L'Abes n'en fait pas partie.

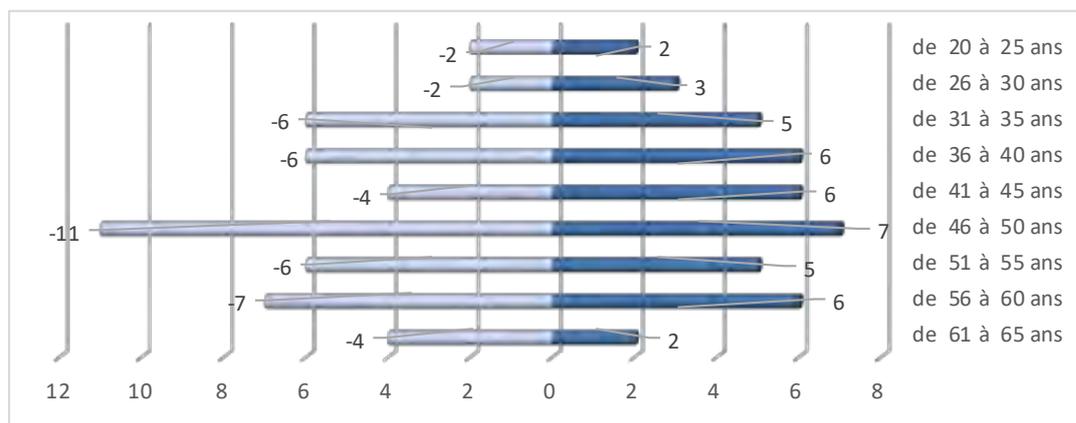
Depuis 2013, l'ouverture de postes au titre des concours réservés a permis la **titularisation de 4 personnels contractuels** éligibles.

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

Démographie des personnels

En 2020, l'âge moyen des personnels est de **44,5 ans**. Une part significative des agents de l'Abes (26%) appartient à la tranche d'âge des 46 à 50 ans.

Pyramide des âges au 31/12/2020



Age moyen et médian des personnels

Genre	F	H
Age moyen	45,1	43,4
Age médian	46	42

■ Femmes ■ Hommes

2. La carrière des personnels

L'avancement et la promotion des personnels titulaires

- **changement de corps** : le nombre de personnels promouvables au changement de corps a augmenté depuis 2019. En revanche, le nombre de dossiers présentés sur l'année 2020 a diminué de moitié. Le nombre de personnels promus a augmenté, **passant à 2 agents**, un homme et une femme).
- **changement de grade** : le nombre d'agents titulaires promouvables a augmenté (+ 2 agents par rapport à 2019). En 2020, **2 agents ont été promus**, soit 15% des dossiers proposés.

A noter : depuis l'année 2018, au sein des ITRF, le corps des ASI n'est plus représenté à l'Abes chez les personnels titulaires.

Répartition sur liste d'aptitude par genre

	Campagne 2019			Campagne 2020					
	Promouvables	Proposés	Promus	Femmes Promouvables	Hommes Promouvables	Femmes Proposées	Hommes Proposés	Femmes Promues	Hommes Promus
Filière AENES par corps d'accès									
SAENES	1	1	0	1	0	1	0	1	0
ATTACHE	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Filière ITRF par corps d'accès									
IGR	15	3	0	4	11		1		1
ASI	2	0	0	1	1	0	0	0	0
TECH	1	1	0	1	0	1	0	0	0
Filière des Bibliothèques par corps d'accès									
Conservateur Général	8	1	0	5	3	0	0	0	0
Conservateur	3	1	0	2	3	0	0	0	0
Bibliothécaire	4	3	1	3	1	1	1	0	0
Sous Total	36	10	1	19	19	3	2	1	1
TOTAL	36	10	1	38		5		2	

Répartition par tableau d'avancement par genre

	Campagne 2019			Campagne 2020					
	Promouvables	Proposés	Promus	Femmes Promouvables	Hommes Promouvables	Femmes Proposées	Hommes Proposés	Femmes Promues	Hommes Promus
Filière AENES par grade d'accès									
AAE Hors Classe	1	0	0	0	1	0	0	0	0
SAENES CS	1	1	0	1	0	1	0	0	0
SAENES CE	1	1	0	1	0	1	0	0	0
ADJAENES P 1 ^{ère} Classe	1	1	0	1	0	1	0	0	0
Filière ITRF par grade d'accès									
IGR Hors Classe Echelon spécial	3	3	0	2	1	2	1	0	1
IGR Hors Classe	0	0	0	2	0	0	0	0	0
IGE HC	0	0	0	0	1	0	1	0	0
TECH Classe Supérieure	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Filière des Bibliothèques par grade d'accès									
Conservateur en chef	6	3	0	3	3	3	2	1	0
Bibliothécaire Hors Classe	3	3	1	1	1	0	1	0	0
BIBAS Classe Exceptionnelle	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Sous Total	18	12	1	12	8	8	5	1	1
TOTAL	18	12	1	20		13		2	

Mouvements de personnels

Les mouvements de personnels sont en nette baisse en 2020 en comparaison aux années précédentes.

Détails des mouvements survenus en 2020

ENTRÉES :

- réussite concours externe dans l'établissement : 1 lauréat IGE (2 ouvertures de concours en 2019)
- accueil nouveaux contrats : 6 (10 en 2019)
- retour de congé parental : 1

SORTIES :

- fin de contrat : 2 (dont 1 suite à réussite concours)
- disponibilité : 1 prolongation (IGE)

Pour information :

- détachements entrants : 2 prolongations (1 IGE et 1 IGR)
- 2 détachements sortants : 1 départ (1 CSV) et 1 prolongation (1 IGR)

Promotions pour un changement de corps en 2020 :

- 1 femme promue dans le corps des SAENES
- 1 homme promu dans le corps des IGR

Sur la totalité des mouvements intervenus en 2020 à l'Abes, 50% concernent des femmes.

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

	Réussite concours		Contrats		Disponibilité Détachement Congé parental, Décès	
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie
Total catégorie A/A+ Titulaire	2					1
<i>Hommes</i>	2					1
<i>Femmes</i>	0					
Conservateurs	1					
Ingénieurs de recherche						1
Ingénieurs d'études	1					
Total catégorie B Titulaire					1	
<i>Femmes</i>					1	
Total catégorie A Contractuel			6	2		
<i>Hommes</i>			2	1		
<i>Femmes</i>			4	1		
Ingénieurs d'études			2	1		
Assistants ingénieurs			3	1		
Bibliothécaires			1			
Catégorie B Contractuel				1		
<i>Femme</i>				1		
SAENES				1		
Catégorie C Contractuel				1		
<i>Femme</i>				1		
Adjoint technique RF				1		
TOTAL	2		6	4	1	1
TOTAL ENTREES	9					
TOTAL SORTIES	5					

Les recrutements

En 2020, le service Ressources Humaines a accompagné les départements de l'Abes en organisant **9 recrutements de personnels** (12 en 2019).

- 8 offres de recrutement ont permis de concrétiser 6 recrutements sur contrat (4 femmes et 2 hommes). 3 offres de recrutement ont été déclarées infructueuses.
- 1 recrutement sur poste de fonctionnaire par voie de concours externe (2 recrutements en 2019)

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. L'Abes travaille également en partenariat avec Pôle Emploi, publie ses annonces sur diverses plateformes dédiées à la recherche d'emploi comme l'Apec, et diffuse auprès des réseaux métiers.

Les stagiaires

Malgré la situation sanitaire, les services de l'Abes se sont organisés pour accueillir 3 stagiaires au cours de l'année (deux femmes et un homme). Un 4e stagiaire n'a pu être accueilli du fait du confinement de mars 2020.

Les concours et examens professionnels

L'Abes mène une politique incitative auprès de ses agents 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 (formation aux notions de base de l'ESR, rédaction du rapport d'activité, du CV, de la lettre de motivation, etc.) ; organisation de jurys blancs pour la préparation des épreuves orales.

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

En 2020, 5 agents, titulaires et contractuels, se sont inscrits à 2 concours (en 2019, 18 agents s'étaient inscrits à 19 concours). Les résultats :

- 3 agents admissibles
- 2 agents admis aux concours externe IGE BAP E.

Concours / examen	Voie	Nombre d'agents inscrits
Bibliothécaire	interne	2
Ingénieur d'études	externe	3
TOTAL		5 (4H, 1F)

3. Modalités et conditions de travail

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

Le travail à temps partiel et à temps incomplet

Au 31 décembre 2020 :

- 15 agents exercent à temps partiel à 80 %
- 1 agent est à 90 %
- 1 agent à 60 %

Les travailleurs à temps partiel ont augmenté en 2020 (19% des effectifs pour 16% en 2019) et plus d'un tiers des agents à temps partiel sont des hommes.

Répartition des agents à temps partiel et à temps incomplet

Statuts/Corps	Total effectifs par corps	Agents à temps partiel		Représentation des agents à temps partiel par corps
		Hommes	Femmes	
Titulaires				
IGE	18	1	1	11,11%
SAENES	4	-	3	75%
TECH	2	-	1	50%
CSV	16	2	4	37,5%
BIBAS	4	-	1	25%
Contractuels				
SAENES	2	-	1	50%
TECH	2	1		50%
BIB	7	1	1	28.57%
Total Hommes/Femmes		5	12	
Corps	Total effectifs par corps	Agents à temps incomplet		Représentation des agents à temps incomplet par corps
Contractuels	27			
IGE Temps incomplet à 70%	1	1	0	100%

L'aménagement horaires hebdomadaire

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	2020	Évolution 2019/2020
Nombre d'agents en aménagement	26	27	23	- 14,8%
<i>Dont hommes</i>			11	
<i>Dont femmes</i>			12	

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. A noter que le dispositif débute au 1^{er} octobre de l'année précédente.

Avant le mois de mars (crise sanitaire et généralisation du télétravail), l'année 2020 se distingue par une faible augmentation du nombre de télétravailleurs par rapport à 2019.

56,6% des éligibles (sur 83 agents) sont télétravailleurs (54,43% en 2019).

La répartition en genre est équitable : 23 hommes, 24 femmes.

Le nombre cumulé de jours de télétravail hebdomadaire est de **73 jours**, également répartis entre le lundi et le vendredi (67 jours en 2019).

	2019	2020	Évolution 2019/2020
Nombre de télétravailleurs	43	47	+ 9,3%
<i>Dont hommes</i>		23	
<i>Dont femmes</i>		24	
Nombre de jours télétravaillés par semaine	67	73	+ 9%

Depuis la crise sanitaire débutée en mars 2020, le télétravail s'est généralisé alternant périodes de travail à distance et retours sur site selon trois modalités différentes applicables durant les confinements et reprises d'activités :

- 1) Fermeture totale de l'établissement et travail à distance obligatoire à 100%,
- 2) Ouverture de l'établissement et travail à distance à 100% sauf pour les agents qui demandent à revenir et pour certains services support (informatique, ressources humaines, secrétariat),
- 2) Ouverture de l'établissement et télétravail obligatoire de 3 jours.

Le don de jour de repos 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 2019, une campagne d'appel à don a eu lieu à la fin de l'année 2020.

Les dons de jours ont diminué sur l'année 2020 : 4 agents ont fait don de 14,5 jours de congés au total.

	2018	2019	2020	Total au 31/12/2020
Nombre de jours récoltés	9	24	14,5	47,5
Nombre de donateurs	3f / 1h	4f / 4h	2f / 2h	16*
Nombre de bénéficiaires	0	1	0	1
Nombre de jours utilisés	0	4	0	4

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

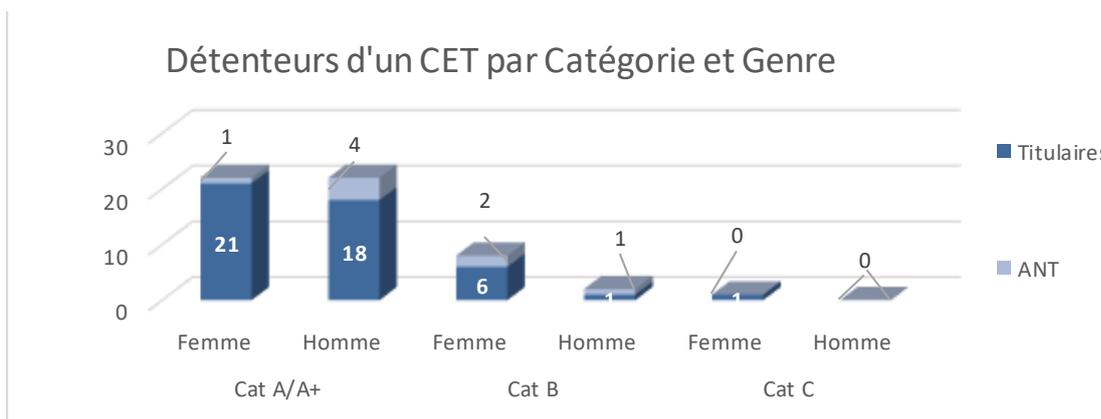
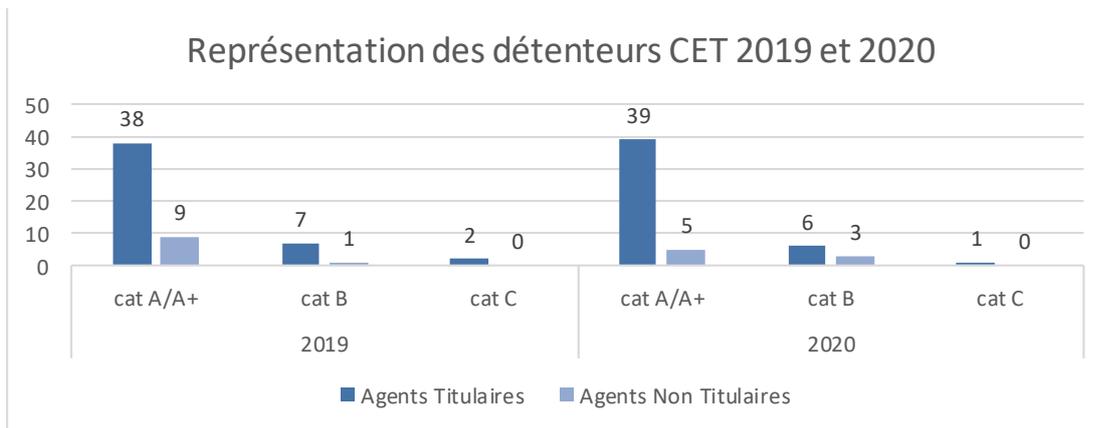
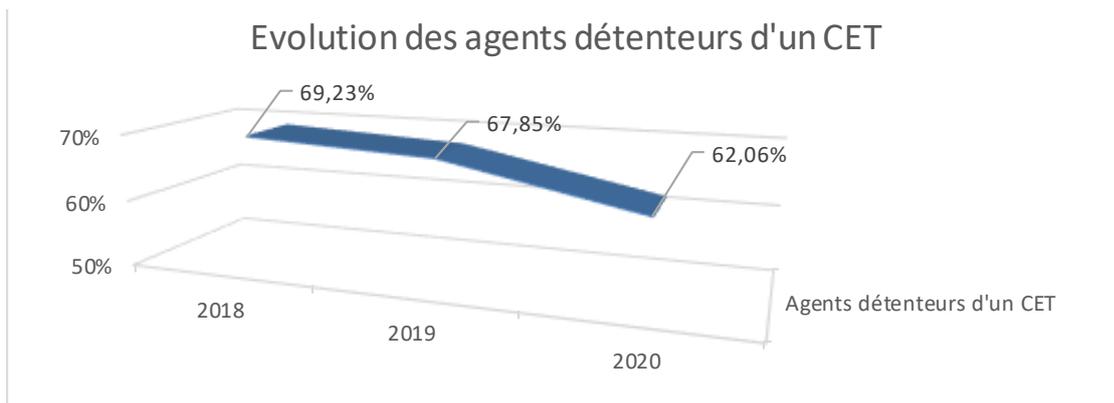
Le Compte Epargne Temps (CET)

Depuis trois ans, le nombre de détenteurs de CET diminue notamment pour la population des personnes contractuels.

Un effet notable de la crise sanitaire du fait de la baisse des congés annuels déposés par les agents : le solde total des jours inscrits au titre des CET a considérablement augmenté en 2020 avec + 387 jours (87 jours en 2019).

Répartition des détenteurs d'un CET au 31/12/2020

	2019				2020			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	38	7	2	47	39	6	1	46
Agents non titulaires	9	1	0	10	5	3	0	8
TOTAL	47	8	2	57	44	9	1	54



Nombre de jours indemnisés au titre du CET

	2019				2020			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	145	20	20	185	169	24	6	199
Agents non titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	145	20	20	185	169	24	6	199

Campagne 2020 : solde des CET au 31 janvier 2020

	2019				2020			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total	Cat A/A+	Cat B	Cat C	Total
Agents titulaires	700,5	94	45	839,50	1002,5	165	21	1188,50
Agents non titulaires	51	12	-	63	56	45	-	101
TOTAL	751,50	106	45	902,50	1058,50	210	25	1289,50

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires se prennent 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).

On mesure l'impact de la crise sanitaire et la généralisation du télétravail sur les heures supplémentaires. En effet, les heures supplémentaires effectuées par les personnels en télétravail ne sont pas comptabilisées par l'outil de gestion du temps de travail jusqu'au 29 novembre 2020, date à laquelle le temps de travail maximum comptabilisé en télétravail a été augmenté d'une heure.

	2019	2020
Nombre d'heures prises en compte pour récupération	1 892h20	999h32
<i>Dont hommes</i>	<i>740h38</i>	<i>339h55</i>
<i>Dont femmes</i>	<i>1 151h42</i>	<i>659h27</i>
Nombre d'heures supplémentaires écriées car non récupérées dans le mois	1 194h44	668h32
<i>Dont hommes</i>	<i>490h18</i>	<i>274h34</i>
<i>Dont femmes</i>	<i>704h26</i>	<i>393h58</i>

4. La santé au travail

En 2020, l'Abes a poursuivi son conventionnement avec l'AMETRA afin d'assurer la mission de médecine préventive des personnels. Au total, **14 visites** ont été effectuées en 2020.

- 4 visites d'embauche
- 0 visite périodique (les visites « périodiques » effectuées au préalable tous les 2 ans passent à 5 ans et s'intitulent « visites d'information et de prévention périodique »)
- 1 visite après congé de maternité
- 2 visites à la demande de l'agent
- 5 visites à la demande de l'employeur
- 2 visites à la demande du médecin du travail (en raison des conditions sanitaires, ces visites ont eu lieu en téléconsultation)

Suivi médical des agents 2020

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	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
0	4	0	1	1	1	4	1	1	1

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 2020, 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.
- formation des membres du CHSCT et du CT sur les RPS
- inscription au plan de formation 2020 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)
- réactivation du Comité de pilotage RPS composé de deux représentants du personnel et deux représentants de la l'administration

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

- l'assistant de prévention
- la responsable des ressources humaines
- les membres représentants du personnel au CHSCT
- le médecin de prévention
- l'inspecteur santé sécurité au travail
- la cellule veille RPS (assistant de prévention, responsable RH, médecin de prévention)
- le Comité de pilotage RPS (2 représentants du personnel et 2 représentants de l'administration)

Taux d'absentéisme

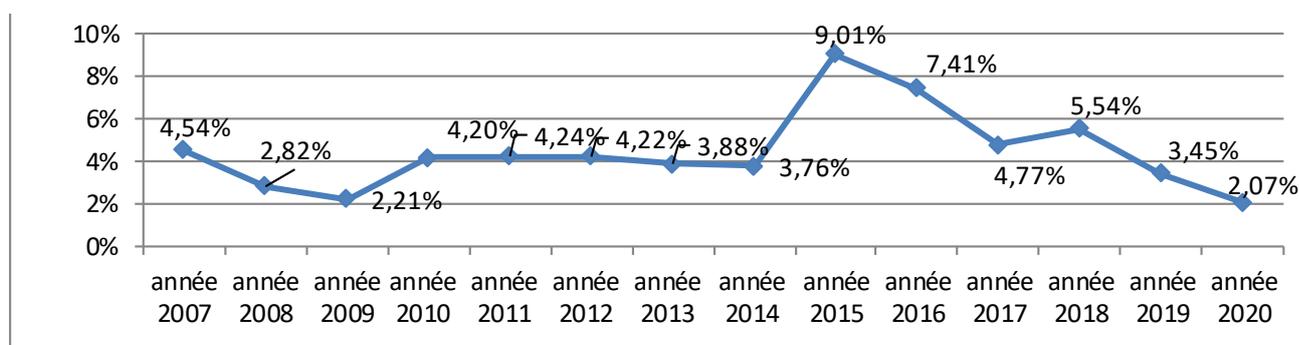
Le taux d'absentéisme continue à baisser depuis 2015 pour s'établir à 2,07% en 2020.

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.

A compter du 16 mars 2020, des autorisations spéciales d'absence liées aux gardes d'enfants ont été accordées, suite aux mesures gouvernementales de confinement.

- **400,5 jours d'autorisations d'absence** ont été accordés sur l'année dans le cadre de la crise sanitaire, quasiment exclusivement pour des gardes d'enfants.

Ces absences, lorsque prises en considération dans le calcul du taux d'absentéisme, le font monter pour l'année 2020 à 4,45%.



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					
	néant	-	-	-	-
Congé longue maladie					
	néant	-	-	-	-
Congé maladie ordinaire					
	20 à 30 ans	8	2	0	-
	31 à 40 ans	59	3	71	4
	41 à 50 ans	23	3	87	7
	51 à 60 ans	3	1	44	5
	61 ans et +	0	-	4	1
TOTAL		93	9	206	17

Répartition par type d'absences

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Concours	-	-	5	3
Congé maternité	-	-	-	-
Congé paternité	22	2	-	-
Evènements familiaux	8	4	8	5
Garde d'enfant	15,5	8	17	9
Grève	12	11	31	22
Autres	-	-	-	-
ASA COVID	153	13	247,5	16
TOTAL	210,5	38	308,5	55

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 : 5 hommes / 5 femmes

- membres de l'Administration : le Directeur de l'Abes et la 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 : 7 hommes / 5 femmes

- membres de l'Administration : 3 titulaires et 3 suppléants
- représentants du Personnel : 3 titulaires et 3 suppléants

Le CHSCT - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des 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 : 7 femmes / 4 hommes

- représentants de l'Administration : le Directeur de l'Abes et la responsable en charge de la gestion des ressources humaines
- représentants du Personnel : 3 titulaires et 3 suppléants (5 femmes, 1 homme)
- 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 la 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	2020
Comité technique de proximité (CTP)	4	2	4
Commission paritaire locale (CPL)	4	3	3
Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	2	2	5
Commission consultative paritaire (CCP)	0	0	0

Pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, un dialogue social soutenu a été mis en œuvre à l'Abes en réunissant régulièrement le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le Comité technique de proximité sur les questions de mise en œuvre des périodes de confinement, d'évolution du protocole sanitaire de l'établissement, du plan de reprise d'activité, d'organisation du travail avec pour objectif de préserver la santé et la sécurité des personnels.

Les séances se sont tenues à distance par visioconférence.

6. Le dispositif de Formation Continue

À l'Abes, l'offre de formation continue comporte les stages et autres actions classiques, par exemple 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).

À noter : L'émergence, en raison de la crise sanitaire d'une nouvelle modalité de formation en distanciel, jusqu'alors négligeable qui a atteint presque 40 % du volume de formation en 2020.

Le budget de la Formation Continue

En 2020, les dépenses liées à la formation continue s'élèvent à : **38 947 €** (113 697 € en 2019).

Cette somme se répartit entre :

- frais d'inscription et pédagogiques : 36 574 € (32 675 € en 2019)
- frais d'inscription aux congrès : 2 373 € (18 429 € en 2019)
- frais de mission associés (déplacements, hébergements, restauration) : négligeable car très peu de missions en 2020 en raison de la crise sanitaire. (62 593 € en 2019)

Répartition des agents bénéficiaires

Les statistiques ci-dessous concernent l'ensemble des **90 agents** présents à l'Abes pendant l'année 2020, en tenant compte des arrivées et des départs.

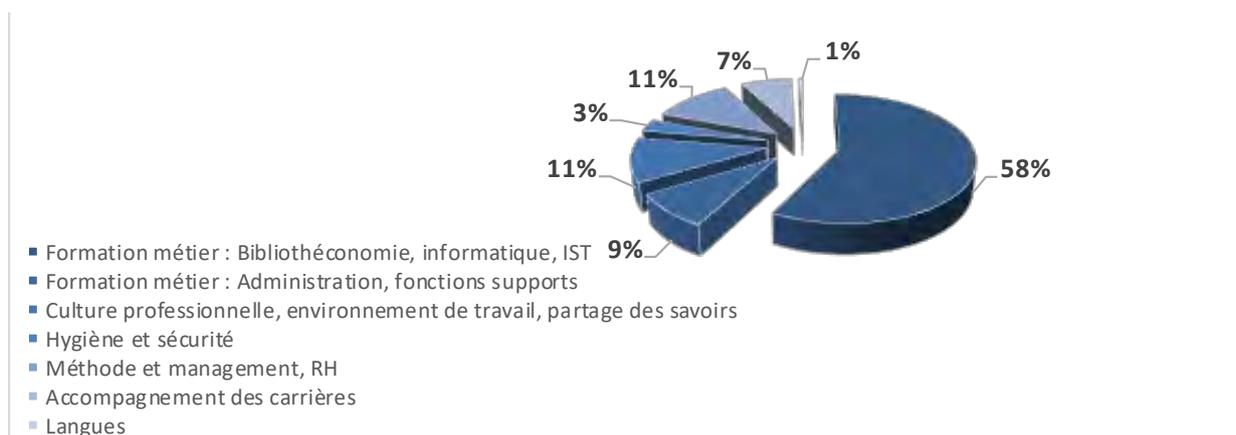
En 2020, **84 agents** ont bénéficié de **4 jours de formation en moyenne**, en forte baisse cette année en raison des contraintes liées à la crise de la Covid-19.

Les données ci-dessous prennent en compte les stages externes et internes, les séances d'information et les participations aux manifestations professionnelles (essentiellement en distanciel cette année).

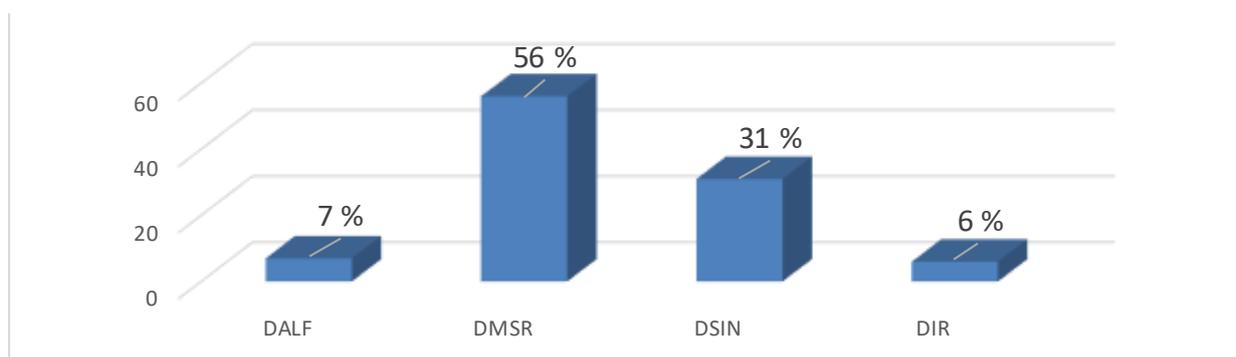
Répartition par catégories / filières de personnels

Filière	Catégorie A			Total A	Catégorie B			Total B	Catégorie C		Total C	Total Abes
	AENES	BIB	ITRF		AENES	BIB	ITRF		AENES	ITRF		
Effectif 2020	1	29	44	74	5	5	3	13	1	2	3	90 H 41 / F 49
Nombre agents formés	1	28	43	72	3	4	3	10	1	1	2	84 H 39 / F 45
Heures FOR	1,5	852,5	1 123	1 977	19,5	111,5	45	176	6	1,5	7,5	2 160,5 H 1019 F 1142
Jours FOR	0,25	142	187,25	329,5	3,25	18,5	7,5	29,25	1	0,25	1,25	360 H 170 F 190
Moyenne heures FOR par agent	1,5	30,5	26	27,5	6,5	28	15	17,5	6	1,5	3,5	24 H 24,8 F 23,3
Moyenne jours FOR par agent	0,25	5	4,5	4,5	1	64,5	2,5	3	1	0,25	0,5	4 H 4,1 F 3,9

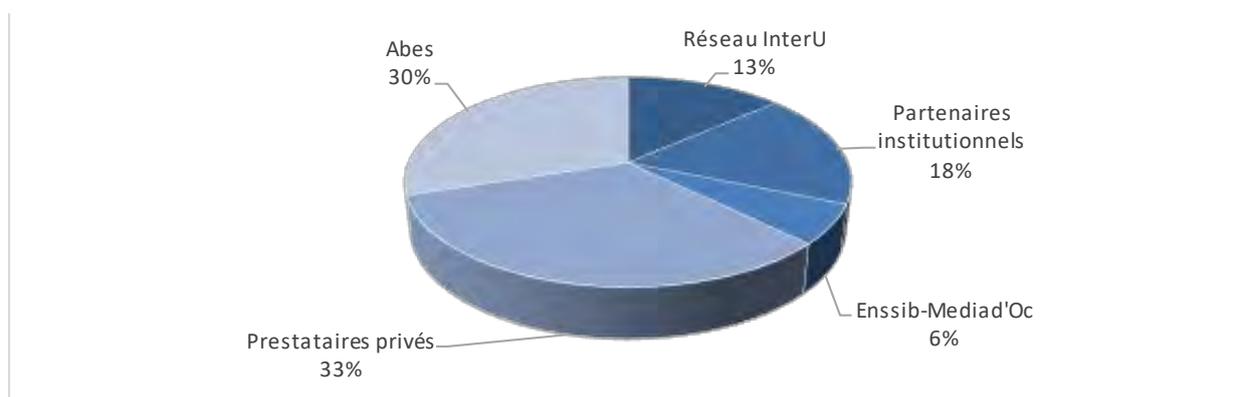
Répartition du volume de formation par domaine d'activité



Répartition par départements / composantes



Répartition par type de prestataire



Accompagnement des parcours professionnels des agents et formation continue

- 2 actions au titre du CPF ont été réalisées en 2020

Orientation des thèmes de formation

En lien avec les conditions dégradées du contexte de travail en ce contexte de pandémie, de nombreuses sessions autour de la méthode et du management (télétravail, encadrement et communication en distanciel, ergonomie et bien-être au travail, dimension psychologique...), ont été proposées aux agents. A l'inverse, certaines actions nécessitant une présence physique dans la mise en œuvre de la formation (hygiène et sécurité, SST, habilitation électrique etc.) ont été reportées à 2021.

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

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

Au 1^{er} janvier 2020, l'Abes emploie **4 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**, ce qui porte le taux d'emploi réel de l'établissement à **4,71%** (4,76% en 2019, 3,84% en 2018). 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 2020

- 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

Les nouveautés réglementaires en lien avec le handicap en 2020

- portabilité des équipements du poste de travail lors d'une mobilité
- simplification dans la transmission de justificatifs pour les aménagements en faveur des candidats aux concours, procédures de recrutement, avec la production d'un certificat médical
- utilisation du matériel informatique personnel de l'agent en cas de recours ponctuel au télétravail
- les apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent accéder à la titularisation
- modalités dérogatoires d'accès par la voie de détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

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)

	2016	2017	2018	2019	2020
Budget Etat	4 069 000	4 310 018	4 277 138	4 418 358	4 563 332
Budget propre	747 253	669 972	687 983	772 106	915 976
TOTAL	4 816 253	4 979 990	4 965 121	5 190 464	5 479 308

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

	Titulaires			Non titulaires		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Catégorie A +	4 116	3 708	3 839	-	-	-
Catégorie A	2 804	2 687	2 904	1 858	2 055	1 891
Catégorie B	1 989	1 946	1 754	1 768	1 622	1 667
Catégorie C	1 777	1 641	1 602	-	-	-

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

Titulaires	2018	2019	2020
Rémunérations principales	2 531 596	2 611 984	2 697 915
Dont Primes	498 071	497 756	519 726
Rémunérations accessoires	7 491	7 423	7 423
Non titulaires			
Rémunérations principales	509 711	519 143	617 986
Dont Primes	65 640	72 744	91 292
Rémunérations accessoires	0	0	0

La rémunération brute mensuelle moyenne par genre, catégorie hiérarchique, tranche d'âge

	Hommes		Femmes	
	ETPT	Rémunération brut mois	ETPT	Rémunération brut mois
Catégorie A + titulaires				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	-	-	-	-
41 à 50 ans	2,33	5 529	2,90	5 028
51 à 60 ans	4,80	5 469	5	5 347
61 ans et +	-	-	1	5 227
Catégorie A titulaires				
20 à 30 ans	0,33	3 171	-	-
31 à 40 ans	7,47	3 815	6,32	3 150
41 à 50 ans	6,08	3 841	4	3 660
51 à 60 ans	3	4 281	2,80	3 821
61 ans et +	-	-	-	-
Catégorie B titulaires				
20 à 30 ans	-	-	1	1 767
31 à 40 ans	-	-	0,10	1 391
41 à 50 ans	2	2 826	3,60	2 656
51 à 60 ans	-	-	1,43	1 901
61 ans et +	-	-	0,80	2 932
Catégorie C titulaires				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	-	-	-	-
41 à 50 ans	-	-	1	2 309
51 à 60 ans	-	-	1,83	2 006
61 ans et +	-	-	-	-

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 2020, pour la période de référence du 31/12/2015 au 31/12/2019, 2 agents ont bénéficié de la GIPA (idem en 2019).

9. L'action sociale

Contribution à l'Amicale des Personnels de l'Abes (APA)

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 2020, le budget de fonctionnement de l'APA s'élève à **99 680 €** (94 622€ en 2019) dont notamment :

- 75 600 € consacrés à l'acquisition des tickets restaurant.
- 24 080 € 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 2020, le montant des aides individuelles s'est élevé à 2 400€ pour trois bénéficiaires (un homme et deux femmes).

Tous les agents de l'établissement sont membres de l'Amicale et bénéficiaires des dispositifs d'action sociale. On retrouve donc chez les bénéficiaires la même répartition que dans les effectifs, soit 46 femmes et 41 hommes.

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 Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale Occitanie (SRIAS) 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 dans 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).

Repères - évolutions en 2020

AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE

Le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC) est porté 10,15 € brut en 2020 (10,03 € en 2019) soit 1 539.42 € brut mensuel à compter du 1^{er} janvier 2020.

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.

Au 1^{er} janvier 2020, les mesures de revalorisation indiciaire du protocole PPCR continuent d'entrer en vigueur.

ESPACE NUMERIQUE SECURISE DES AGENTS PUBLICS DE L'ETAT – 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. Depuis 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
2020	11,10%
2019	10,83%
2018	10,56%

- Pour les contractuels – L'Ircantec

L'Ircantec est un régime de retraite par points, les cotisations versées sont converties en points en fonction d'un salaire de référence.

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

Année / période	Valeur du point
1er janvier 2020	0,48511 €
1 ^{er} janvier 2019	0,48031 €
du 1er octobre 2017 au 31 décembre 2018	0,47887 €
du 1er octobre 2016 au 30 septembre 2017	0,47507 €

Evolution de la réglementation en 2020

LES TEXTES LIÉS A LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Télétravail

Le décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a été publié le 6 mai 2020 au Journal officiel. Il s'agit d'une disposition de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 pour faciliter le recours ponctuel au télétravail.

Ce décret détermine ainsi de nouvelles modalités de recours au télétravail : ouverture plus large des lieux à partir desquels il est possible de télétravailler, délai d'un mois maximum pour apporter la réponse à une demande de télétravail, dérogations à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine, autorisation de télétravail par l'attribution de jours fixes et de jours flottants.

Rupture conventionnelle

A compter du 1er janvier 2020, la loi de transformation de la fonction publique a instauré une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Le décret du 31 décembre 2019 décrit la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Ouverte au fonctionnaire titulaire et au contractuel en CDI, elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. L'agent perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Indemnité de fin de contrat

Un décret paru au *Journal officiel* le 25 octobre 2020 précise les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces dispositions sont intégrées aux décrets régissant les principes généraux applicables aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Attributions des instances paritaires (*extrait de la note de service du 29 novembre 2019*)

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 modifie en profondeur les attributions des commissions administratives paritaires (CAP), dont les compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (sanctions disciplinaires, refus de titularisation, révision du compte rendu d'entretien professionnel, refus de trois postes suite à réintégration après disponibilité, etc.). Les CAP ne seront plus compétentes pour l'examen des mobilités (incluant les détachements et les intégrations) à compter du 1er janvier 2020 et pour l'examen des promotions à compter du 1er janvier 2021.

Par ailleurs, les fonctionnaires pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à l'avancement, aux promotions et aux mutations. La mise en œuvre de cette disposition entre en vigueur dès 2020 pour les actes de mutation.

Ces transformations du rôle des CAP induisent en outre une modification des compétences des commissions paritaires d'établissement (CPE) des établissements d'enseignement supérieur dans leur rôle de pré-CAP. Ainsi, l'article 11 de la loi du 6 août 2019 a modifié l'article L 953-6 du Code de l'éducation en supprimant à compter du 1er janvier 2020, la compétence des CPE en matière d'affectation dans les établissements, en parallèle de la disparition de la compétence des CAP en matière de mobilité et, à compter du 1er janvier 2021, leur compétence en matière de promotions.

Lignes Directrices de Gestion (LDG) promotion et mobilité

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les modalités d'application des LDG à l'Abes.

Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a publié les LDG ministérielles au bulletin officiel du 19 novembre 2020, accessible en ligne. Les LDG du MESRI relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels sont applicables aux personnels des bibliothèques, aux personnels ingénieurs et aux personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

S'agissant des personnels administratifs (filière AENES), il convient de se référer aux lignes directrices de gestion du Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports et le cas échéant aux lignes directrices académiques.

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

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 œuvre 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. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen. Le plan d'action doit porter sur 4 axes :

- les écarts de rémunération
- l'égal accès aux corps et grades
- l'articulation des temps de vie
- la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations

Il doit préciser :

- les mesures auxquelles s'engage l'employeur public
- le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- si possible, les moyens et outils mis à disposition
- le calendrier de mise en œuvre des mesures

Le comité technique/comité social d'administration est obligatoirement consulté sur le plan d'action. Le comité social d'administration compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Les actions du plan seront conduites dans les trois années à venir, durée prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983.

Congé parental et congé de solidarité familiale

Le décret du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique détermine les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel. Il ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants. En outre, il fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement. Par ailleurs, il prévoit les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours la période de stage, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques.

Rapport Social Unique (RSU) et base de données sociales

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique a pour objet l'institution d'un rapport social unique et d'une base de données sociales au sein des administrations de l'Etat et leurs établissements publics, des collectivités territoriales et leurs établissements publics et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Forfait mobilités durables

Le décret relatif au versement du forfait "mobilités durables" dans la fonction publique de l'Etat et son arrêté d'application sont parus au Journal officiel de dimanche 10 mai.

Le forfait annuel de 200 euros peut être appliqué aux agents de l'État utilisant un moyen de transport éligible (vélo et covoiturage) au moins 100 jours dans l'année. Ce forfait est exclusif de toute autre prise en charge des frais de déplacement domicile-travail.

Rémunération des personnels de la fonction publique : modalités de partage du supplément familial de traitement

Le décret n°2020-1366 du 10 novembre 2020 modifiant le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation est pris en application de l'article 41 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Il modifie le titre IV, relatif au supplément familial de traitement, du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Le décret précise les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, notamment en cas de résidence alternée de l'enfant.

Congés bonifiés : report et réforme

Du fait de la situation sanitaire et de la suppression ou de la réduction du trafic aérien à destination et en provenance des zones ultramarines, le report des congés bonifiés est possible. Les agents dont le congé prévu en 2020 constitue déjà un report de congé antérieur bénéficient de cette possibilité de report.

Le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 met en œuvre la réforme des congés bonifiés dans la fonction publique (extrait du portail de la fonction publique). Les principales évolutions apportées par le décret sont :

- la fréquence d'octroi des congés bonifiés est augmentée : le bénéfice peut ainsi être acquis tous les deux ans, en lieu et place des trois ans prévus auparavant ;
- en contrepartie d'une fréquence accrue, le décret supprime la bonification de 30 jours jusqu'alors attribuée dans le cadre des congés bonifiés. L'agent pourra déterminer la durée de son congé bonifié dans une limite fixée à 31 jours consécutifs ;
- s'agissant de la fonction publique de l'Etat, le décret ouvre un droit aux congés bonifiés vers les collectivités d'outre-mer du Pacifique au profit des agents de l'Etat y ayant le centre de leurs intérêts moraux et matériels. Le droit aux congés bonifiés est également étendu à l'ensemble des agents publics de l'Etat en contrat à durée indéterminée.

Contrôles déontologiques dans la fonction publique

Le décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative. Le décret détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative. Il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes. Le décret détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

LES TEXTES LIES A LA CRISE SANITAIRE

Adaptation des épreuves et des modalités opérationnelles de déroulement des concours et examens

Pour tenir compte de la crise sanitaire, des textes réglementaires portant modification à titre temporaire des règles d'organisation générale des concours et examens (« modalités ») ont pu être pris par les employeurs publics désireux et en capacité d'assurer la continuité des recrutements, aux fins d'adapter le nombre ou le contenu des épreuves de concours notamment, en application de l'article 5 de l'ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020 et du décret n°2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19.

Prime exceptionnelle COVID

L'article 11 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 permet aux employeurs de l'Etat de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19 pour assurer la continuité des services publics. Le décret n°2020-570 du 14 mai 2020 encadre ce dispositif qui est ouvert aux fonctionnaires et agents contractuels. Cette prime exceptionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales.

Fonctionnement des instances

Pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois, le Gouvernement souhaite que les instances de dialogue social dans la fonction publique puissent continuer, au quotidien et dans des délais raisonnables, à exercer leurs attributions, notamment à être informées et à examiner les projets de texte, et que les employeurs publics maintiennent un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel de la fonction publique. C'est pourquoi l'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adapte le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire. Par conséquent, pendant la période précitée et seulement pendant cette période, « toute instance de représentation des personnels, quel que soit son statut » peut être réunie à distance à l'initiative de la personne qui préside l'instance, selon trois modalités : par conférence téléphonique, par conférence audiovisuelle ou par procédure écrite dématérialisée. Ces modalités permettent d'informer les membres de ces instances et de recueillir leurs avis sur des questions et des projets de texte au titre de leurs compétences.

Déplafonnement du Compte Epargne Temps (CET)

Pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, un arrêté du 11 mai 2020 fixe de nouvelles dispositions temporaires pour l'année 2020 à mettre en œuvre en matière de compte épargne temps :

- le seuil de progression annuel du CET fixé auparavant à 10 jours passe à 20 jours,
- le plafond global de jours du CET fixé auparavant à 60 jours passe à 70 jours.

Autorisations spéciales d'absence (ASA)

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, les agents ne pouvant travailler pour cause de garde d'enfant ou ne pouvant télétravailler doivent être de fait placés en ASA. La DGAFP précise à cet égard que l'ASA "est un pouvoir du chef qui "s'exerce dans le cadre des motifs justifiant l'absence de l'agent au regard des impératifs de continuité du service public".

Ainsi l'agent placé en ASA est-il "considéré comme exerçant ses fonctions". "L'ASA constitue donc une dérogation à l'article 20 de la loi n°83-634 selon lequel : 'Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire'", précise la DGAFP. Durant son placement en ASA, l'agent public perçoit donc "son entière rémunération" et conserve "ses droits à avancement et à pension de retraite". Enfin, si cette "ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels", "le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail".

Prise de jours de réduction du temps de travail (RTT) et de congés

L'ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire ordonne les fonctionnaires et agents contractuels en autorisation spéciale d'absence entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales, à prendre dix jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels au cours de cette période, dans les conditions suivantes : 1) 5 jours de réduction du temps de travail entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020; 2) 5 autres jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à partir du 17 avril 2020.



abes ;

Le rapport social unique 2020 est produit par le service des ressources humaines et de la documentation (département Administration Logistique et Finances) - Contact : rh@abes.fr