



Rapport social unique

2021

Le mot du Directeur	3
1. Emplois et effectifs	4
Les effectifs de l'Abes	4
Répartition du personnel ITRF par BAP et par genre	6
Les effectifs contractuels.....	8
Répartition des emplois	9
La résorption de l'emploi précaire	10
Démographie des personnels.....	10
2. La carrière des personnels	11
L'avancement et la promotion des personnels titulaires.....	11
Mouvements de personnels.....	12
Les personnels en détachement et en disponibilité	13
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
Aménagement d'horaires hebdomadaire au 31/12/2021	15
Le dispositif de télétravail avant la crise sanitaire	15
Le télétravail pendant la crise sanitaire	15
Le don de jour de repos non pris	15
Les heures supplémentaires.....	18
4. La santé au travail	19
Prévention des Risques Psycho-Sociaux.....	19
Taux d'absentéisme.....	20
5. Le dialogue social	21
Le CTP - Comité Technique de Proximité	21
La CPL - Commission Paritaire Locale.....	21
Le CHSCT - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	21
La CCP - Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires.....	22
6. Le dispositif de Formation Continue	23
Le budget de la Formation Continue.....	23
Répartition des agents bénéficiaires.....	23
Accompagnement des parcours professionnels des agents et formation continue	26
Orientation des thèmes de formation	26
7. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	27
Principales actions mises en œuvre en 2021	27
Les nouveautés réglementaires en lien avec le handicap depuis 2020	27
8. La masse salariale	28
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	29
9. L'action sociale	30
Contribution à l'APA - Amicale des Personnels de l'Abes	30
Adhésion au pôle médico-social AMETRA.....	30
Participation au réseau régional SRIAS	30
Guide des actions sociales à l'Abes	30

Le mot du Directeur

Le Rapport Social Unique, institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, offre un état de la situation des professionnels de l'Abes pour les données relatives aux effectifs, 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, éditorialisé par la cellule communication, le Rapport social unique est le fruit d'un travail d'équipe.

Ce document 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 nouvelle 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 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 2021 restera marquée par la période inédite de crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 vécue depuis début 2020. Cette situation, qui a notamment provoqué le passage au télétravail généralisé, a bouleversé l'organisation du travail, changé les méthodes de travail et modalités de formation, etc. 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, formation des personnels, etc.).

Le Rapport Social Unique constitue un véritable outil structurant pour la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines dynamique basée sur la connaissance des spécificités de l'Abes. La capacité de l'établissement à le produire chaque année depuis plusieurs années renforce encore son utilité.

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.

1. Emplois et effectifs

Les effectifs de l'Abes

Au 31 décembre 2021, les effectifs de l'Abes s'élèvent à **88 agents** (pour un total de 84,7 ETP), dont :

- 60 agents fonctionnaires (57,2 ETP)
- 28 agents contractuels (27,5 ETP)

Evolution des effectifs de l'Abes

	2018	2019	2020	2021
Effectif	78	84	87	88
Titulaires	56	57	59	60
Contractuels	22	27	28	28
Hommes	46%	46%	47%	50%
Femmes	54%	54%	53%	50%

L'année 2021 se caractérise par :

- Une augmentation des effectifs de l'Abes
- Une constante dans la représentation hommes/femmes sur les quatre dernières années avec une part hommes/femmes à l'équilibre en 2021

Répartition des agents par filière professionnelle / statut

En 2021, la filière des personnels ITRF reste la plus représentée à l'Abes : **48 agents** (46 agents en 2020) soit 54,5% de la population totale de l'Abes.

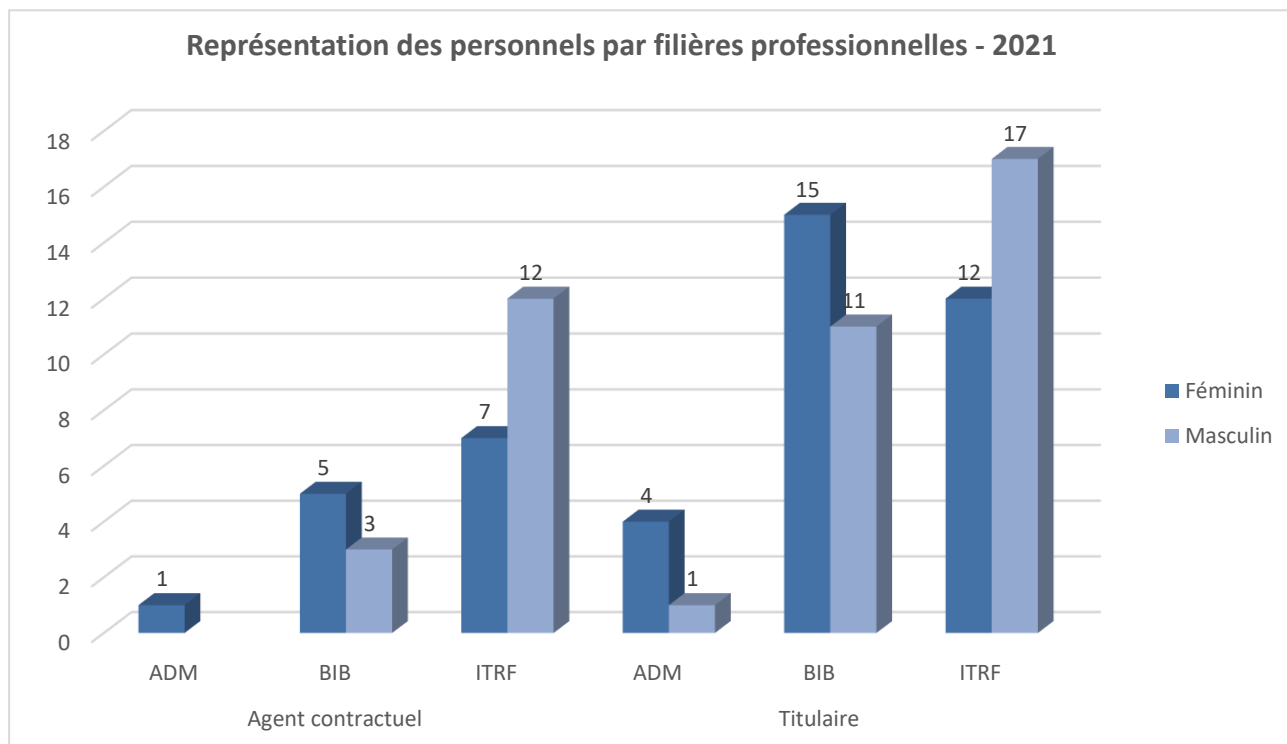
Le nombre des personnels relevant de la filière Bibliothèques (tous statuts confondus) est stable : **34 agents** (34 agents en 2020).

Les personnels contractuels sont davantage représentés dans la filière ITRF (67,8%) que dans la filière Bibliothèque (28,5%). Précisons que la politique de recrutement des personnels contractuels a évolué en 2021 avec la mise en œuvre de l'harmonisation des filières de recrutement : uniquement dans la filière des ITRF pour tous les personnels contractuels de l'établissement.

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

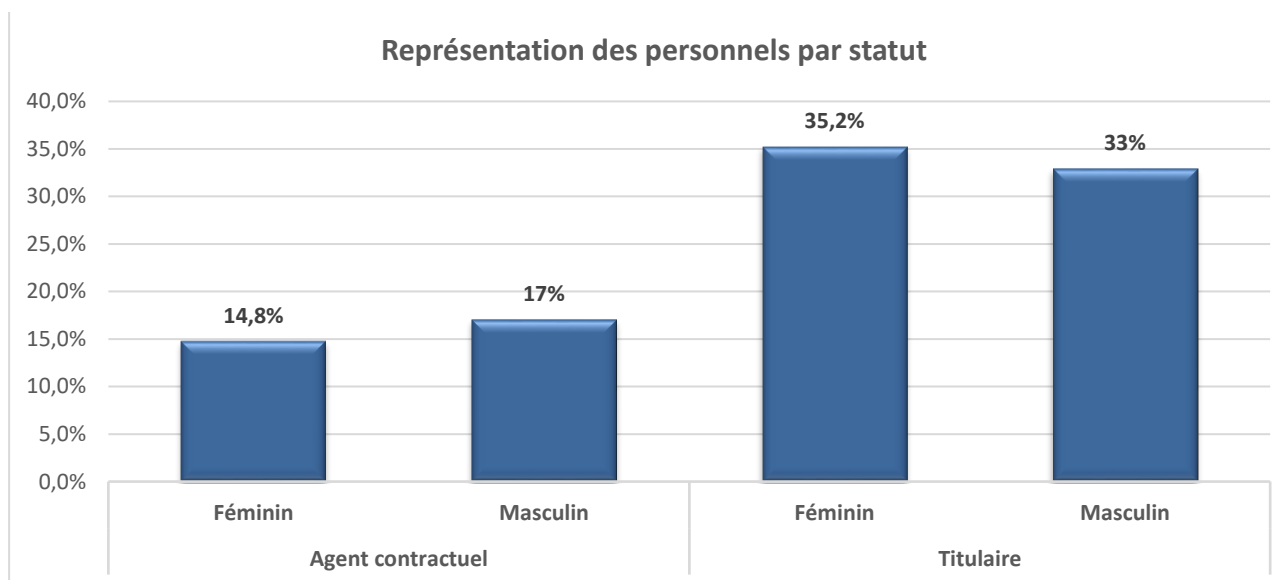
Avec 7% des effectifs de l'Abes, la filière Administration reste la moins représentée.

Répartition des agents par genre / filière



Répartition des agents par genre / statut

En 2021, le pourcentage des femmes est supérieur dans la population des personnels titulaires (51,6%) en comparaison avec la population des personnels contractuels (46,4%).

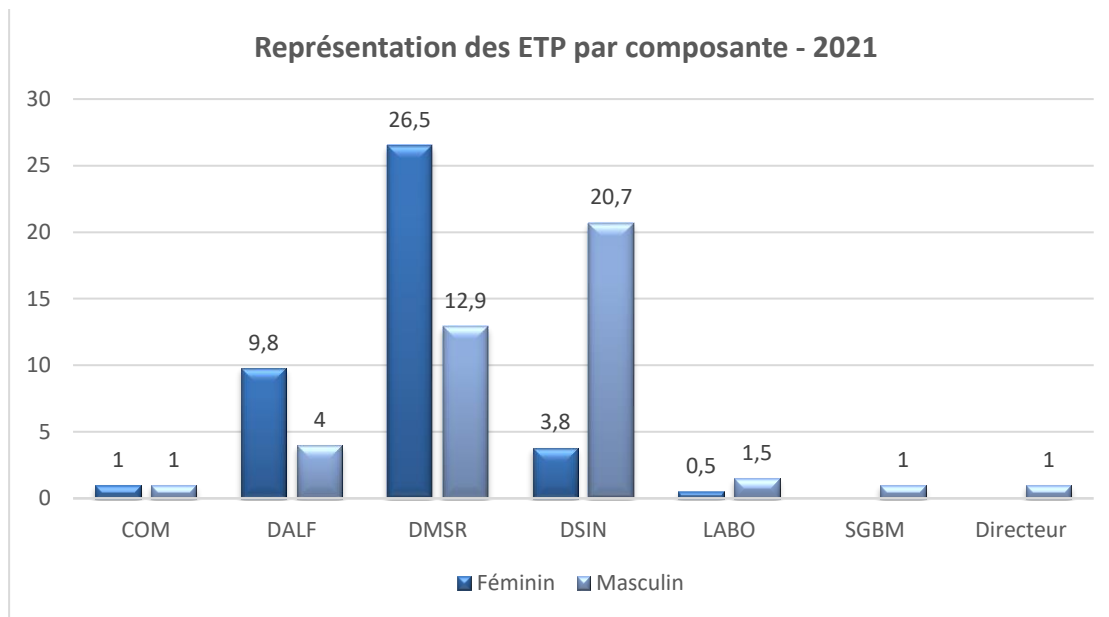


Répartition des Equivalents Temps Plein (ETP) par départements / structures

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

La représentation en Equivalents Temps Plein (ETP) observée au 31 décembre 2021 montre une faible évolution pour les trois départements.

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

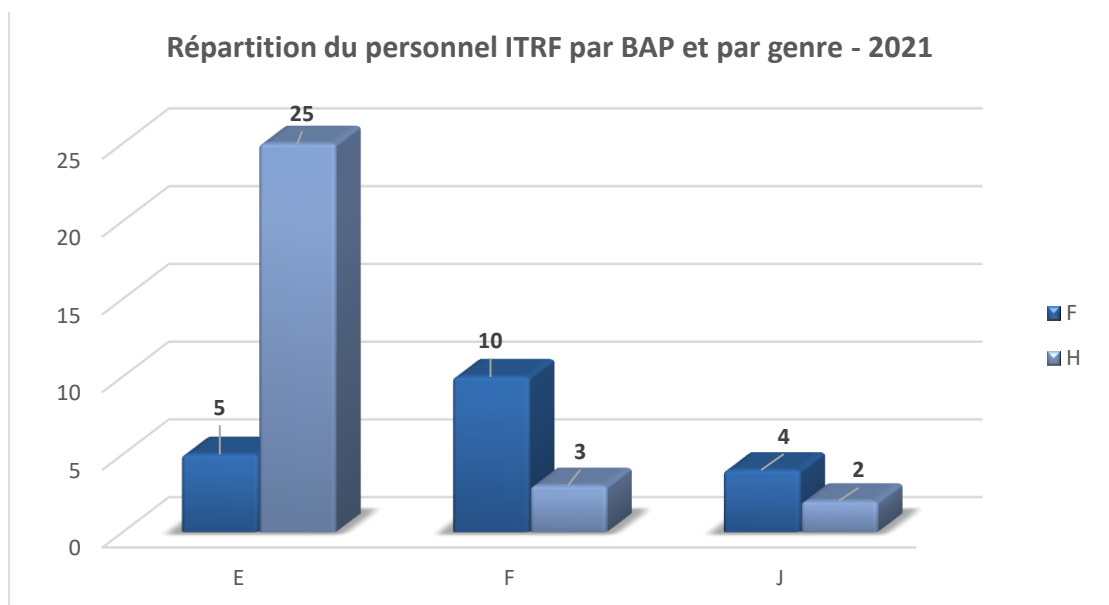


Répartition du personnel ITRF par BAP et par genre

Les métiers des personnels ITRF sont classés par BAP (8 Branches d'Activités Professionnelles).

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 2021

	Titulaires				Contractuels			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	27	26,4	22	20,8	12	11,7	12	12
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	0	0	0	0
Attaché administration	1	1	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire	3	3	2	2	2	2	5	5
Ingénieur d'études	13	12,8	6	5,8	7	6,7	1	1
Assistant Ingénieur	0	0	0	0	3	3	6	6
Catégorie B	2	2	8	7	3	3	1	0,8
Technicien	1	1	1	0,8	2	2	0	0
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1	3	3	1	1	0	0
Secrétaire administratif de l'EN	0	0	4	3,2	0	0	1	0,8
Catégorie C	0	0	1	1	0	0	0	0
Adjoint technique RF	0	0	1	1	0	0	0	0
SOUS TOTAL	29	28,4	31	28,8	15	14,7	13	12,8
TOTAL par statut	60 agents titulaires (59 en 2020)				28 agents contractuels (28 en 2020)			
TOTAL ETP par statut	57,2 ETP (56,1 en 2020)				27,5 ETP (26,9 en 2020)			
TOTAL effectif Abes	88 agents / 84,7 ETP (87 agents / 83 ETP en 2020)							
TOTAL par genre	44 hommes et 44 femmes (40 hommes et 46 femmes en 2019)							

Les effectifs de l'Abes ont augmenté de 1% en 2021 (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 et des hommes est à l'équilibre (50%) sur cette année (53% de femmes en 2020). Par ailleurs, la population des personnels fonctionnaires reste la plus représentée à l'Abes (68%).

Les effectifs contractuels

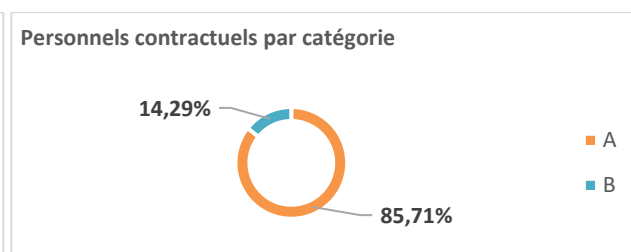
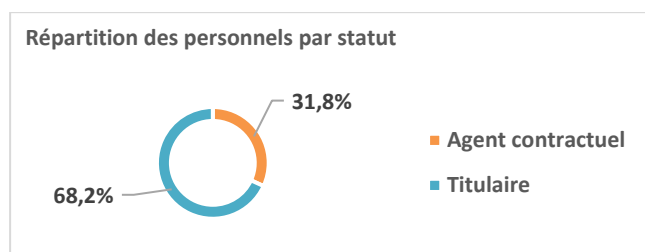
Au 31 décembre 2021, on dénombre 28 agents contractuels (28 en 2020) pour 27,8 ETP (26,9 ETP en 2020).

Sur l'ensemble du personnel de l'Abes, 32% sont des agents contractuels dont 85,5% relevant de la catégorie A. La représentation féminine est de 46,5% (53,5% en 2020), soit en baisse par rapport à l'année 2020.

En 2021, 32% des agents contractuels bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (18% en 2020).

Répartition des effectifs contractuels par genre / catégorie / emploi au 31 décembre 2021

	Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	12	11,7	12	12
Dont CDI	4	4	3	3
Bibliothécaire	2	2	5	5
Ingénieur d'études	7	6,7	1	1
Assistant Ingénieur	3	3	6	6
Catégorie B	3	3	1	0,8
Dont CDI	1	1	1	0,8
Technicien	2	2	0	0
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1	0	0
Secrétaire administratif de l'éducation nationale	0	0	1	0,8
SOUS TOTAL	15	14,7	13	12,8
SOUS TOTAL CDI	5	5	4	3,8
TOTAL	28 agents (28 en 2020)			
TOTAL ETP	27,8 ETP (26,9 en 2020)			
TOTAL CDI	9 agents (5 en 2020)			
Nombre de personnels contractuels lauréats d'un concours en 2021	1			



Répartition des emplois

L'évolution des plafonds d'emplois

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 2020)
- Plafond des emplois rémunérés sur la subvention pour charges de service public (SCSP) : **12 ETPT** (12 en 2020)

À 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

- Plafond des emplois financés sur ressources propres voté au Conseil d'administration du 6 novembre 2021 : **16 ETPT** (14 ETPT en 2020, 15 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 2020)
- Pas de transformation de poste de titulaire au titre de l'année 2021.

Représentation des 60 supports de postes au 31/12/2021 par filière, corps, catégorie fonction publique.

Filière	Administratifs (AENES)			Bibliothèques (BIB)				Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF)					
	A	B	C	A+	A+	A	B	A+	A	A	B	C	
Corps	Attaché	SAENES	Adjoint	Conservateur général	Conservateur	Bibliothécaire	Bibliothécaire assistant spécialisé	Ingénieur de recherche	Ingénieur études	Ingénieur ingénieur	Assistant ingénieur	Technicien	Adjoint technique
2021	1	4	0	2	15	5	4	7	19	0	2	1	
Total postes	5 emplois (5 emplois en 2020)			26 emplois (26 emplois en 2020)				29 emplois (29 emplois en 2020)					
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.

La résorption de l'emploi précaire

Depuis l'année 2011, **15 agents contractuels ont été titularisés** par voie de concours (internes, externes, réservés).

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

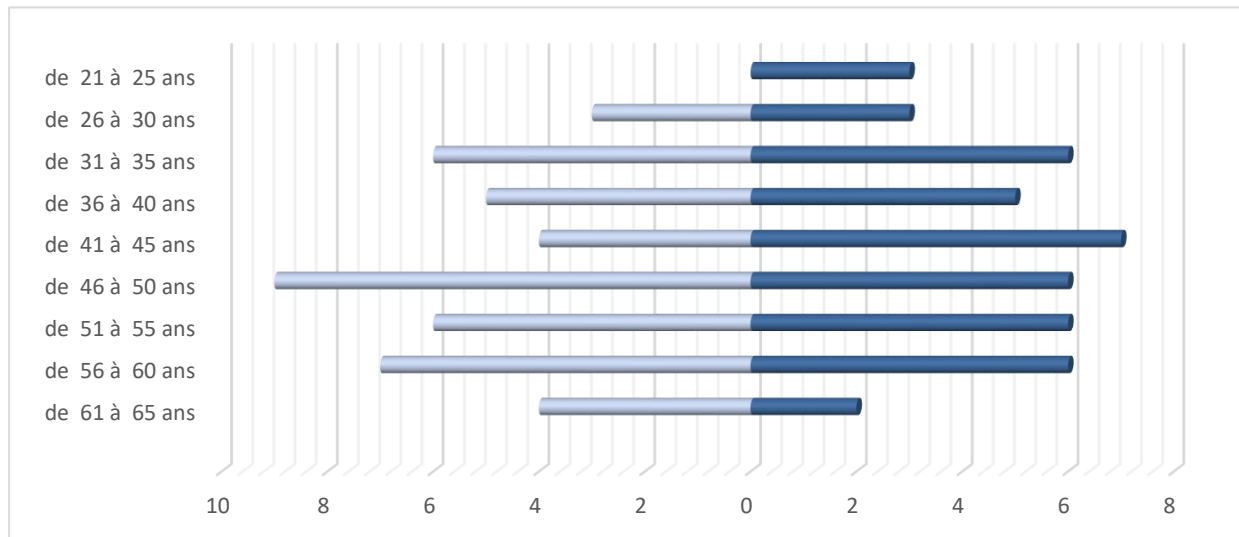
En 2021, un agent contractuel de l'Abes a accédé au statut de fonctionnaire par voie de concours externe et a été nommé à l'Abes sur un emploi d'ingénieur en ingénierie logicielle. Tout comme pour les personnels titulaires, les personnels contractuels bénéficient d'accompagnement pour l'accès à la titularisation : formation pour la préparation aux concours de la fonction publique.

Démographie des personnels

En 2021, l'âge moyen des personnels est de **44,8 ans (44,4 en 2020)**.

A noter : Une part significative des agents de l'Abes (17%) appartient à la tranche d'âge des 46 à 50 ans.

Pyramide des âges au 31/12/2021



Age moyen et médian des personnels 2021

Age moyen	44,8
Age médian	46

■ Femmes ■ Hommes

2. La carrière des personnels

L'avancement et la promotion des personnels titulaires

Le nombre de personnels promouvables au changement de corps a légèrement baissé depuis 2020. On constate une baisse des candidatures. Cette année, les promus sont représentés à égalité de genre (2 H et 2 F).

Synthèse des campagnes d'avancement en 2021

Nombre de promouvables	56
Nombre de proposés	19
Nombre d'agents promus	4
Pourcentage de réussite*	21%

À noter : En 2020, le pourcentage de réussite était de 20%, soit, sur un total de 59 promouvables, 4 promus sur 20 proposés.

Evolution depuis 2018, avec un éclairage sur l'accès H/F à la promotion

	2018	2019	2020	2021
Proposés	20	21	18	10
Promus	4	2	4	4
% de femmes promues	100%	0%	50%	50%

Répartition (tableau d'avancement et liste d'aptitude) par genre

BIB	Accès à	Effectifs		Promouvables		Proposés		Promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
BIB TA	CSV en chef	4	6	3	3	2	3	1	-
	BIB HC	2	1	1	1	-	1	-	-
	BIBAS CE	-	1	-	1	-	-	-	-
TOTAL		6	8	4	5	2	4	1	0
BIB LA	CSV Général	3	6	3	6	-	-	-	-
	CSV	3	2	2	1	-	-	-	-
	BIB	1	3	1	3	1	1	-	-
TOTAL		7	11	6	10	1	1	0	0

		Effectifs		Promouvables		Proposés		Promus	
ITRF	Accès à	H	F	H	F	H	F	H	F
ITRF TA	IGR HC ES	1	2	1	2	-	2	-	1
	IGR HC	1	2	-	2	-	-	-	-
	IGE HC	8	3	2	-	2	-	1	-
	TECH HC	1	1	1	-	-	-	-	-
	ATRF P 1C	-	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL		11	9	4	4	2	2	1	1
	IGR	12	6	10	4	4	-	-	-
ITRF LA	ASI	1	1	1	1	-	-	-	-
	TECH	-	1	-	1	-	1	-	-
TOTAL		13	8	11	6	4	1	0	0

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

Mouvements de personnels

Les mouvements de personnels sont en nette baisse en 2021 en comparaison aux années précédentes.

Détails des mouvements survenus en 2021

ENTRÉES :

- Réussite concours dans l'établissement : 1 lauréat IGE
- Accueil nouveaux contrats : 4

SORTIES :

- Fin de contrat : 4 (dont 1 suite réussite concours)
- Disponibilité : 1 prolongation

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

			Réussite concours/Mutation				Contrats			
			Entrée		Sortie		Entrée		Sortie	
			F	H	F	H	F	H	F	H
Titulaire	Cat. A/A+	IGE	-	1	-	-	-	-	-	-
Contractuel	Cat. A	IGE	-	-	-	-	-	2	1	2
		ASI	-	-	-	-	-	1	-	-
	Cat. B	TECH	-	-	-	-	-	1	-	-
TOTAL			0	1	0	0	0	4	1	2
TOTAL ENTREES			5							
TOTAL SORTIES			3							

Les personnels en détachement et en disponibilité

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

Les recrutements

En 2021, le service Ressources Humaines a accompagné les départements de l'Abes en organisant 5 recrutements (9 en 2020).

- 4 offres de recrutement ont permis de concrétiser 4 recrutements (4 hommes)
- 1 recrutement sur poste de fonctionnaire par voie de concours externe

Toutes les offres de recrutement sont publiées sur le site « Place 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 ses offres d'emploi aux réseaux métiers du domaine concerné.

Les stagiaires

En 2021, le service RH a accueilli 1 stagiaire pour le Labo de l'Abes.

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.

- **83 heures de formation** ont été dispensées pour la préparation des personnels aux épreuves des concours en 2021
- 5 agents (3 hommes et 2 femmes), titulaires et contractuels, se sont inscrits aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- 1 agent a été admis à l'examen professionnel de bibliothécaire hors classe

Résorber les emplois relevant de la catégorie C de la fonction publique fait partie des objectifs de l'établissement. A ce titre, les services de l'Abes accompagnent les personnels relevant de la catégorie C pour l'accès à la catégorie B de la fonction publique : préparation aux concours, proposition à la liste d'aptitude pour l'accès au corps supérieur.

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. A cette fin, des listes d'aptitudes exceptionnelles seront organisées dans les années à venir pour les personnels titulaires. L'Abes souhaite s'inscrire dans cette démarche qui donne une nouvelle opportunité aux établissements proposer des dispositifs de promotion aux personnels.

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 2021 :

- 9 agents à temps partiel à 80%
- 1 agent à temps partiel à 60%
- 1 agent à temps partiel à 90%
- 1 agent à temps partiel thérapeutique 50%
- 1 agent à temps incomplet 70%

En 2021, le pourcentage des agents à temps partiel s'élève à 13,6% soit une baisse de plus de 5% en comparaison à l'année 2020. Précisons que 75% des agents à temps partiel sont des femmes.

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	19	1	1	10,5%
SAENES	4	-	3	75%
TECH	2	-	1	50%
CSV	16	2	3	31,2%
BIBAS	4	-	-	-
Contractuels				
SAENES	1	-	1	100%
TECH	2	-	-	-
BIBAS	1	-	-	-
Total Hommes/Femmes		3	9	

Statut / Corps	Total effectifs par corps	Agents à temps incomplet 70%		Représentation des agents à temps incomplet par corps
Contractuels	28	-	-	-
Dont IGE	1	1	-	100%

Aménagement d'horaires hebdomadaire au 31/12/2021

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 ou mercredi ou vendredi, le matin ou l'après-midi.

	2019	2020	2021	Évolution 2020/2021
Nombre d'agents en aménagement	27	23	25	+ 8,7%
<i>Dont hommes</i>	-	11	7	-
<i>Dont femmes</i>	-	12	18	-

Les demandes d'aménagement horaire ont augmenté en 2021, 72% des personnels en aménagement horaire sont des femmes.

Le dispositif de télétravail avant la crise sanitaire

Les agents occupant des fonctions éligibles au télétravail peuvent solliciter une autorisation de télétravail sous réserve de remplir certaines conditions d'ancienneté. Les jours éligibles au télétravail sont le lundi et/ou le vendredi. Précisons que les autorisations sont accordées pour un an à compter du 1^{er} octobre de l'année concernée.

Le télétravail pendant la crise sanitaire

Depuis la crise sanitaire commencée 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),
- 3) Ouverture de l'établissement et télétravail obligatoire de 3 jours.

Evolution du télétravail sur les trois dernières années

	2019	2020*	2021
Nombre de télétravailleurs	43	47	88
<i>Dont hommes</i>	-	23	44
<i>Dont femmes</i>	-	24	44
Nombre de jours télétravaillés par semaine	67	73	-

*Données avant la crise sanitaire (mars 2020)

Le don de jour 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.

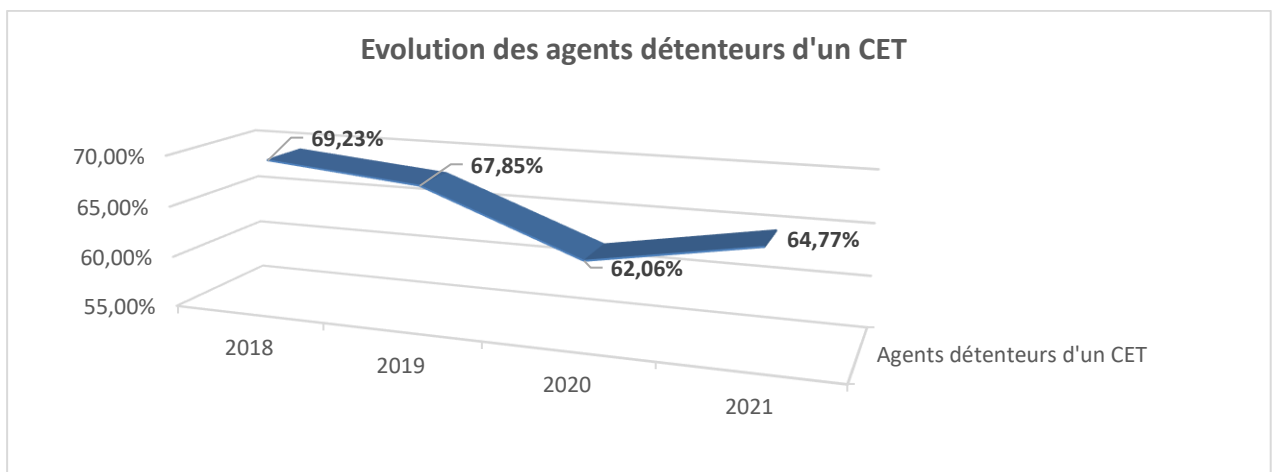
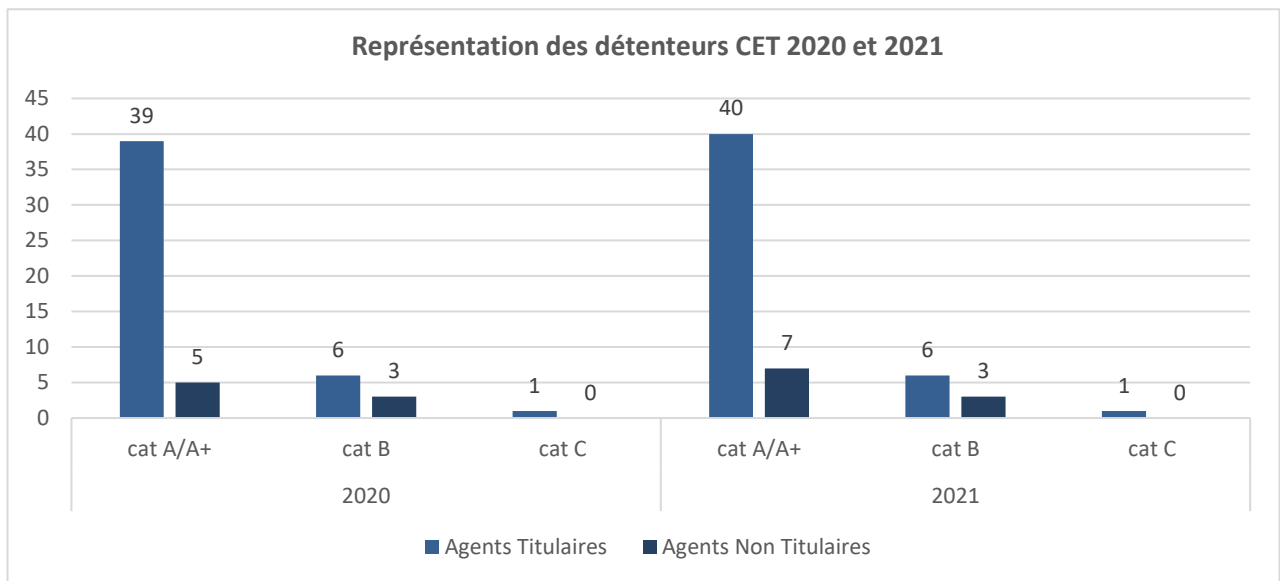
Comme en 2020, une campagne d'appel à don a eu lieu à la fin de l'année 2021.

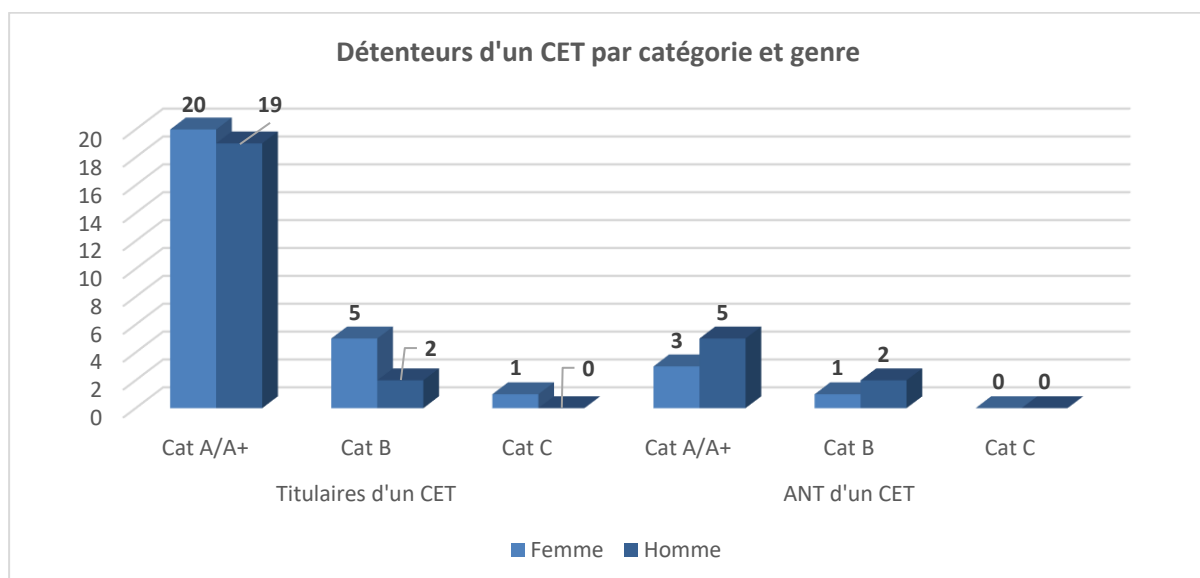
Le nombre de jours récoltés a diminué sur l'année 2021 : 8,5 jours de congés donnés par 4 agents.

	2018	2019	2020	2021	Total au 31/12/2021
Nombre de jours récoltés	9	24	14,5	8.5	56 jours récoltés
Nombre de donateurs*	3f / 1h	4f / 4h	2f / 2h	3f/1h	18* donateurs
Nombre de bénéficiaires	0	1	0	0	1 bénéficiaire
Nombre de jours utilisés	0	4	0	0	4 jours utilisés

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

Le CET – Compte Epargne Temps





Répartition des détenteurs d'un CET au 31/12/2021

	2020				2021			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL
Agents titulaires	39	6	1	46	40	6	1	47
Agents contractuels	5	3	0	8	7	3	0	10
TOTAL	44	9	1	54	47	9	1	57

Nombre de jours indemnisés au titre du CET 2021

	2020				2021			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL
Agents titulaires	169	24	6	199	129	45	6	180
Agents contractuels	-	-	0	-	10	-	0	10
TOTAL	169	24	6	199	139	45	6	190

Campagne 2021 : solde des CET au 31 janvier 2022

	2020				2021			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL
Agents titulaires	1 002	165	21	1 188	880	138	15	1 033
Agents contractuels	56	45	0	101	50	38	-	88
TOTAL	1 058	210	21	1 289	930	176	15	1 121

63% des personnels sont détenteurs d'un CET (62% en 2020).

Entre 2020 et 2021, le nombre total de jours indemnisés est relativement stable. Toutefois, il augmente en 2021 pour les personnels relevant de la catégorie A et notamment pour la population des personnels contractuels.

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).

Au niveau des écrêtages mensuels, après l'année 2020 et ses nombreuses interférences sur l'activité liées à la crise sanitaire, nous revenons à des mesures plus habituelles.

Les données « récupération » n'ont malheureusement pas pu être extraites du logiciel pour l'année 2021.

	2019	2020	2021
Nombre d'heures prises en compte pour récupération	1 892h20	999h32	Données non disponibles
<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 écrêtées (non récupérées dans le mois)	1 194h44	668h32	1 774h04
<i>Dont hommes</i>	<i>490h18</i>	<i>274h34</i>	<i>1 068h32</i>
<i>Dont femmes</i>	<i>704h26</i>	<i>393h58</i>	<i>705h32</i>

4. La santé au travail

En 2021, l'Abes a poursuivi son conventionnement avec l'AMETRA afin d'assurer la mission de médecine préventive des personnels. Au total, **11 visites** ont été effectuées en 2021.

- 3 visites d'embauche
- 1 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 de reprise après un accident de trajet
- 1 visite à la demande de l'agent
- 4 visites à la demande de l'employeur (en raison des conditions sanitaires, une visite a eu lieu en téléconsultation)
- 1 visite à la demande du médecin du travail

Suivi médical des agents 2021

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

Prévention des Risques Psycho-Sociaux

L'Abes a adopté un plan d'actions et de mesures de prévention des risques psycho-sociaux, approuvé par le CHSCT- Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

En 2021, 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 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, accompagnements des personnels et des encadrants 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 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)

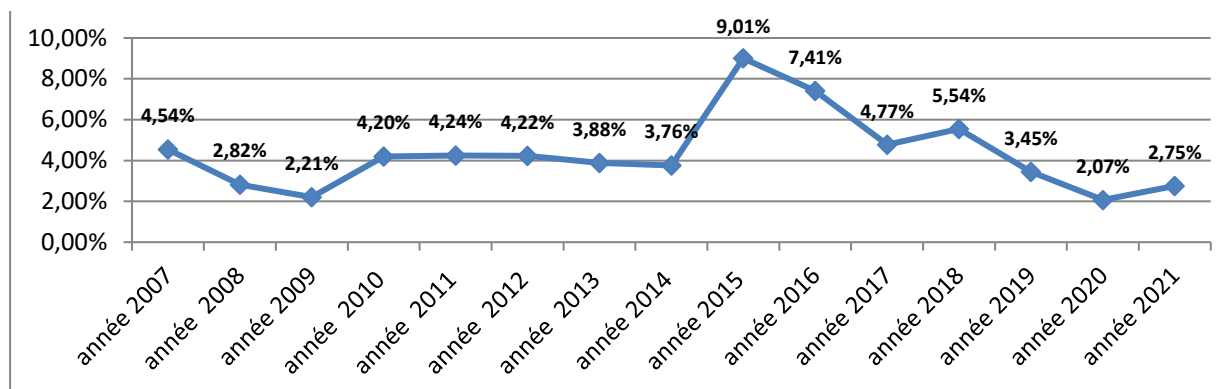
Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme s'est stabilisé depuis 2019 pour s'établir en 2021 à **2,75%**. 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.

Comme en 2020, des autorisations spéciales d'absence liées aux gardes d'enfants ont été accordées, dans le cadre des mesures gouvernementales liées à la crise sanitaire Covid-19.

- **109,5 jours d'autorisation d'absence** (400,5 jours en 2020) 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 2021 à 3,38% (4,45% en 2020).



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	16	2	9	1
	31 à 40 ans	22	2	146	6
	41 à 50 ans	89	4	127	5
	51 à 60 ans	8	1	7	1
	61 ans et +	12	1	23	2
TOTAL		147	10	312	15

Répartition par type d'absences

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Concours	1	2	3,5	2
Congé maternité	-	-	179	2
Congé paternité	9	1	-	-
Évènements familiaux	5	3	11,5	4
Garde d'enfant	15,5	8	17	9
Grève	-	-	-	-
Autres	-	-	-	-
ASA COVID	73	15	37,5	11
TOTAL	103,5	29	248,5	28

5. Le dialogue social

Le CTP - Comité Technique de Proximité

Son rôle

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

Sa composition :

- Membres de l'Administration : le Directeur de l'Abes et 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) **4 hommes / 4 femmes**

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 1 suppléant (2 femmes, 2 hommes)
- 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	2019	2020	2021
Comité technique de proximité (CTP)	2	4	6*
Commission paritaire locale (CPL)	3	3	0
Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	2	5	5
Commission consultative paritaire (CCP)	0	0	0

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

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 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.

6. Le dispositif de Formation Continue

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

À noter : Le nouveau format de formation en distanciel apparu lors de de la crise sanitaire a passé le seuil de 50 % du volume de formation dispensé en 2021.

Le budget de la Formation Continue

En 2021, le budget alloué à la Formation Continue s'élève à : **57 439 €** (38 947 € en 2020)

Cette somme se répartit ainsi :

- Frais d'inscription, pédagogiques : **44 362 €** (36 574 € en 2020)
- Frais d'inscription aux congrès : **5029 €** (2 373 € en 2020)
- Frais de mission associés (déplacements, hébergements, restauration) : **5348 €**

Répartition des agents bénéficiaires

Les statistiques ci-dessous concernent l'ensemble des **91 agents présents à l'Abes** en 2021, en tenant compte des arrivées et des départs.

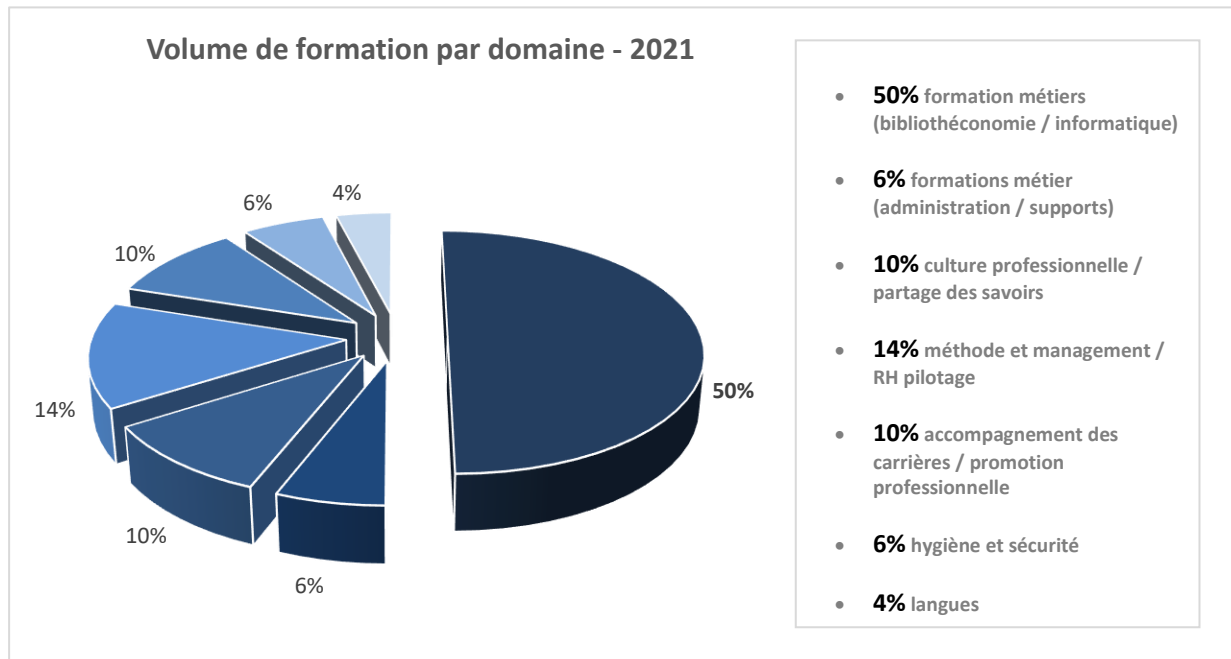
En 2021, **90 agents** ont bénéficié de **6 jours de formation en moyenne**, en forte hausse cette année suite à la reprise des activités en extérieur et la réouverture des espaces de formation.

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

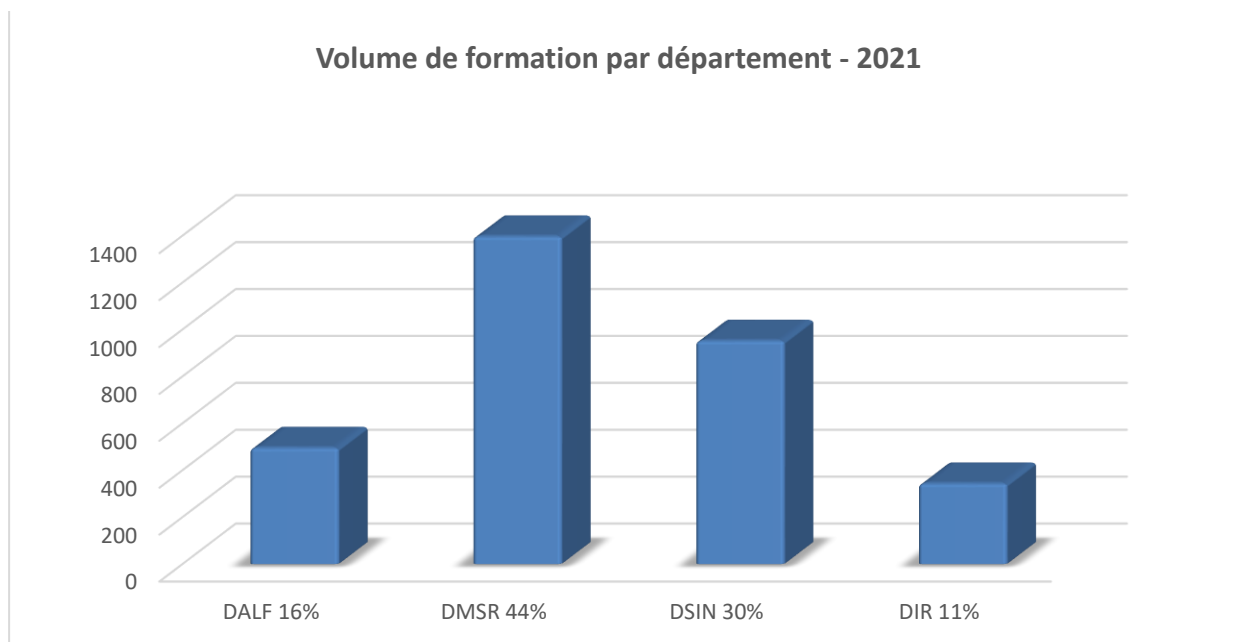
Répartition par catégorie / filière de personnels

Filière	Catégorie A			Total A	Catégorie B			Total B	Catégorie C	Total C	Total Abes
	AENES	BIB	ITRF		AENES	BIB	ITRF		ITRF		
Effectif 2021	1	29	45	75	6	5	4	15	1	1	91
Nombre agents formés	1	28	45	74	6	5	4	15	1	1	90
Heures FOR	33,5	1 137,5	1 691,5	2 862,5	168,5	74	61	303,5	22	22	3 188
Jours FOR	5,5	189,5	282	477	28	12,5	10	50,5	3,5	3,5	531
Moyenne heures FOR par agent	33,5	40,5	37,5	38,5	28	15	15	20	22	22	35,5
Moyenne jours FOR par agent	5,5	6,8	6,25	6,5	4,5	2,5	2,5	3,5	3,5	3,5	5,9

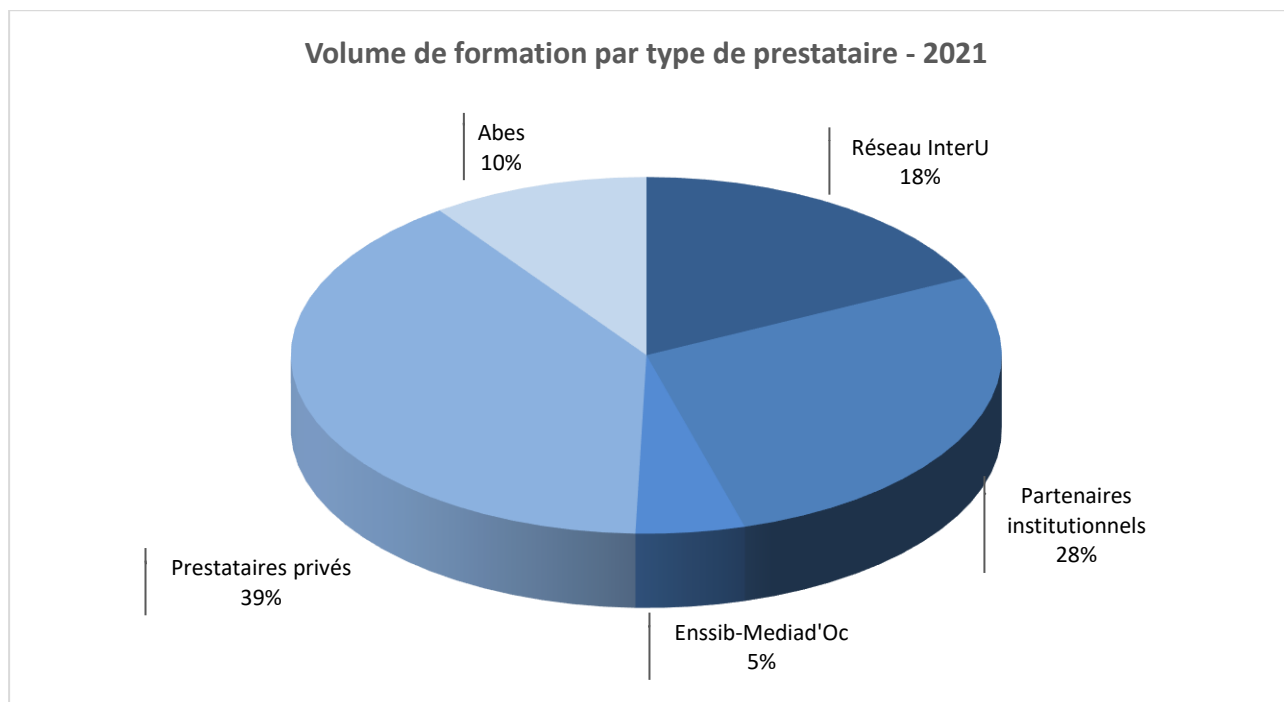
Répartition du volume de formation par domaine d'activité



Répartition par département / composante



Répartition par type de prestataire



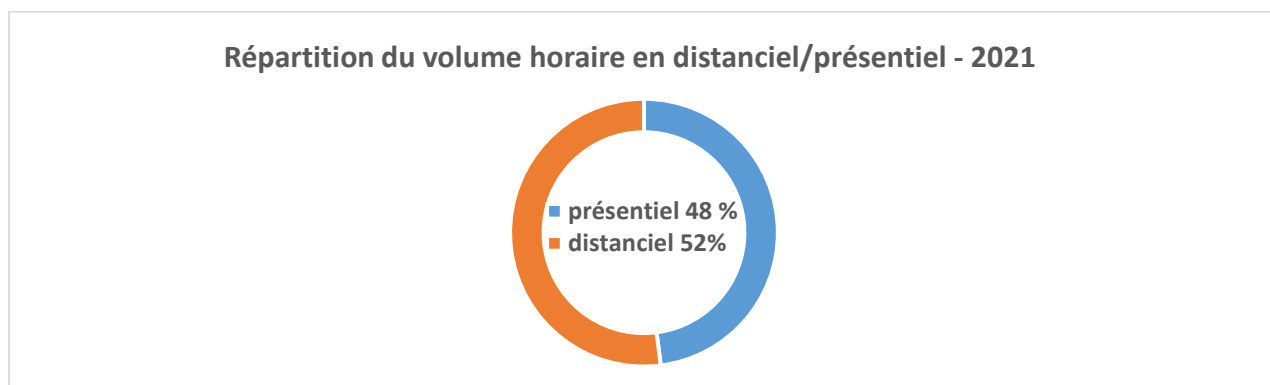
Le schéma récent réparti par tiers concernant le type de prestataire (Interne/institutionnels/privé) disparaît cette année avec une hausse des prestations privées mais surtout laissant la place à la moitié du volume total aux réseaux professionnels et partenaires institutionnels. Net repli des formations en interne (30% en 2020).

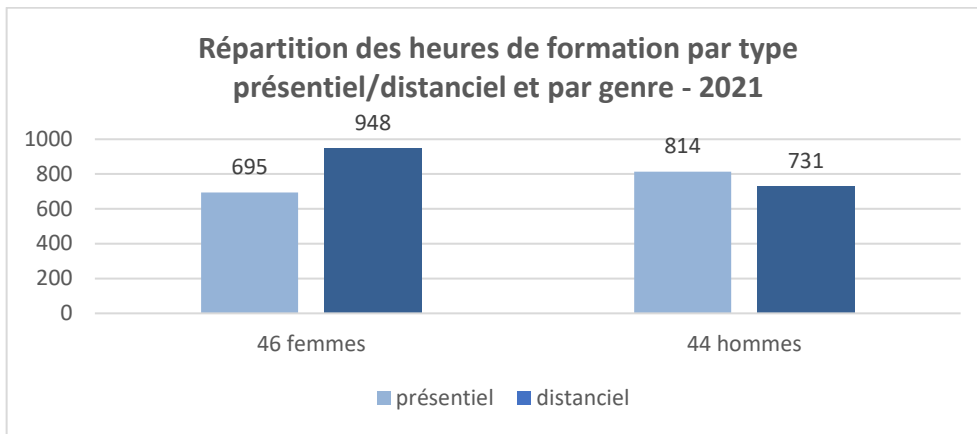
Répartition par genre

Concernant la répartition par genre, il y a 46 femmes pour 45 hommes formés en 2021 avec une répartition du volume de formation de 52 % pour les femmes et 48% pour les hommes. Une égalité quasi parfaite !



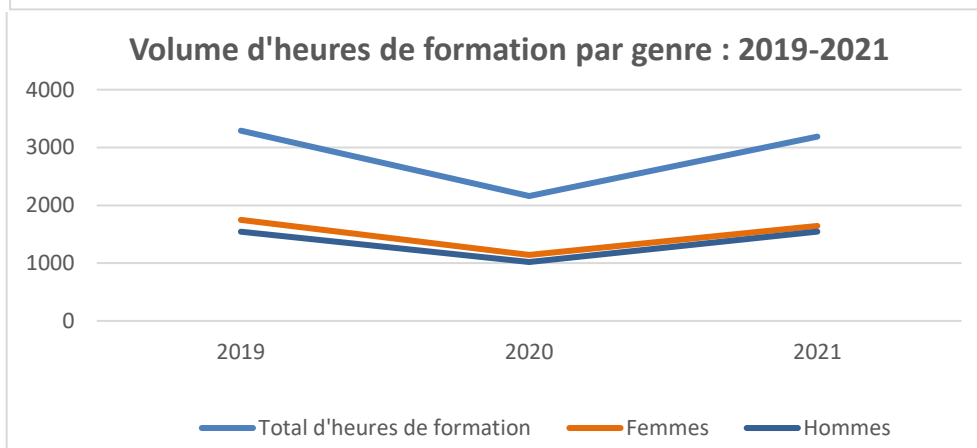
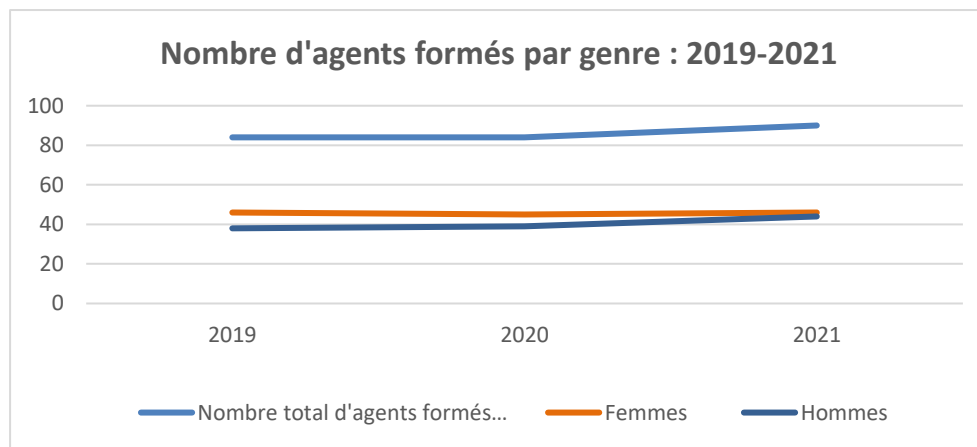
Le diagramme suivant illustre la répartition des formations par format où la prépondérance des formations à distance est affirmée en 2021 (40% en 2020).





Genre	Présentiel	Distanciel	TOTAL
46 femmes	695 h.	948 h.	1 643 h.
44 hommes	814 h.	731 h.	1 545 h.
TOTAL	1 509 h.	1 679 h.	2 188 h.

Evolution de la répartition du volume de formation par genre – période 2019-2021



Accompagnement des parcours professionnels des agents et formation continue

- 3 actions au titre du CPF ont été réalisées en 2021
- 1 démarche de bilan de compétences a été initiée

Orientation des thèmes de formation

- Prévention des RPS
- Management

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 2021, l'Abes emploie **4 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**.

Le taux d'emploi réel de l'établissement s'élève à **4,55%** (4,71% en 2020, 4,76% en 2019, 3,84% en 2018). Le taux d'emploi direct s'élève à 3,57% pour l'année 2021. Le taux réglementaire s'élevant à 6% de l'effectif total.

Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi 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 2021

- 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
- Actualisation du guide de l'agent en situation de handicap à l'Abes accessible dans l'Intranet

Les nouveautés réglementaires en lien avec le handicap depuis 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)

	2018	2019	2020	2021
Budget Etat	4 277 138	4 418 358	4 563 332	4 763 902
Budget propre	687 983	772 106	915 976	1 096 249
TOTAL	4 965 121	5 190 464	5 479 308	5 860 151

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

	Titulaires				Contractuels			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Catégorie A+	4 116	3 708	3 839	4 208	-	-	-	-
Catégorie A	2 804	2 687	2 904	2 999	1 858	2 055	1 891	1 900
Catégorie B	1 989	1 946	1 754	2174	1 768	1 622	1 667	1 737
Catégorie C	1 777	1 641	1 602	1 905	-	-	-	-

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

	2018	2019	2020	2021
Titulaires				
Rémunérations principales	2 531 596	2 611 984	2 697 915	2 806 846
Dont Primes	498 071	497 756	519 726	579 146
Rémunérations accessoires	7 491	7 423	7 423	7 423
Contractuels				
Rémunérations principales	509 711	519 143	617 986	752 557
Dont Primes	65 640	72 744	91 292	105 157
Rémunérations accessoires	0	0	0	0

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	1	4 564	-	-
41 à 50 ans	3	5 163	3,9	4 974
51 à 60 ans	4	5 489	5	5 353
61 ans et +	0,8	5 940	1	5 260
Catégorie A titulaires				
20 à 30 ans	2	3 010	-	-
31 à 40 ans	4,6	3 793	5,49	3 407
41 à 50 ans	7	3 707	3	3 740
51 à 60 ans	3	4 254	2	3 349
61 ans et +	1	4 360	0,8	5 232
Catégorie B titulaires				
20 à 30 ans	-	-	0,67	1 792
31 à 40 ans	-	-	0,60	2 681
41 à 50 ans	2	2 970	4,74	2 694
51 à 60 ans	-	-	0,80	2 443
61 ans et +	-	-	0,80	3 129
Catégorie C titulaires				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	-	-	-	-
41 à 50 ans	-	-	-	-
51 à 60 ans	-	-	1	2 384
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 2021, deux agents titulaires ont bénéficié de la GIPA.

9. L'action sociale

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

L'APA propose aux agents de l'Abes différents services collectifs et 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 2021, le budget de fonctionnement de l'APA s'élève à **115 640 €** (99 680 € en 2020) dont notamment :

- 90 720 € consacrés à l'acquisition des tickets restaurant.
- 24 920 € 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 2021, le montant des aides individuelles s'est élevé à 1200 € (2 400€ en 2020) pour 3 bénéficiaires (1 homme et 2 femmes).

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

Adhésion au pôle médico-social AMETRA

Les médecins, infirmières et assistante sociale sont présents au Centre de santé pour apporter aux personnels leurs compétences en matière de santé, conditions de travail et accompagnement social.

Participation au réseau régional SRIAS

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

Guide des actions sociales à l'Abes

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).

Repères – Evolutions en 2021

AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE

Le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC) est porté **10,25 €** brut en 2021 (10,15 € en 2020) soit 1 554,58 € brut mensuel à compter du 1^{er} janvier 2021.

DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE

Le décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 fixe les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative pour les agents relevant des régimes spéciaux, soit à compter du 1^{er} janvier 2021 pour la paye de l'Abes assurée par la Direction générale des Finances publiques (DGFIP).

Depuis le **1^{er} janvier 2021**, la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)**, dispositif déclaratif unique et entièrement dématérialisé, s'inscrit dans le cadre juridique et politique de simplification et d'allègement des formalités employeurs, dont les administrations de l'Etat, selon le principe du « dites-le-nous une fois, afin de rapprocher la constitution des droits individuels des agents de leur fait générateur et d'alimenter un compte fiscal.

FORFAIT TELETRAVAIL

Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021

Relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats. Premier versement effectué rétroactivement au 1^{er} septembre 2021 pour les agents de l'Abes en paye d'avril 2022.

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.

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 et c'est aligné progressivement sur le taux de cotisation salariale appliqué dans le secteur privé pour atteindre 11,10% au 1^{er} janvier 2020.

Evolution du taux de cotisation pour pension civile part salariale

Année/période	Taux de cotisation
2021	11,10%
2020	11,10%
2019	10,83%

- **Pour les contractuels – L'Ircantec**

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

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

Année / période	Valeur du point
1 ^{er} janvier 2021	0,48705 €
1 ^{er} janvier 2020	0,48511 €
1 ^{er} janvier 2019	0,48031 €
du 1 ^{er} octobre 2017 au 31 décembre 2018	0,47887 €

LA LOI DE PROGRAMME DE LA RECHERCHE

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 2021, l'enveloppe de crédits délégués est destinée à la revalorisation de l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) des adjoints techniques de recherche et formation de la filière ITRF et de personnels de la filière des bibliothèques. Une enveloppe d'ajustement est mise à disposition des établissements pour préserver la cohérence des indemnités par groupe de fonction.

LES TEXTES et CIRCULAIRES LIES A LA CRISE SANITAIRE

Télétravail

La circulaire du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat vise à renforcer le télétravail dans les administrations et les établissements publics de l'Etat car il participe à la démarche de prévention du risque d'infection. Le télétravail doit être la règle pour les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Afin de prévenir les risques d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, se rendre sur site un jour par semaine.

Gestion de la crise sanitaire

La circulaire du 10 août 2021 portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'Etat (loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, étend le passe sanitaire et prévoit l'obligation vaccinale pour certain nombre d'agents publics). La circulaire présente les dispositifs de passe sanitaire, l'obligation vaccinale, elle rappelle le dispositifs mis en place dans la fonction publique pour faciliter la vaccination des agents publics (autorisations spéciales d'absence).

Identification et modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid-19

La circulaire du 9 septembre 2021 expose le dispositif relatif aux agents dits vulnérables à la Covid-19, qui présentent un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus. Sont précisés les critères permettant l'identification des personnes vulnérables, les modalités d'organisation du travail et de prise en charge des personnes vulnérables.

Organisation de la formation en présentiel dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics

La circulaire du 31 août 2021 fait évoluer le régime d'enseignement en présentiel limité à 50% de la capacité d'accueil des établissements (recommandation de la circulaire du 2 juin 2021). L'accueil des stagiaires et élèves est autorisé à concurrence de leur capacité d'accueil globale.

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

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Un arrêté du 17 mars 2021 définit les modalités d'application, dans les établissements publics relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du décret du 13 mars 2020 susvisé relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.



abes ;

Le rapport social unique 2021 est produit par le service des ressources humaines et de la documentation (département Administration Logistique et Finances) - Contact : rh@abes.fr

Agence bibliographique de l'enseignement supérieur

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