



Rapport social unique

2024

Table des matières

Le mot du Directeur	3
1. Emplois et effectifs	4
Les effectifs de l'Abes	4
Les effectifs contractuels	7
Répartition des emplois	9
Démographie des personnels.....	9
2. La carrière des personnels	11
L'avancement et la promotion des personnels titulaires.....	11
Le collège d'experts métiers de l'Abes.....	11
Les listes d'aptitude exceptionnelles pour la filière ITRF.....	11
Les mouvements de personnels.....	12
L'ancienneté des personnels à l'Abes.....	13
Les personnels en détachement et en disponibilité	14
Les recrutements 2024	14
Les stagiaires 2024	14
Les concours et examens professionnels.....	14
3. Modalités et conditions de travail.....	15
Le travail à temps partiel et à temps incomplet.....	15
L'aménagement d'horaire hebdomadaire.....	15
Le télétravail en 2024	16
Analyse des trajets « Domicile – Abes » 2024.....	16
Le Compte Epargne Temps (CET)	18
Les heures supplémentaires.....	20
4. La santé au travail.....	21
La prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).....	21
La prévention des Violences Sexistes et Sexuelles au travail.....	22
Plan égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	22
Le taux d'absentéisme.....	22
5. Le dialogue social.....	24
Le Comité social d'administration (CSA).....	24
La Commission consultative paritaire des personnels contractuels (CCP).....	24
6. Le dispositif de Formation continue.....	26
7. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	29
Les principales actions mises en œuvre en 2024.....	29
8. La masse salariale	30
Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes.....	32
9. L'action sociale.....	33
Contribution à l'Amicale des Personnels de l'Abes (APA)	33
Adhésion au pôle médico-social Ensanté.....	33
Participation au réseau régional SRIAS	33
Guide des actions sociales à l'Abes.....	33
Actualité des ressources humaines en 2024	34
Augmentation du salaire minimum de croissance	34
Les mesures salariales au bénéfice des agents publics.....	34
Les mesures complémentaires.....	34
La loi de programmation de la recherche	34

Le mot du Directeur

L'année 2024 fut une année charnière pour l'Abes, marquée par le déploiement de notre projet d'établissement 2024-2028 et la réorganisation de nos services. Ce Rapport Social Unique (RSU) n'est pas un simple bilan, il est le reflet de cette dynamique de transformation et de la mise en place d'une politique renouvelée pour nos agents contractuels.

Dans un esprit de transparence, ce rapport analyse nos principaux indicateurs de ressources humaines. Il met en lumière nos avancées, tout en identifiant nos défis. Pour la première fois cette année, nous y avons intégré une analyse des trajets domicile-travail, un élément clé pour la qualité de vie de nos collaborateurs.

Il faut noter que la réorganisation engagée en 2024 aura un impact structurant sur les prochaines éditions de ce rapport. Ces évolutions amèneront à actualiser nos référentiels de données et à adapter nos indicateurs sociaux pour mieux suivre cette nouvelle organisation. Ce RSU est donc à la fois un aboutissement et un point de départ.

C'est un outil de pilotage précieux qui nous permet de mesurer nos progrès et d'ajuster nos politiques, en nous appuyant sur les personnels qui composent l'agence.

1. Emplois et effectifs

Les effectifs de l'Abes

Au 31 décembre 2024, les effectifs de l'Abes s'élèvent à **87 agent.e.s** pour un total de 84,8 ETP, dont :

- 54 personnels fonctionnaires (51,2 ETP)
- 33 personnels contractuels (33,6 ETP)

Evolution des effectifs de l'Abes

	2020	2021	2022	2023	2024
Total effectif	87	88	85	89	87
Titulaires	59	60	59	60	54
Contractuels	28	28	26	29	33
Hommes	47%	50%	48%	48%	52%
Femmes	53%	50%	52%	52%	48%

L'année 2024 se caractérise par :

- Une légère diminution des effectifs de l'Abes observée au 31 décembre de l'année liée notamment à la diminution des effectifs titulaires : 4 départs à la retraite, un congé parental et un décès.
- Une stabilité de la représentation des femmes et des hommes

Répartition des agents par filière professionnelle / statut

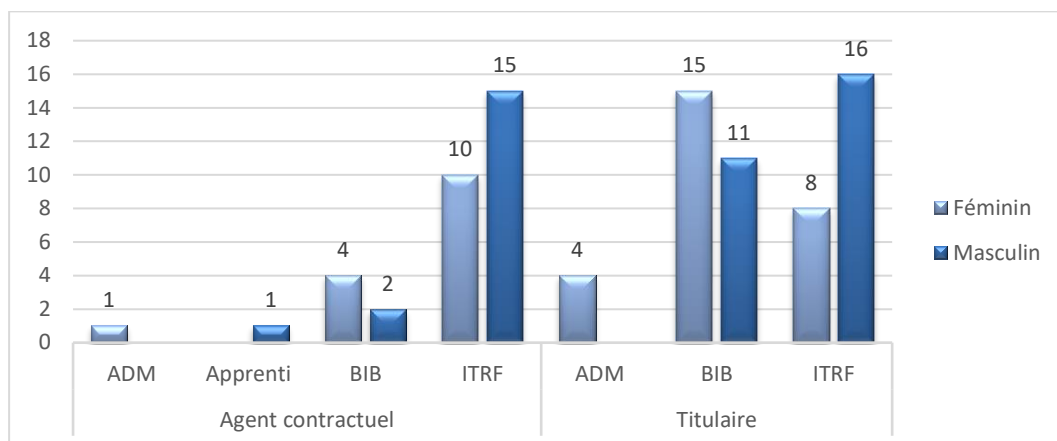
En 2024, le nombre des personnels relevant de la filière ITRF reste la plus représentée à l'Abes avec **49 agent.e.s** (49 en 2023), soit 56% de la population totale de l'Abes.

Pour leur part, le nombre des personnels relevant de la filière Bibliothèques (tous statuts confondus) est de **32 agent.e.s** (34 en 2023), soit 37% de la population totale de l'Abes.

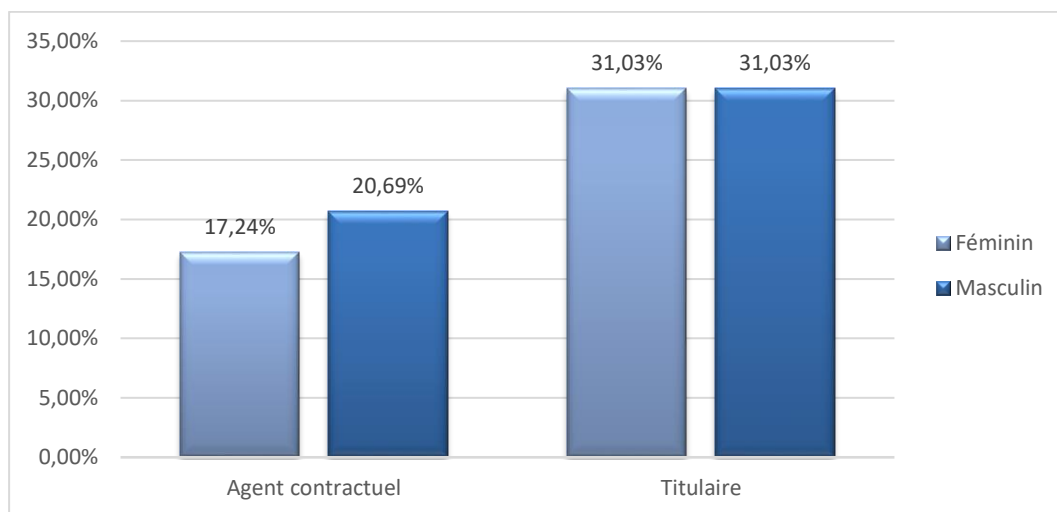
À noter : la politique de recrutement des personnels contractuels a évolué en 2021 avec la mise en œuvre de l'harmonisation des filières de recrutement qui s'opère désormais uniquement dans la filière des ITRF pour tous les personnels contractuels de l'établissement. Les personnels contractuels sont donc davantage représentés dans la filière ITRF (76%) que dans la filière Bibliothèques (18%). Les personnels titulaires relevant de la filière Bibliothèques représentent quant à eux 49% de la population totale des fonctionnaires de l'établissement.

Avec 6% des effectifs de l'Abes, la filière Administration reste la moins représentée.

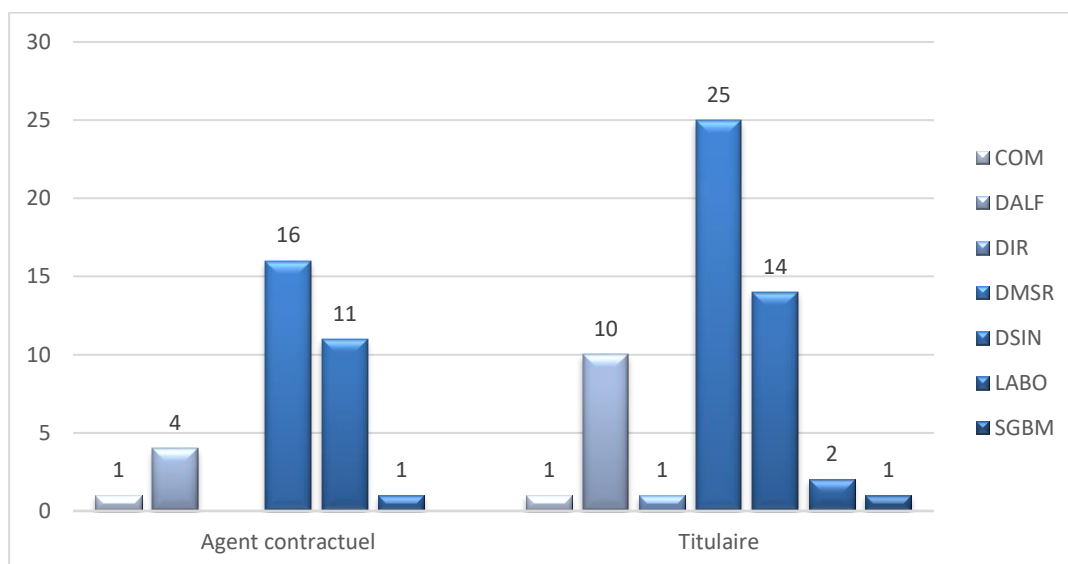
Répartition des agents par statut / filière professionnelle / genre



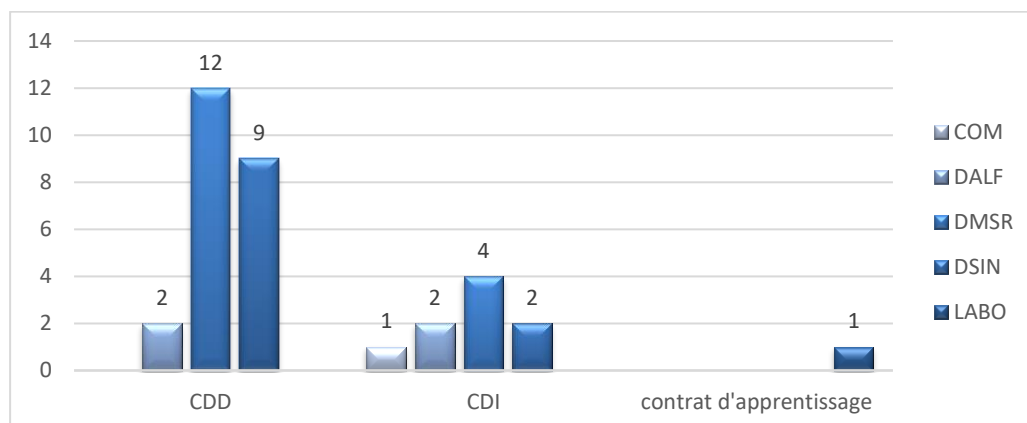
Répartition des agents par statut et genre



Répartition des agents par statut et composante



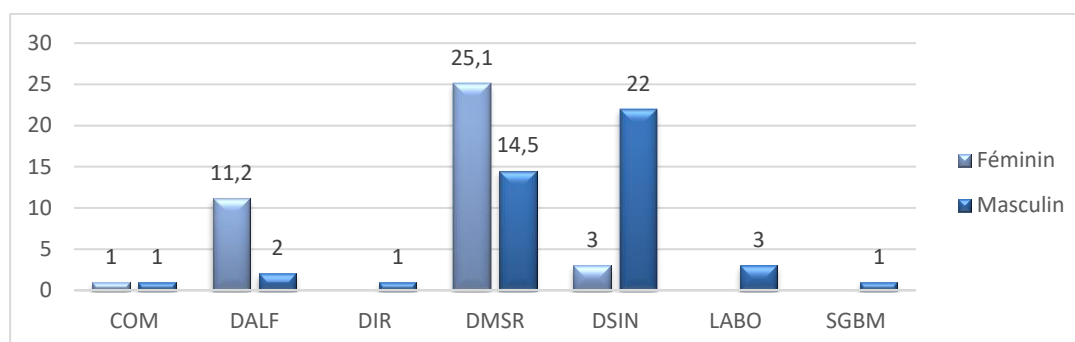
Répartition des personnels contractuels par type de contrat (CDD et CDI) et par composantes



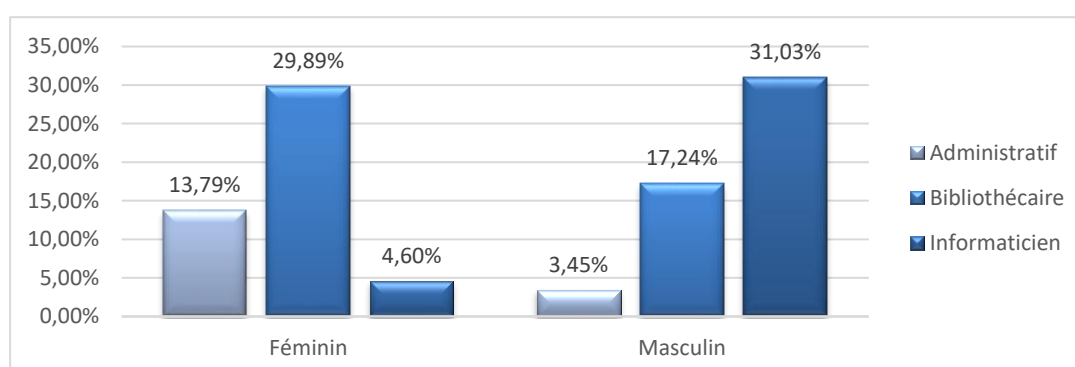
L'Abes est organisée en **départements, services et structures de mission**¹.

La représentation du nombre de femmes en ETP est significative au sein du Département métadonnées et services aux réseaux - 25,1 ETP (25,2 ETP en 2023) - tandis que la tendance est inversée au sein du Département des systèmes d'information et du numérique - 3 ETP (4,8 ETP en 2023).

Répartition des ETP par composantes et par genre



Répartition des personnels par métiers et par genre



¹ COM : Communication

DALF : Département administration logistique et finances

DIR : Direction

DSIN : Direction des systèmes d'information et du numérique

LABO : Laboratoire

SGBM : Système de gestion de bibliothèques mutualisé

Répartition des effectifs par métier / statut / catégorie / genre au 31 décembre 2024

	Titulaires				Contractuels			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	25	24,5	18	17,3	14	14	13	12,8
Ingénieur de recherche	3	3	3	3	-	-	-	-
Conservateur général	1	1	1	1	-	-	-	-
Conservateur des bibliothèques	6	5,7	9	8,3	-	-	-	-
Attaché administration	-	-	-	-	-	-	-	-
Bibliothécaire	3	3	2	2	1	1	4	3,8
Ingénieur d'études	12	11,8	3	3	8	8	2	2
Assistant Ingénieur	-	-	-	-	5	5	7	7
Catégorie B	2	2	9	8,4	3	3	2	1,8
Technicien	1	1	2	1,8	2	2	1	1
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1	3	3	1	1	-	-
Secrétaire administratif de l'EN	-	-	4	3,6	-	-	1	0,8
Contrat d'apprentissage	-	-	-	-	1	1	-	-
SOUS TOTAL	27	26,4	27	25,7	18	18	15	14,6
TOTAL par statut	54 agent.e.s titulaires (60 en 2023)				33 agent.e.s contractuels (29 en 2023)			
TOTAL ETP par statut	52,2 ETP (57,8 en 2023)				32,6 ETP (28,1 en 2023)			
TOTAL effectif Abes	87 agent.e.s / 84,8 ETP (89 agent.e.s / 86,4 ETP en 2023)							
TOTAL par genre	45 hommes et 42 femmes (43 hommes et 46 femmes en 2023)							

Au 31 décembre 2024, on observe une diminution de 2,25% des effectifs de l'Abes, du fait notamment de départs à la retraite (4 au total pour les personnels titulaires).

Une constante dans la représentation des personnels : **80% des effectifs relèvent de la catégorie A** de la fonction publique. La représentation des femmes et des hommes est presque à l'équilibre sur cette année. Par ailleurs, la population des personnels fonctionnaires reste la plus représentée à l'Abes (61%).

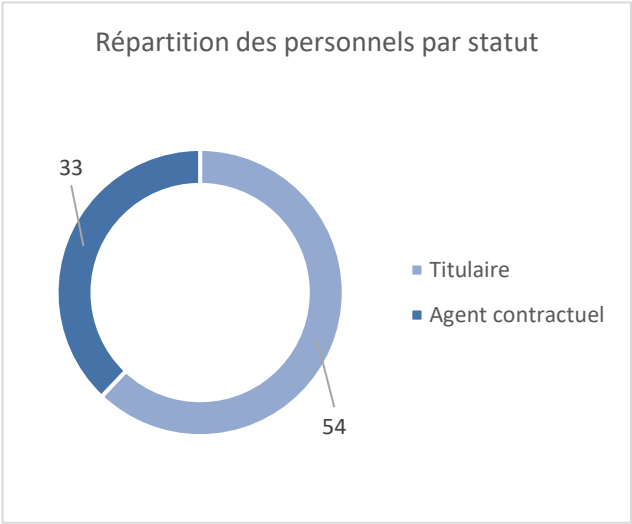
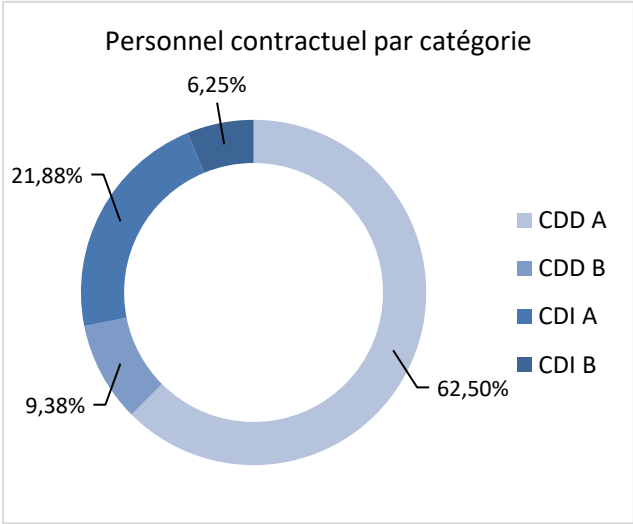
Les effectifs contractuels

Au 31 décembre 2024, on dénombre **33 agent.e.s contractuels** (29 en 2023) pour **32,6 ETP** (28,1 ETP en 2023), ce qui, sur l'effectif total, correspond à 38% de personnels contractuels dont **81,8% relèvent de la catégorie A de la fonction publique**.

A noter : En 2024, 27% des personnels contractuels bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (32% en 2023). Pour sa part, la représentation féminine est en légère baisse (48,5% pour 51,7% en 2023).

Répartition des effectifs contractuels par genre / catégorie / emploi au 31 décembre 2024

	Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	14	14	13	12,8
Bibliothécaire	1	1	4	3,8
Ingénieur d'études	8	8	2	2
Assistant Ingénieur	5	5	7	7
Dont CDI	4	4	4	4
Catégorie B	4	4	2	1,8
Technicien	2	2	1	1
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1	-	-
Secrétaire administratif de l'éducation nationale	-	-	1	0,8
Contrat d'apprentissage	1	1	-	-
Dont CDI	1	1	1	0,8
SOUS TOTAL	18	18	15	14,6
SOUS TOTAL CDI	5	5	5	4,8
TOTAL	33 agent.e.s (29 en 2023)			
TOTAL ETP	32,6 ETP (28,1 en 2023)			
TOTAL CDI	10 agent.e.s (9 en 2023)			



Répartition des emplois

Evolution 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 sur budget de l'Etat : **71 ETPT**

- Plafond des emplois rémunérés directement sur budget de l'Etat (Titre 2): **58 ETPT** (58 en 2023)
- Plafond des emplois rémunérés sur la subvention pour charges de service public (SCSP) : **13 ETPT** (12 en 2023). **À noter** : les ETPT des contrats à durée indéterminée de l'Abes sont obligatoirement intégrés dans la limite de ce plafond.

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

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

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

De même qu'en 2023, la dotation de postes s'élève à **60 supports de personnels titulaires** au total en 2024.

Répartition des 60 supports de postes au 31/12/2024 par filière, corps, catégorie fonction publique.

Filière	Administratifs (AENES)		Bibliothèques (BIB)				Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF)			
Catégorie	A	B	A +	A +	A	B	A +	A	A	B
Corps	Attaché	SAENES	Conservateur Général	Conservateur	Bibliothécaire	Bibliothécaire Assistant spécialisé	Ingénieur de recherche	Ingénieur D' études	Assistant ingénieur	Technicien
2024	1	4	2	15	5	4	7	19	0	3
Total postes	5 emplois en 2024		26 emplois en 2024				29 emplois en 2024			
Représentation filières	8%		43%				49%			

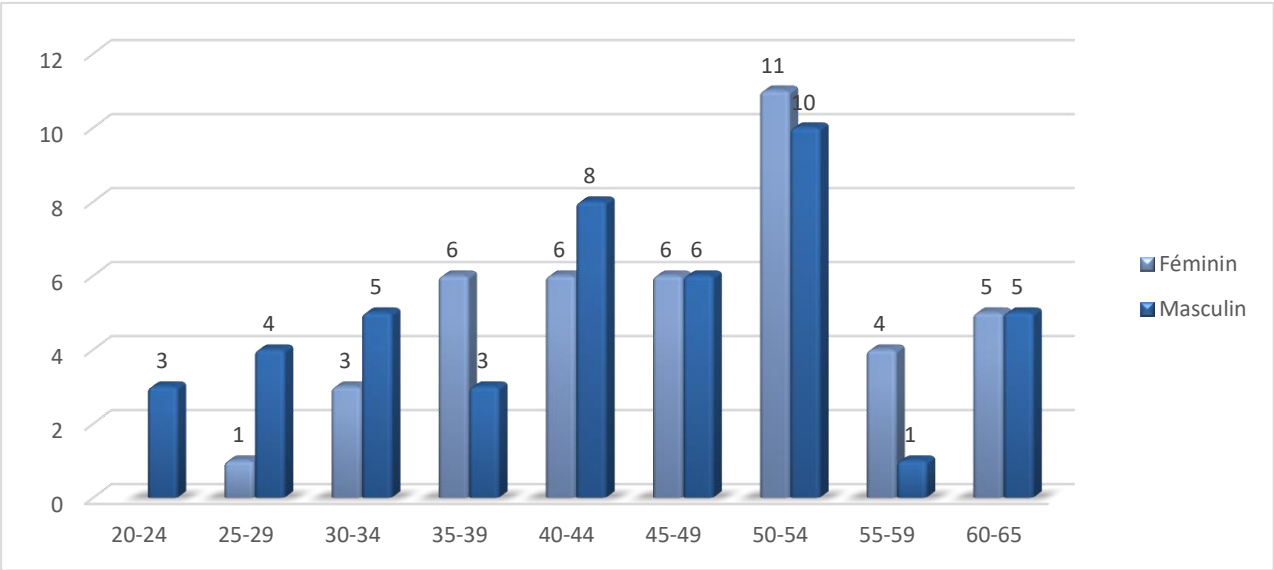
Les emplois de conservateurs des bibliothèques (25% des emplois) et d'ingénieurs d'études (32%) sont majoritaires à l'Abes.

Démographie des personnels

En 2024, l'âge moyen des personnels est de **45,5 ans** (45,3 en 2023).

À noter : Une part significative (24%) des agent.e.s appartient à la tranche d'âge des 50-54 ans.

Pyramide des âges au 31 décembre 2024



Age moyen et médian des personnels 2024

Age moyen	45,5
Age médian	46

Evolution de l'âge moyen des personnels

Année	2022	2023	2024
Age moyen	45 ans	45 ans	45,5 ans

2. La carrière des personnels

L'avancement et la promotion des personnels titulaires

Le nombre de personnels promouvables au changement de corps et grade en 2024 est inférieur à 2023. En revanche, le nombre d'agents promus a augmenté.

Le collège d'experts métiers de l'Abes

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

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

Les listes d'aptitude exceptionnelles pour la filière ITRF

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

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

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

Synthèse des campagnes d'avancement

	2023	2024
Nombre de promouvables	61	73
Nombre de proposé.e.s	21	17
Nombre de promu.e.s	2	4
Pourcentage de réussite	9,5%	23,5%

L'augmentation du nombre d'agent.e.s promouvables en 2024 s'explique notamment par l'intégration du nombre de promouvables à la liste d'aptitude exceptionnelle pour le passage dans le corps des IGR. Par ailleurs, un.e même agent.e peut être promuable pour des accès différents, ce qui explique le nombre élevé d'agent.e.s promouvables.

Evolution depuis 2020 avec un éclairage sur la répartition H/F à la promotion

	2020	2021	2022	2023	2024
Proposé.e.s	18	10	18	21	17
Promu.e.s	4	4	6	2	4
% de femmes promues	50%	50%	33,3%	50%	75%

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

		Effectifs		Promouvables		Proposé.e.s		Promu.e.s	
BIB	Accès à	H	F	H	F	H	F	H	F
BIB TA	CSV en chef	2	4	1	4	-	3	-	1
	BIB HC	3	-	3	-	1	-	-	-
	BIBAS CE	-	1	-	1	-	-	-	-
TOTAL				4	5	1	3	-	1
BIB LA	CSV Général	4	6	4	6	-	1	-	1
	CSV	3	2	3	2	-	-	-	-
	BIB	1	3	1	3	1	-	1	-
TOTAL				8	11	1	1	1	1
ITRF	Accès à	H	F	H	F	H	F	H	F
ITRF TA	IGR HC ES	-	-	-	-	-	-	-	-
	IGR HC	2	1	2	1	1	1	-	-
	IGE HC	6	3	1	1	1	1	-	1
	TECH CE	1	-	1	-	1	-	-	-
TOTAL				4	2	3	2	-	1
	IGR EXCEP	13	5	12	3	2	-	-	-
	IGR	14	5	13	5	3	-	-	-
ITRF LA	ASI	1	2	1	1	-	-	-	-
	TECH	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL				26	9	5			
ADM	Accès à	H	F	H	F	H	F	H	F
ADM TA	SAENES CE	-	1	-	1	-	1	-	-
	SAENES CS	-	3	-	3	-	1	-	-
TOTAL									
ADM LA	AAE CN	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL				-	4	-	2	-	-

Les mouvements de personnels

En 2024, les mouvements de personnels sont en hausse en comparaison aux années précédentes.

Détails des mouvements survenus en 2024

Entrées

- Nouveaux contrats : 7
- Contrat d'apprentissage : 1
- Titulaire : 1

Sorties

- Fins de contrat : 2
- Départs à la retraite : 4
- Rupture conventionnelle : 1
- Congé parental : 1
- Fin de stage : 1
- Décès : 1

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

			Mouvement titulaire		Contrats				Congé parental		Retraite	Décès
			Entrée		Entrée		Sortie		Sortie		Sortie	Sortie
			F	H	F	H	F	H	H	F	F	F
TITULAIRE	Cat. A/A+	IGR									2	
		IGE							1	1	1	
		CSV										
	Cat B	SAENES	1							1		
CONTRAT D'APPRENTISSAGE						1	1					
CONTRACTUELS	Cat. A	IGE				2						
		ASI			2	2						
	Cat B	BIB					1					
		TECH					1					
TOTAL			1		2	6	2			1	4	1
TOTAL ENTRÉES			9									
TOTAL SORTIES			8									

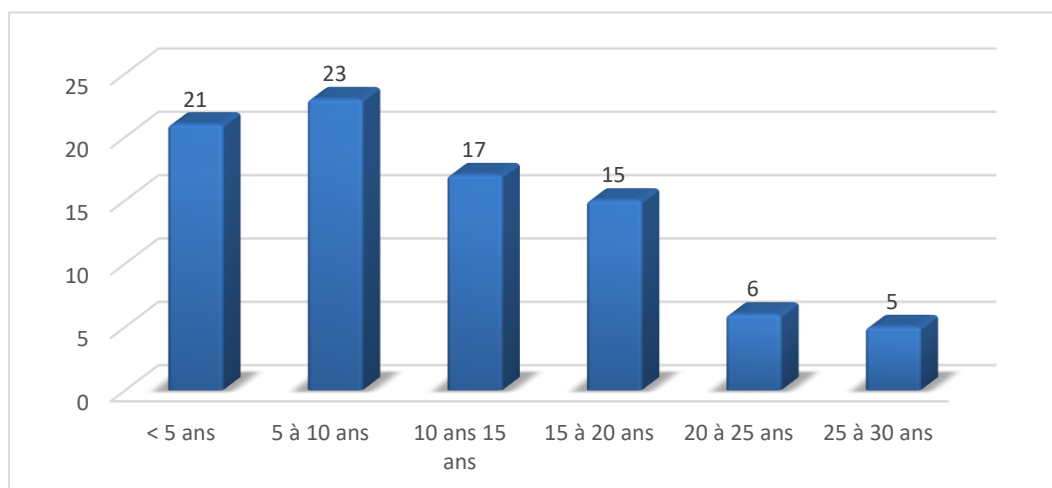
L'ancienneté des personnels à l'Abes

Le calcul de l'ancienneté des personnels à l'Abes correspond au temps passé depuis la date de prise de fonction dans l'établissement.

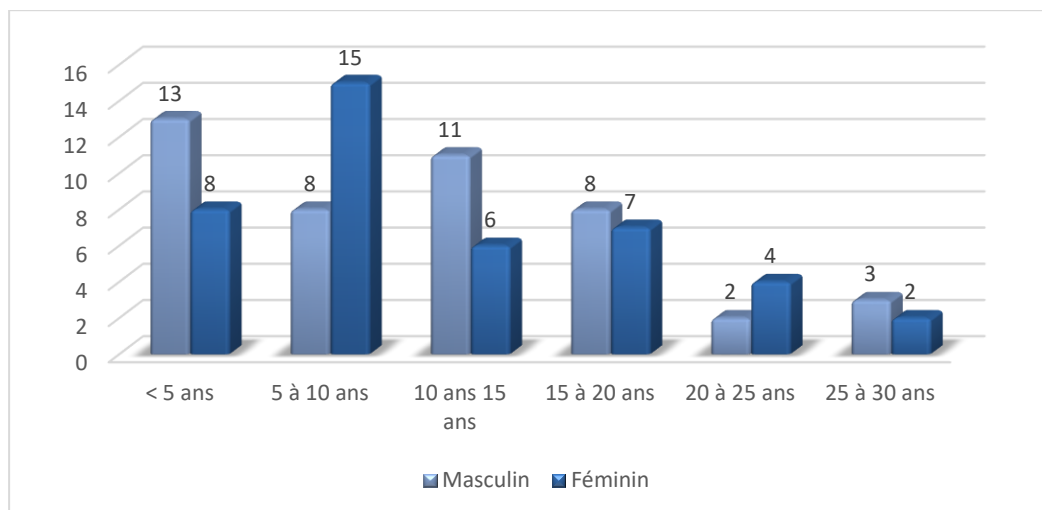
En 2024, 24,1% des personnels de l'Abes exercent à l'Abes depuis moins de 5 ans, 26,5% ont une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans et 49,4% ont une ancienneté de plus de 10 ans dans l'établissement.

L'ancienneté moyenne des titulaires est de 14,8 ans, celle des contractuels est de 6,9 ans.

Représentation de l'ancienneté des personnels



Représentation de l'ancienneté des personnels par genre



Les personnels en détachement et en disponibilité

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

Les recrutements 2024

En 2024, le service Ressources Humaines a organisé **12 recrutements** de personnels contractuels (6 en 2023). Ces offres ont permis de concrétiser 7 recrutements sur contrat.

Par ailleurs, 1 personnel titulaire a été recruté par voie de mouvement.

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

Les stagiaires 2024

En 2024, **2 stagiaires** ont été accueillis à l'Abes, un au service RH et un au SUPI.

Les concours et examens professionnels

L'Abes poursuit la mise en œuvre d'une politique d'emploi en faveur de la résorption de l'emploi précaire et d'accompagnement des personnels contractuels pour l'accès à la titularisation. Des actions sont menées pour favoriser la progression de carrière par la réussite aux concours et examens professionnels. Cela se traduit par l'accès proposé à tous les personnels aux formations à la préparation aux concours de la fonction publique (formations aux notions de base de l'ESR, rédaction du rapport d'activité, du CV, organisation de jurys blancs pour la préparation aux phases d'admission), par l'accès à la documentation pour la préparation aux concours, par la diffusion d'informations sur les campagnes d'ouvertures de concours.

- **73 heures de formation** dispensées en 2024 (35 heures en 2023) pour la préparation des personnels aux épreuves de concours ou examens professionnels.
- 9 agent.e.s formé.e.s au total (5 femmes et 4 hommes).

En 2024, un agent a été lauréat d'un concours externe d'Ingénieur d'études.

A noter : depuis 2017, **10 personnels contractuels de l'Abes ont accédé au statut de fonctionnaire** par voie de concours externes et internes.

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 2024, 13 agent.e.s exercent leur activité à temps partiel, soit **14,9% de l'effectif global** (13,4% en 2023). 76,9% des personnels exerçant à temps partiel sont des femmes (81,8% en 2023).

Répartition des agent.e.s à temps partiel et à temps partiel thérapeutique

Statuts/Corps	Total effectifs par corps	Agent.e.s à temps partiel		% d'agent.e.s à temps partiel par corps
		Hommes	Femmes	
Titulaires				
IGE	15	2	0	13%
SAENES	4	-	2	50%
TECH	3	-	1	33%
CSV	17	2	4	35%
Contractuels				
SAENES	1	-	1	100%
BIB	5	1	-	20%
Total Hommes/Femmes		5	8	

Statut / Corps	Total effectifs par corps	Agent.es à temps partiel thérapeutique 60%		Représentation des agent.es à temps partiel par corps
		Hommes	Femmes	
Contractuels	33	-	-	-
Titulaires	54	-	-	-

L'aménagement d'horaire hebdomadaire

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

En 2024, le nombre d'agent.e.s ayant opté pour l'aménagement d'horaire a légèrement baissé. 51,4% des personnels en aménagement horaire sont des femmes.

	2021	2022	2023	2024	Évolution 2023/2024
Nb d'agents en aménagement	25	29	39	35	- 10,3%
Nb hommes	7	11	19	17	- 10,5%
Nb femmes	18	18	20	18	- 10%

Le télétravail en 2024

Le télétravail existe de longue date à l’Abes. Après la crise sanitaire et la fin du régime dérogatoire du télétravail, un nouveau dispositif de télétravail a été mis en place à l’Abes depuis mai 2022. A la différence des protocoles précédents, le nouveau dispositif rend éligible au télétravail l’ensemble des métiers de l’Abes.

Fin 2023, un bilan a été réalisé par un groupe de travail à ce sujet. Il a été constaté l’adhésion massive des agent.e.s au dispositif, les difficultés induites par le modèle actuel qui requiert la présence de l’ensemble des agent.e.s sur site les mardi et jeudi, et l’absence de consensus sur les voies d’améliorations possibles du dispositif.

La gestion du télétravail n’a pas changé en 2024. Le sujet sera repris dans un contexte de discussion plus large autour du règlement intérieur de l’établissement.

Evolution du télétravail sur les quatre dernières années

	2021	2022	2023	2024
Nombre de télétravailleurs	88	85	78	84
Nb hommes	44	41	37	43
Nb femmes	44	43	41	41

Evolution du nombre de jours télétravaillés

	2022	2023	2024
Nombre de jours télétravaillés	7 672	6 371	5 982
Hommes	4 078	3 269	3 207
Femmes	3 594	3 102	2 775

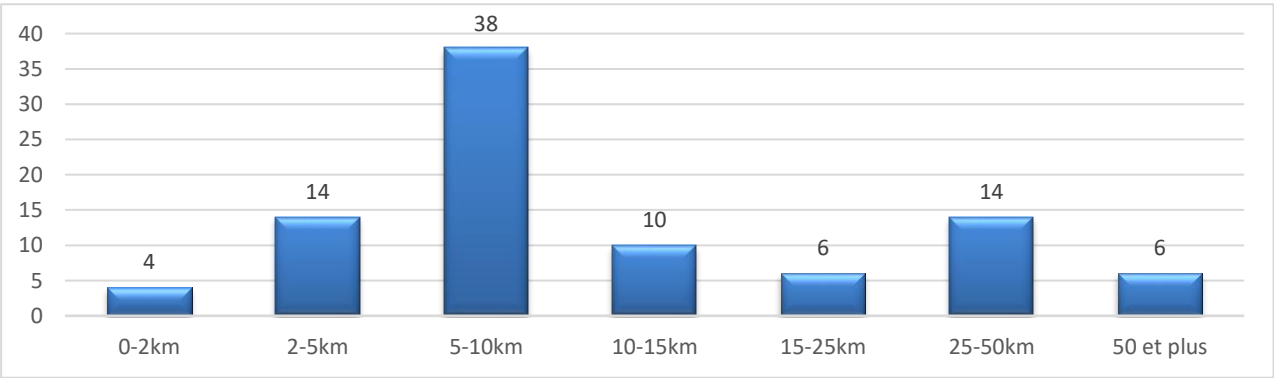
La totalité des jours télétravaillés sur une année est en baisse sur l’année 2024. Le télétravail représente donc une moyenne de 71 jours par télétravailleur.se, soit environ 1,73 jours par agent.e par semaine travaillée.

Les hommes réalisent davantage de journées en télétravail que les femmes.

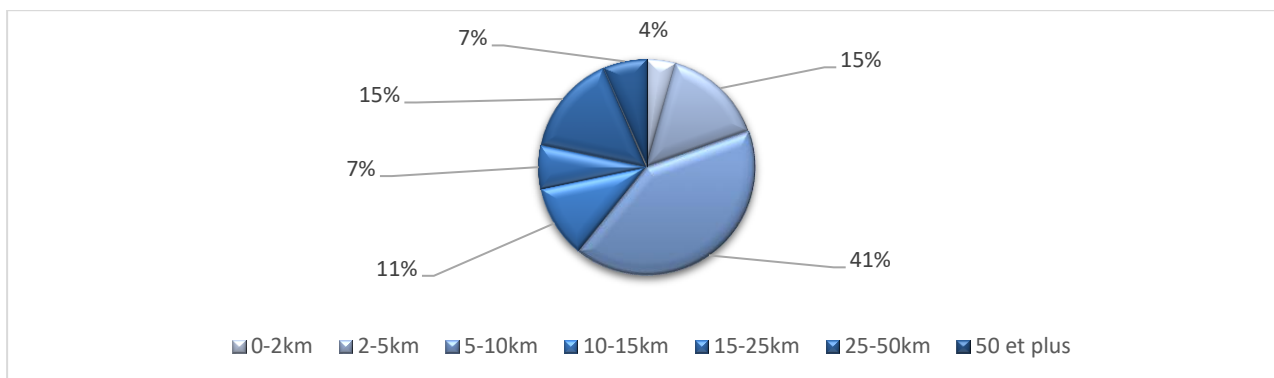
Analyse des trajets « Domicile – Abes » 2024

Dans le cadre du Rapport Social Unique 2024, une analyse des trajets domicile-travail des agent.e.s de l’Abes a été réalisée afin d’alimenter la réflexion sur la qualité de vie au travail et la transition écologique. Cette analyse s’appuie sur les tranches de distance (en kilomètres) et les tranches de durée (en minutes).

Distance « Domicile-travail » (par tranches)

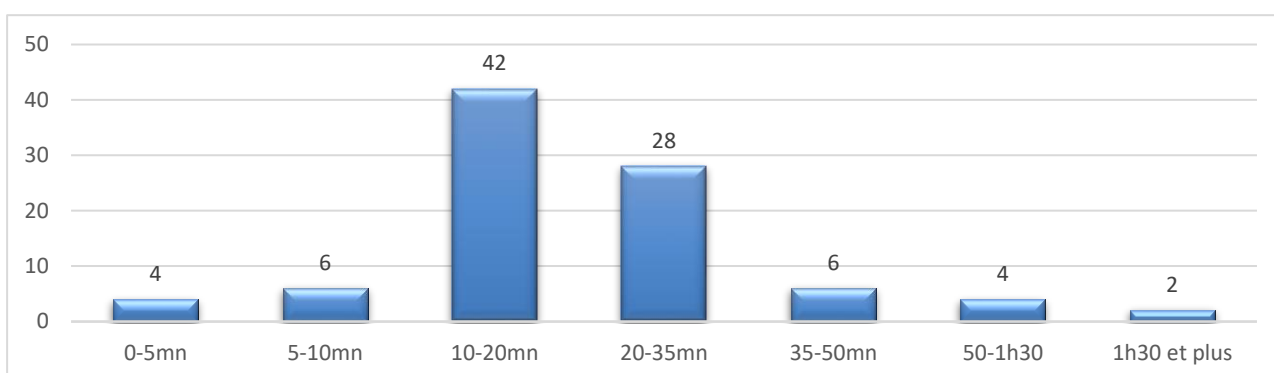


Distance « Domicile-travail » (en pourcentage)

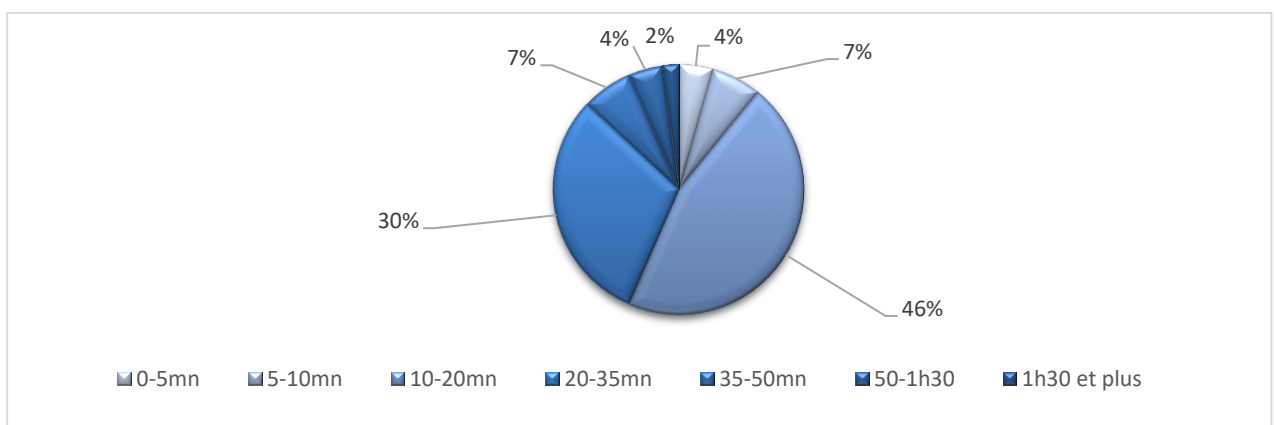


En 2024, le domicile de 56 % des agent.e.s de l'Abes est situé entre 2 et 10 km du lieu de travail, dont une majorité (41 %) entre 5 et 10 km.

Temps de trajet « Domicile-travail » (par tranche)



Temps de trajet « Domicile-travail » (en pourcentage)



En 2024, 46 % des agent.e.s mettent entre 10 et 20 minutes pour se rendre à l'Abes, et 30 % entre 20 et 35 minutes.

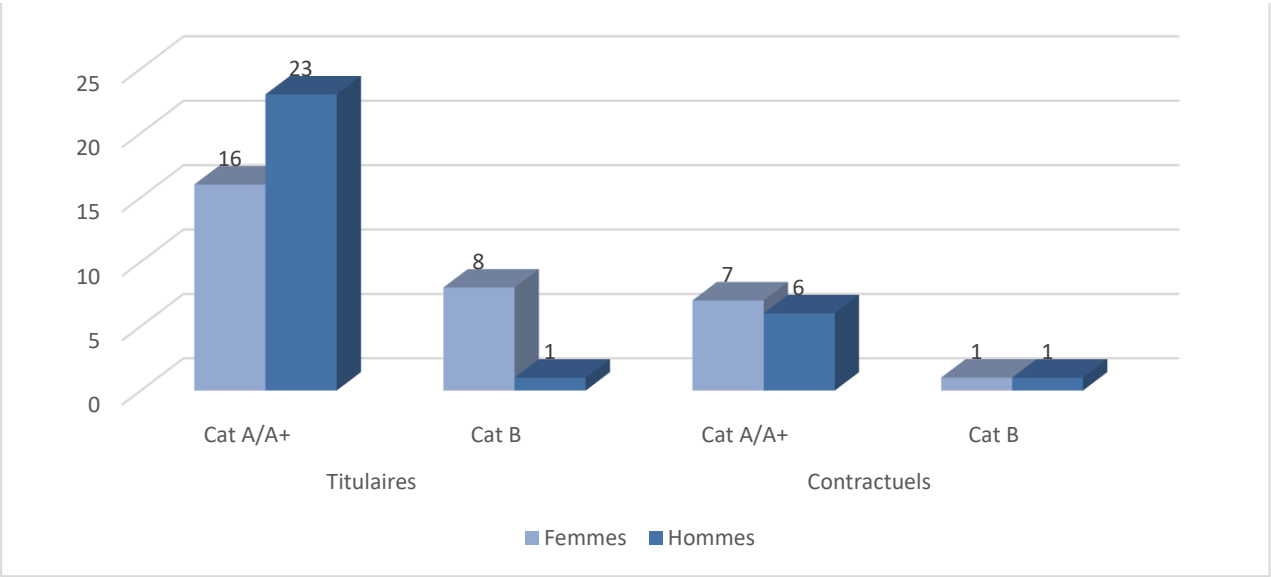
Le Compte Epargne Temps (CET)

Fin 2024, 71 % des personnels sont détenteurs d'un CET (68,5% en 2023).

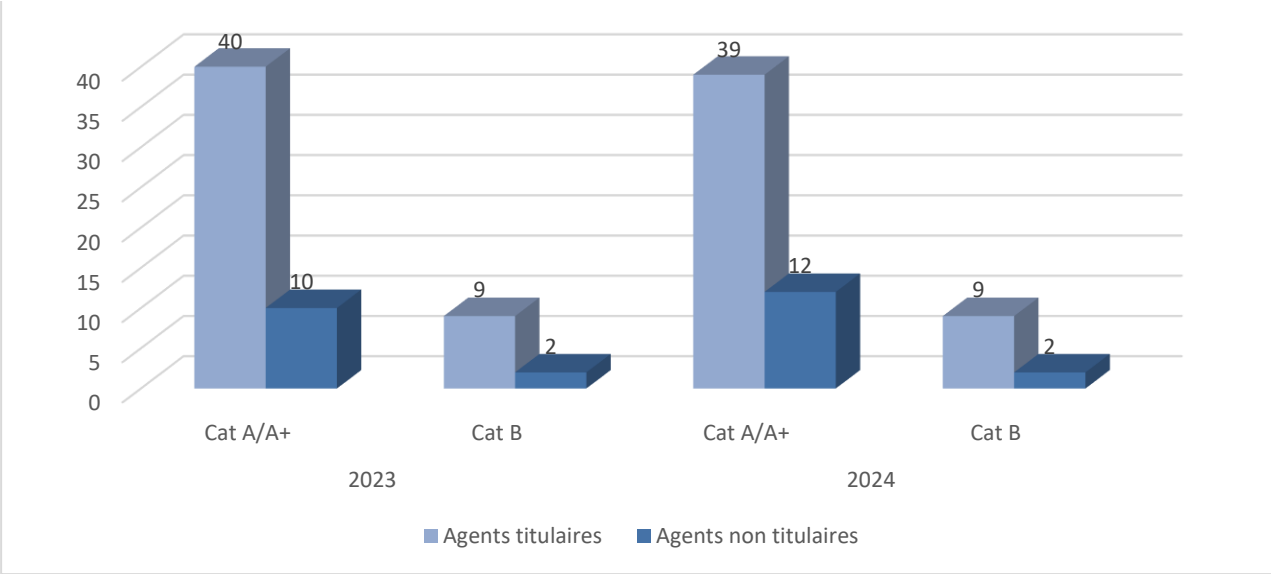
Répartition des agent.e.s détenteur.trice.s d'un CET au 31/12/2024

	2023			2024		
	Cat A/A+	Cat B	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	TOTAL
Agent.e.s titulaires	40	9	49	39	9	48
Agent.e.s contractuels	10	2	12	13	2	15
TOTAL	50	11	61	52	11	63

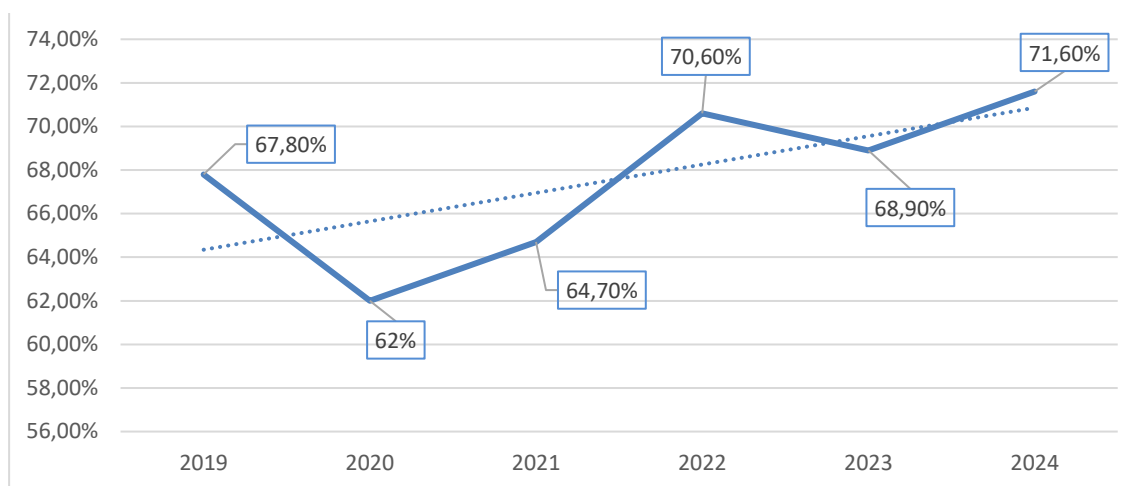
Répartition des agent.e.s détenteur.trice.s d'un CET par catégorie et genre au 31/12/2024



Evolution du nombre d'agent.e.s détenteur.trice.s d'un CET par catégorie et type de contrat



Evolution du pourcentage d'agent.e.s détenteur.trice.s d'un CET entre 2019 et 2024



Evolution du solde des jours de CET (fin 2023 / fin 2024)

	2023			2024		
	Cat A/A+	Cat B	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	TOTAL
Agent.es titulaires	741	199	940	809	119	928
Agent.es contractuels	155	33	188	136	42	178
TOTAL	896	232	1 128	945	161	1 106

Evolution du nombre de jours indemnisés au titre du CET (fin 2023 / fin 2024)

	2023			2024		
	Cat A/A+	Cat B	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	TOTAL
Agent.e.s titulaires	143	30	173	137	20	157
Agent.e.s contractuels	42	10	52	42	10	52
TOTAL	185	40	225	179	30	209

Entre fin 2023 et fin 2024, le nombre total de jours indemnisés a diminué pour les personnels titulaires relevant des catégories A et B. En revanche, le nombre total de jours indemnisés a stagné pour les agent.e.s contractuels relevant des catégories A et B.

Le don de jours de repos non pris

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

En 2024, 6 agent.e.s ont fait don de 11,5 jours de congés au total.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total au 31/12/2024
Nombre de jours récoltés	9	24	14,5	8,5	8	8,5	11,5	84 jours récoltés
Nombre de donateur.trice.s	3F / 1H	4F / 4H	2F / 2H	3F / 1H	4F	1F / 2H	3F / 3H	20* donateur.trice.s
Nombre de bénéficiaires	0	1	0	0	0	0	0	1 bénéficiaire
Nombre de jours utilisés	0	4	0	0	0	0	0	4 jours utilisés

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

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont comptabilisées dans l'outil de gestion du temps de travail lorsqu'elles sont accomplies en dehors de la durée de temps de travail de référence. Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des missions sont comptabilisées en tant qu'heures pour récupération.

Les heures effectuées de nuit ou de week-end ne sont pas comptabilisées dans l'outil de gestion du temps de travail (sauf dans le cas d'interventions techniques indispensables au bon fonctionnement et à la sécurité des moyens de l'Agence).

	2021	2022	2023	2024
Nombre d'heures supplémentaires prises en compte pour récupération		1 742h56	2 014h54	2120h08
Hommes	Données non disponibles	596h36	755h36	864h30
Femmes		1 146h 20	1 259h18	1 255h38
Nombre d'heures supplémentaires écartées (non récupérées dans le mois)	1 774h04	1 777h13	2 362h28	2 272h06
Hommes	1 068h32	1 053h34	1 396h10	1 326h10
Femmes	705h32	723h39	966h18	945h56
Dont DALF	-	-	121h52	81h59
Dont DMSR	-	-	655h50	1 090h54
Dont DSIN	-	-	567h50	513h51
Dont DIRECTION/LABO/COM/SGBM	-	-	1 016h56	585h22

En 2024, le nombre d'heures supplémentaires récupérées a augmenté de 5% et le nombre d'heures supplémentaires non récupérées a diminué de 4%.

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

4. La santé au travail

Le suivi médical des agent.e.s

En 2024, l'Abes a poursuivi son conventionnement avec l'organisme ENSANTE afin d'assurer la mission de médecine préventive des personnels.

Au total, **53 visites** ont été effectuées en 2024 (18 en 2023).

Année	A l'embauche		Périodique Information Prévention		Reprise		A la demande de l'employeur		A la demande du médecin du travail		A la demande de l'agent.e	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2023	2	3	4	1	0	1	2	4	0	1	0	2
2024	7	4	18	17	0	0	1	3	0	1	0	2

Typologie des visites :

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

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

La prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

En 2024, un certain nombre de mesures ont été renouvelées ou mises en œuvre :

- Maintien du dispositif d'alerte RPS auprès de la cellule veille RPS
- Poursuite de l'offre de formation à destination des responsables hiérarchiques sur la prévention des RPS
- Formation aux techniques de management à destination des responsables hiérarchiques et notamment des nouveaux encadrant.e.s
- Inscription au plan de formation d'actions de formation à destination des personnels et encadrants : communication non violente ; encadrement de personnels en télétravail ; formation à destination des personnels en télétravail sur les modalités d'organisation du travail.
- Accompagnement des personnels par la médecine du travail notamment les psychologues du travail
- Développement d'actions et de mesures favorisant la qualité de vie au travail : aménagement des locaux, des extérieurs, acquisition de matériel pour l'aménagement des bureaux, accompagnement des personnels et des encadrant.e.s par le service RH, accompagnement des nouveaux entrants.

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

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

La prévention des Violences Sexistes et Sexuelles au travail

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

Plan égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les établissements ont l'obligation d'élaborer un plan d'action sur l'égalité professionnelle conformément au décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en 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 2024-2027 de l'Abes réalisé dans le cadre d'un travail conjoint par une membre de l'administration et une membre représentante du personnel au CSA s'appuie sur un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement et dans une démarche d'amélioration continue. Des actions du plan précédent plan ont été conduites.

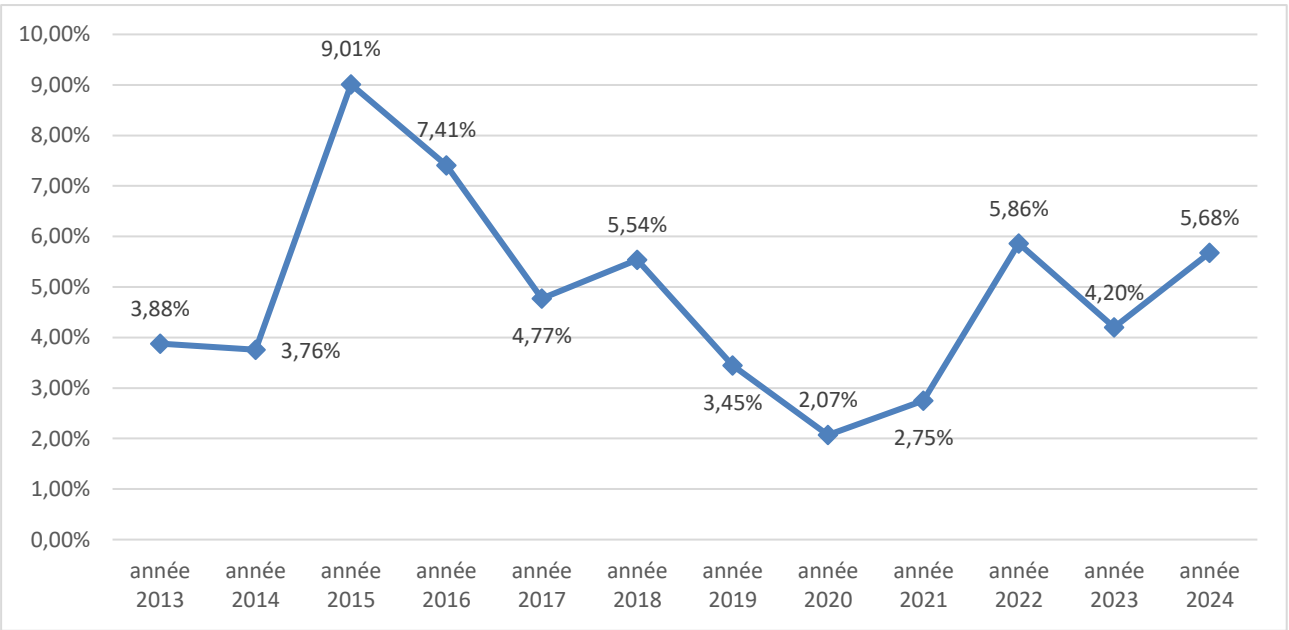
Le plan d'action est structuré autour des quatre thématiques définies par la loi de transformation de la fonction publique : les écarts de rémunération, l'égal accès aux corps et grades et emplois, l'articulation des temps de vie et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations.

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

Le taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme s'établit en 2024 à **5,68%**. Du fait du petit effectif de l'Agence, le taux est fortement influencé par les situations de longue maladie. Pour le calcul, sont pris en considération les congés pour maladie de différents types ainsi que les congés pour garde d'enfant malade.

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



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

Hommes	Femmes
--------	--------

	Nombre de jours	Nombre d'agent.es	Nombre de jours	Nombre d'agent.es
Congé longue durée				
51 à 60 ans	-	-	305	1
Congé longue maladie				
51 à 60 ans	-	-	-	-
Congé maladie ordinaire				
20 à 30 ans	2	1	3	1
31 à 40 ans	18	2	237	5
41 à 50 ans	1	1	249,5	7
51 à 60 ans	98	6	92	7
61 ans et +	-	-	82	2
TOTAL	119	10	663,5	22

Répartition des autres types d'absences

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agent.es	Nombre de jours	Nombre d'agent.es
Concours	0,5	1	16,5	3
Congé maternité	-	-	-	-
Congé paternité	-	-	-	-
Congé parental	-	-	365	1
Évènements familiaux	5	3	8	4
Garde d'enfant	14,5	8	25,5	9
Grève	1	1	9	6
Autres	8,7	12	12	15
TOTAL	29,7	25	436	38

5. Le dialogue social

Le renouvellement des instances de dialogue social a eu lieu en décembre 2022 pour la constitution à compter du 1er janvier 2023 du Comité social d'administration (fusion du CTP et du CHSCT) et de la Commission consultative paritaire des personnels contractuels.

Le Comité social d'administration (CSA)

Son rôle

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

Sa composition :

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

La Commission consultative paritaire des personnels contractuels (CCP)

Son rôle

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

Sa composition :

- Représentant.e.s de l'Administration
 - o Titulaires : le Directeur de l'Abes et la responsable en charge des ressources humaines
 - o 2 suppléant.e.s
- Représentant.e.s du Personnel (2 femmes/2 hommes)
 - o 2 titulaires
 - o 2 suppléant.e.s

Nombre de séances des instances consultatives de l'Abes

Instances	2021	2022	2023	2024
Comité technique de proximité (CTP)	6*	2		
Commission paritaire locale (CPL)	0	0		
Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	5	4		
Commission consultative paritaire (CCP)	0	0	1	0
Comité social d'administration (CSA)			4**	4***

*dont deux séances réunies à la suite de votes défavorables

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

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

6. Le dispositif de Formation continue

À l'Abes, l'offre de Formation continue comporte les stages et autres actions spécifiques (notamment dans le cadre de la préparation aux concours) ainsi que d'autres actions destinées à développer la culture professionnelle (participation à des manifestations professionnelles - congrès, séminaires, colloques, journées d'étude). En 2024, l'activité de formation a fortement augmenté, notamment du fait d'une mobilisation importante des dispositifs d'accompagnement de carrière.

Le budget de la Formation continue

En 2024, le budget alloué à la Formation continue s'élève à : **97 522 €** (103 737 € en 2023)

- Frais d'inscription pédagogiques : **38 758 €** (53 188 € en 2023)
- Frais d'inscription aux congrès : **9 926 €** (10 471 € en 2023)
- Frais de mission associés (déplacements, hébergements, restauration) : **30 863 €**
- Cotisations des adhésions aux associations et partenaires réseaux : **17 927 €**
- Frais divers: **47 €**

Répartition des agents bénéficiaires

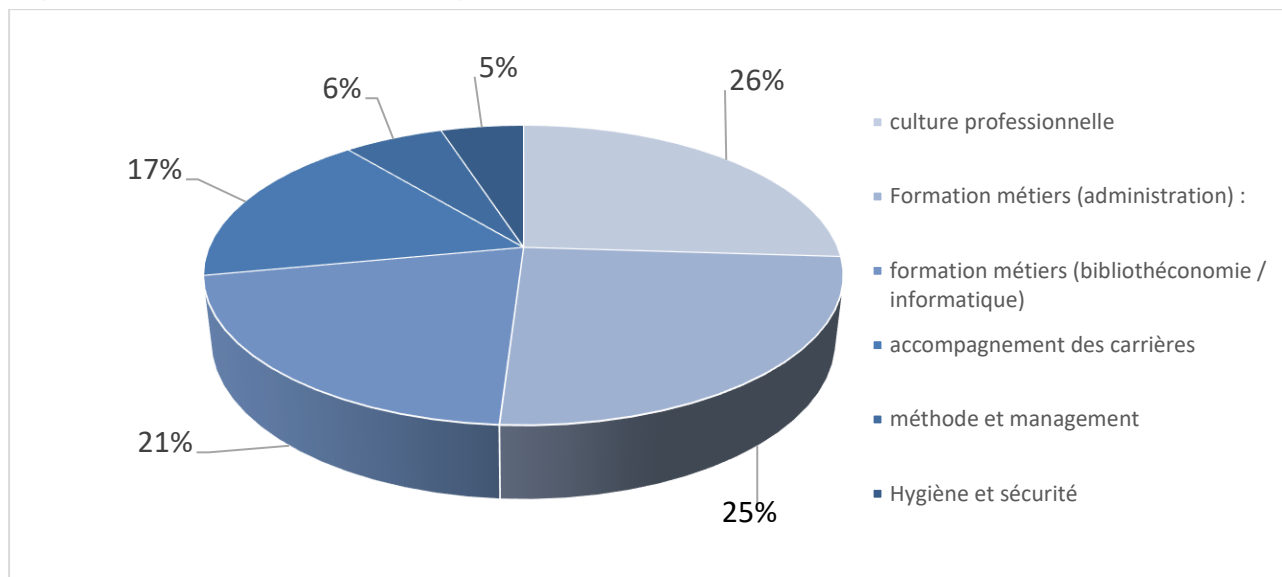
Les statistiques ci-dessous concernent l'ensemble des 94 agent.e.s présent.e.s à l'Abes en 2024 (91 agent.e.s en 2023), en tenant compte de la fluctuation des arrivées et des départs. Les données analysées prennent en compte les formations externes et internes, les séances d'information et les participations aux manifestations professionnelles, les sessions en distanciel et en présentiel ainsi que les heures attribuées au titre de divers dispositifs de formation (bilans de compétences, CPF, CFP...).

En 2024, **82 agent.es** ont bénéficié de **2921 heures** de formation, soit un taux de **5,94 jours** de formation en moyenne par agent.e (8 jours en 2023).

Répartition par catégorie / filière de personnels

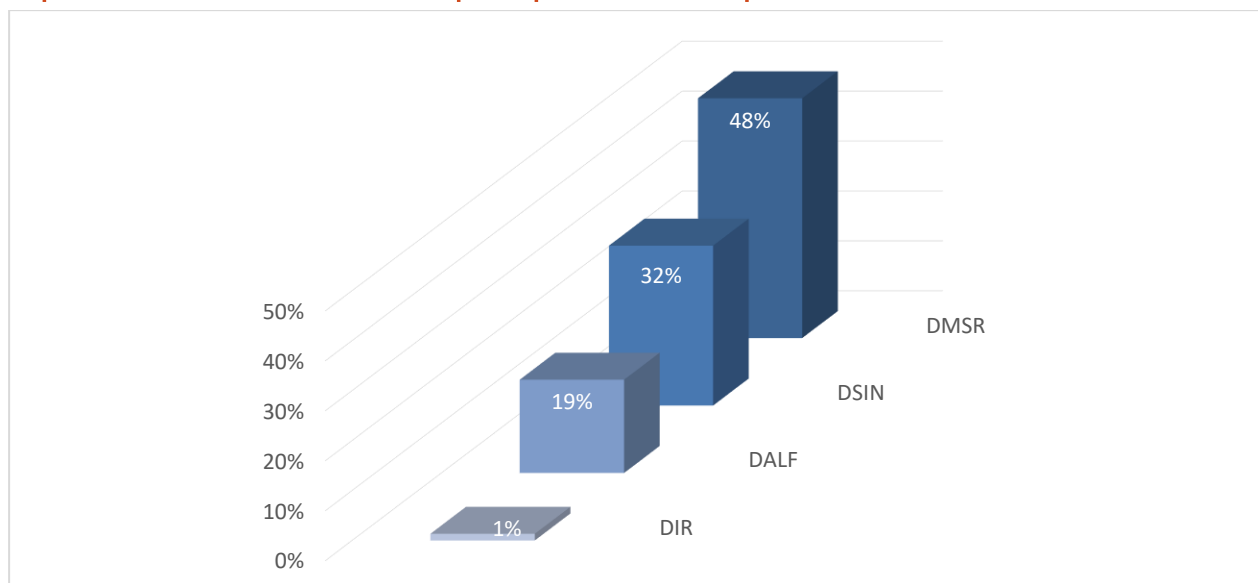
Filière	Catégorie A			Total Cat. A	Catégorie B			Total Cat. B	Contrat d'appren- tissage	Total Abes
	AENES	BIB	ITRF		AENE S	BIB	ITRF			
Effectif 2024	1	29	46	76	6	4	6	16	2	94
Nbre d'agents formés	1	25	42	68	5	2	5	12	2	82
Heures FOR	14	742,5	1 369,5	2 126	258,5	6,5	142	407	16,5	2 549,5
Moyenne heures FOR par agent	14	29,7	32,6	31,3	51,7	3,2	28,4	34	8,25	31,1
Jours FOR	2	124	228	354	43	1	24	68	3	425
Moyenne jours FOR par agent	2	5	5,5	5	9	0,5	5	6	1,5	5,2

Répartition du volume de formation par domaine d'activité



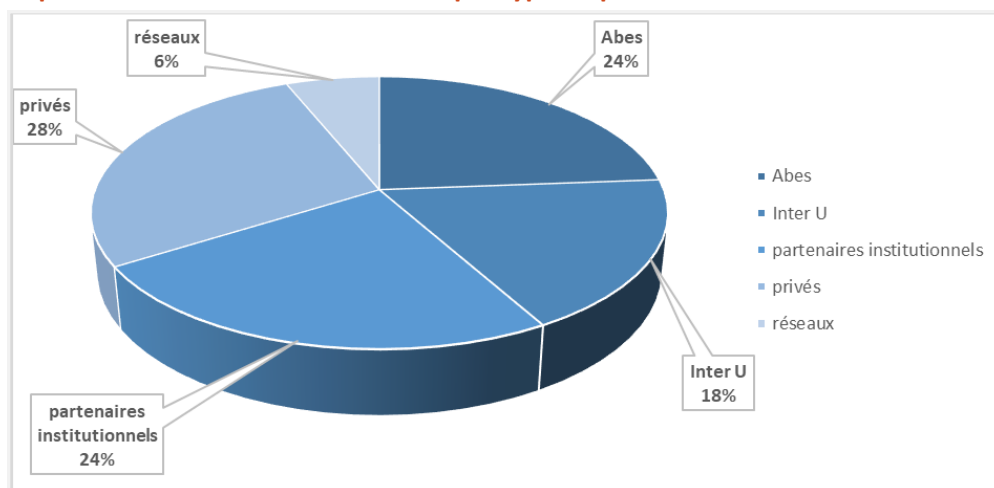
En 2024, on relève une forte hausse du volume d'heures dédiées à l'accompagnement des carrières essentiellement dues à la réalisation de congés de formation professionnelle pour 3 agent.e.s. Le domaine Hygiène et sécurité a également vu son taux s'accroître cette année (+3%), notamment en raison du renouvellement de l'instance Comité social d'administration et de ses 10 membres. En revanche, les actions de formation du domaine RH, méthode et management ont diminué de moitié.

Répartition du volume de formation par département / composante



En comparaison à l'année 2023, le pourcentage de personnels formés a diminué pour le département DSIN (-22%) et augmenté pour le département DMSR (+33%). Il reste stable pour les autres entités.

Répartition du volume de formation par type de prestataire



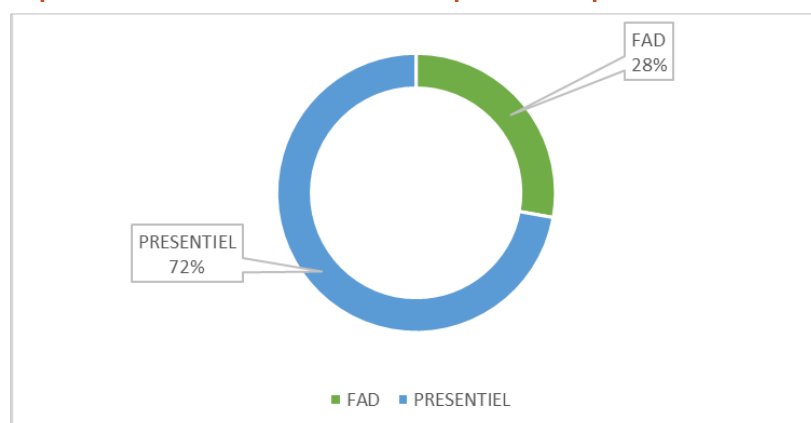
La répartition des heures de formations par type de prestataires a considérablement changé en 2024. On remarque un recours moins important aux prestataires privés (28% pour 60% en 2023) et un développement des actions de formation réalisées en interne (24% pour 8% en 2023). Une participation plus importante des agent.e.s de l'Abes aux formations proposées par le réseau Interacadémique est également à noter (18% pour 6% en 2023).

Répartition du volume de formation par genre

Concernant la répartition par genre, la situation s'inverse en 2024 avec 34 femmes et 48 hommes formé.e.s (47 femmes et 43 hommes en 2023), soit un volume de formation de 41% pour les femmes (35% en 2023) et 59% pour les hommes (65% en 2023).

À noter : trois actions de congés de formation professionnelle (CFP) ont attribué un nombre conséquent d'heures de formation à 2 agents de genre masculin, ce qui explique partiellement ce déséquilibre. Hors ce quota conjoncturel d'heures de CFP, la balance paritaire affiche un ratio de 51 % pour les femmes et 49 % pour les hommes.

Répartition du volume de formation par format présentiel/distanciel



La hausse du taux de formations en distanciel se confirme cette année, en relation notamment avec l'augmentation de l'offre de webinaires proposée par les partenaires institutionnels.

Accompagnement des parcours professionnels des agent.e.s et formation continue

- 4 actions réalisées au titre du CPF
- 2 bilans de compétences réalisés
- 2 cursus de formation suivis au titre du CFP

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

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).

Au 31 décembre 2024, l'Abes emploie **4 personnes en situation de handicap**.

Le taux d'emploi réel de l'établissement s'élève à **4,6%** (4,7% en 2023 ; 5,88% en 2022 ; 4,55% en 2021 ; 4,71% en 2020 ; 4,76% en 2019 ; 3,84% en 2018). Le taux réglementaire s'élève à 4,7% de l'effectif total.

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

Répartition par catégorie de la fonction publique

Catégorie	Statut	Nombre de BOE 2023	Nombre de BOE 2024
A	Titulaire	3	3
B	Titulaire	1	1

Répartition par statut

Statut	Nombre de BOE	Femmes	Hommes	Taux d'emploi 2023	Taux d'emploi 2024
Titulaires	4	3	1	6,6%	7,5%
Contractuels	0	0	0	0%	0%
TOTAL	4	3	1	4,7%	4,6%

Les principales actions mises en œuvre en 2024

- 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 MESR auprès des personnels
- Relais des informations sur la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
- Poursuite de la politique d'achat auprès d'entreprises adaptées et établissements employeurs de personnels en situation de handicap (dépenses pour l'année 2024 : 2 227,35€)

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)

	2021	2022	2023	2024
Budget Etat	4 763 902	4 908 815	5 127 225	5 196 621
Budget propre	1 096 249	1 164 330	1 239 890	1 215 296
TOTAL	5 860 151	6 073 145	6 367 115	6 411 918

Evolution de la moyenne des salaires mensuels moyens nets par catégorie (toutes populations confondues, toutes primes incluses)

	Titulaires				Contractuels			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Catégorie A +	4 208	4 368	4 474	4 456	-	-	-	-
Catégorie A	2 999	3 093	3 255	3 360	1 900	2 126	2 126	2 169
Catégorie B	2 174	2 213	2 398	2 243	1 737	1 956	1 988	1 926
Catégorie C	1 905	-	-	-	-	-	-	-

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

	2021	2022	2023	2024
Titulaires				
Rémunérations principales	2 806 846	2 890 430	3 029 021	3 125 512
Dont Primes	579 146	573 631	570 125	569 996
Rémunérations accessoires liées aux fonctions	7 423	7 423	7 423	7 798
Contractuels				
Rémunérations principales	752 557	814 461	875 184	919 010
Dont Primes	105 157	145 595	125 841	135 987
Rémunérations accessoires liées aux fonctions	0	0	0	0

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

	Hommes		Femmes	
	ETPT	Rémunération brute / mois	ETPT	Rémunération brute / mois
Catégorie A+ titulaires				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	-	-	1	5 111
41 à 50 ans	2,8	4 915	2,90	4 603
51 à 60 ans	4	5 400	4	5 205
61 ans et +	-	-	2	5 664
Catégorie A titulaires				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	3,03	2 405	2,53	3 466
41 à 50 ans	5,9	4 020	2	3 601
51 à 60 ans	8,89	4 750	3	3 615
61 ans et +	2	4 665	-	-
Catégorie B titulaires				
20 à 30 ans	0,92	1 910	-	-
31 à 40 ans	-	-	1	2 166
41 à 50 ans	1	3 091	2,80	2 570
51 à 60 ans	1	3 120	4,93	2 461
61 ans et +	-	-	0,33	2 475
Catégorie A contractuels				
20 à 30 ans	5,08	2 708	0,33	1869
31 à 40 ans	2,80	2 801	3,89	2 987
41 à 50 ans	1,33	2 736	5,92	2 708
51 à 60 ans	1	3 170	1	2 551
61 ans et +	-	-	1	3 105
Catégorie B contractuels				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	1	2 406	-	-
41 à 50 ans	1	2 572	0,80	2 197
51 à 60 ans	-	-	-	-
61 ans et +	-	-	-	-

Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes

	Rémunération brute Hommes	Rémunération brute Femmes	Ecart de rémunération F/H	Ecart de rémunération %
Catégorie A + fonctionnaires	5 192	5 106	-86€	-1,66%
Catégorie A fonctionnaires	4 042	3 562	-480€	-11,87%
Catégorie B fonctionnaires	2 707	2 466	-241€	-8,90%
Catégorie A contractuels	2 774	2 765	-9€	-0,32%
Catégorie B contractuels	2 489	2 197	-292€	-11,73%

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

	Hommes	Femmes
Nombre	5	5

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

	Hommes	Femmes
Nombre	7	3

9. L'action sociale

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

L'APA propose aux agent.e.s 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 2024, le budget de fonctionnement de l'APA s'élève à **135 235 €** (137 566 € en 2023) :

- 105 992 € consacrés à l'acquisition des tickets restaurant.
- 29 243 € consacrés aux activités sociales, culturelles ou sportives

Par ailleurs, l'APA intervient ponctuellement en proposant des prêts individuels remboursables. En 2024, le montant des aides individuelles s'est élevé à 5 780 € (3 500 € en 2023) pour 5 bénéficiaires (3 hommes et 2 femmes).

Adhésion au pôle médico-social Ensanté

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

Participation au réseau régional SRIAS

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

Guide des actions sociales à l'Abes

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

Actualité des ressources humaines en 2024

Augmentation du salaire minimum de croissance

Conformément au décret n°2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance, le montant du SMIC brut horaire s'élève, au 1^{er} janvier 2024, à 11,65 euros (augmentation de 1,13 %), soit 1 766,92 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures.

Les mesures salariales au bénéfice des agents publics

Le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation **attribue, à compter du 1er janvier 2024, 5 points d'indice majoré** pour tous les agents publics et induit le passage à 366 points de l'indice minimum (plancher) de la fonction publique.

Les mesures complémentaires

Garantie individuelle du pouvoir d'achat : pas de versement en 2024. Ce mécanisme de compensation de la perte de pouvoir d'achat de la rémunération indiciaire des agents publics est en vigueur depuis 2008. Le dispositif n'a pas été reconduit en 2024.

La loi de programmation de la recherche

Revalorisations indemnitaires

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

A ce titre, en 2024, une revalorisation de l'IFSE des personnels relevant de la catégorie A (IGE, ASI, bibliothécaires, attachés d'administration) avec un montant forfaitaire annuel de 265€ bruts (base d'un temps complet) est appliquée à compter du 1er janvier 2024.



Le rapport social unique 2024 est produit par le service des Ressources Humaines
(Département des Affaires Générales - DAG) - Contact : rh@abes.fr