



Rapport social unique

2022

Table des matières

Le mot du Directeur	3
1. Emplois et effectifs	4
Les effectifs de l'Abes	4
Répartition des personnels par métiers	6
Les effectifs contractuels	7
Répartition des emplois	8
La résorption de l'emploi précaire	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
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 hebdomadaires au 31/12/2022	14
Le télétravail en 2022	15
Le CET – Compte Epargne Temps.....	16
Les heures supplémentaires.....	18
4. La santé au travail	19
Prévention des Risques Psycho-Sociaux	19
Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles au travail	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	25
7. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	26
Principales actions mises en œuvre en 2022	26
8. La masse salariale	27
L'action sociale	29
Contribution à l'APA - Amicale des Personnels de l'Abes.....	29
Adhésion au pôle médico-social AMETRA devenu Ensanté.....	29
Participation au réseau régional SRIAS	29
Guide des actions sociales à l'Abes.....	29
Repères – Evolutions en 2022	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 ressources humaines 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 le service Communication, le Rapport social unique est le fruit d'un travail d'équipe.

Ce document propose une représentation statistique commentée 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 améliorations à apporter, compte tenu des évolutions des effectifs, des emplois, des métiers, des statuts, de la démographie, des carrières, etc... Il présente notamment 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 2022 a été marquée par les conséquences liées à l'évolution de l'épidémie de Covid 19 (fin du port du masque obligatoire, fin du recours au télétravail obligatoire, fin du passe sanitaire et fin de l'état d'urgence). Pour autant, des mesures de protection de la santé des personnels sont restées en vigueur tout au long de l'année 2022.

Par ailleurs, des évolutions significatives ont eu lieu en matière de gestion des ressources humaines : changement de l'outil de gestion de la paie en avril 2022 et déploiement du nouvel SIRH sur l'année 2022 pour une mise en production en 2023.

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/Comité social d'administration 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.

Nicolas Morin, Directeur de l'Abes

1. Emplois et effectifs

Les effectifs de l'Abes

Au 31 décembre 2022, les effectifs de l'Abes s'élèvent à **85 agents** (pour un total de 82,3 ETP), dont :

- 60 agents fonctionnaires (57,2 ETP)
- 28 agents contractuels (25,1 ETP)

Evolution des effectifs de l'Abes

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

L'année 2022 se caractérise par :

- Une diminution des effectifs de l'Abes observée au 31 décembre de l'année
- Une légère augmentation de la représentation des femmes

Répartition des agents par filière professionnelle / statut

En 2022, la filière des personnels ITRF reste la plus représentée à l'Abes : **46 agents** (48 agents en 2021) soit 54,1% de la population totale de l'Abes.

Le nombre des personnels relevant de la filière Bibliothèques (tous statuts confondus) : **33 agents** (34 agents en 2021), soit 38,8 % de la population totale de l'Abes.

Les personnels contractuels sont davantage représentés dans la filière ITRF (69%) que dans la filière Bibliothèque (27%).

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

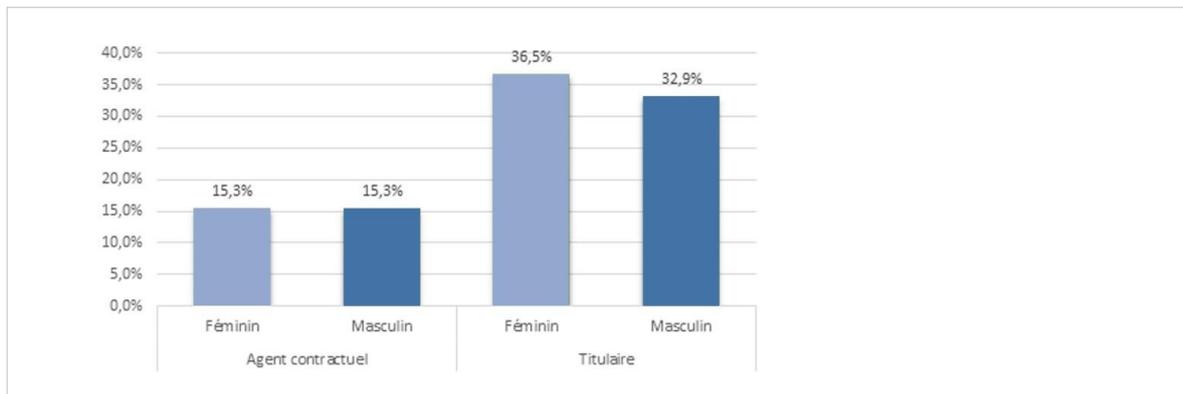
Les personnels titulaires relevant de la filière Bibliothèques représentent 44% de la population totale des fonctionnaires de l'établissement.

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

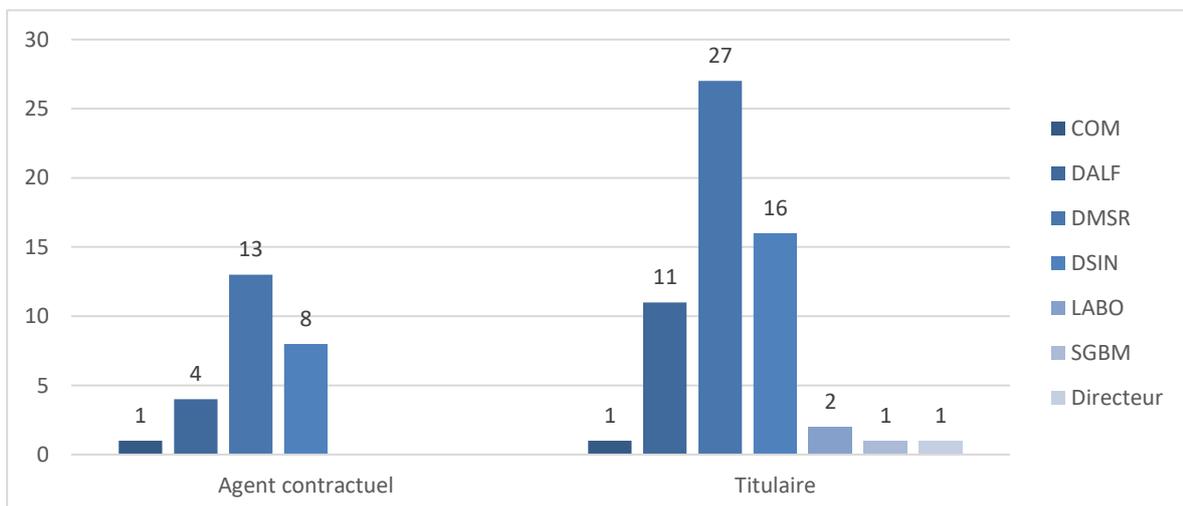
Répartition des agents par filières professionnelles et genre



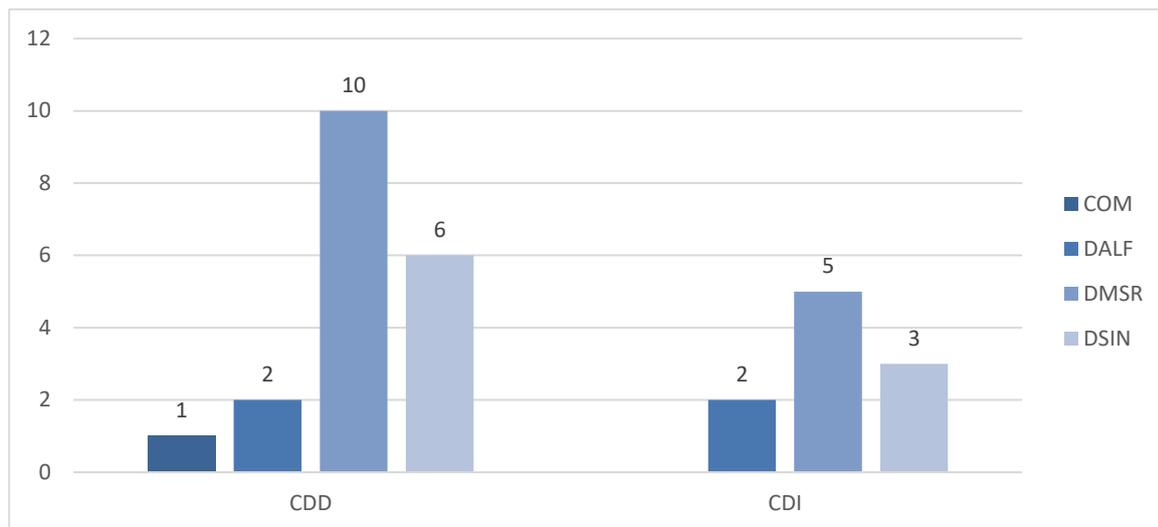
Répartition des agents par statut et par genre



Répartition des agents par statut et par composante



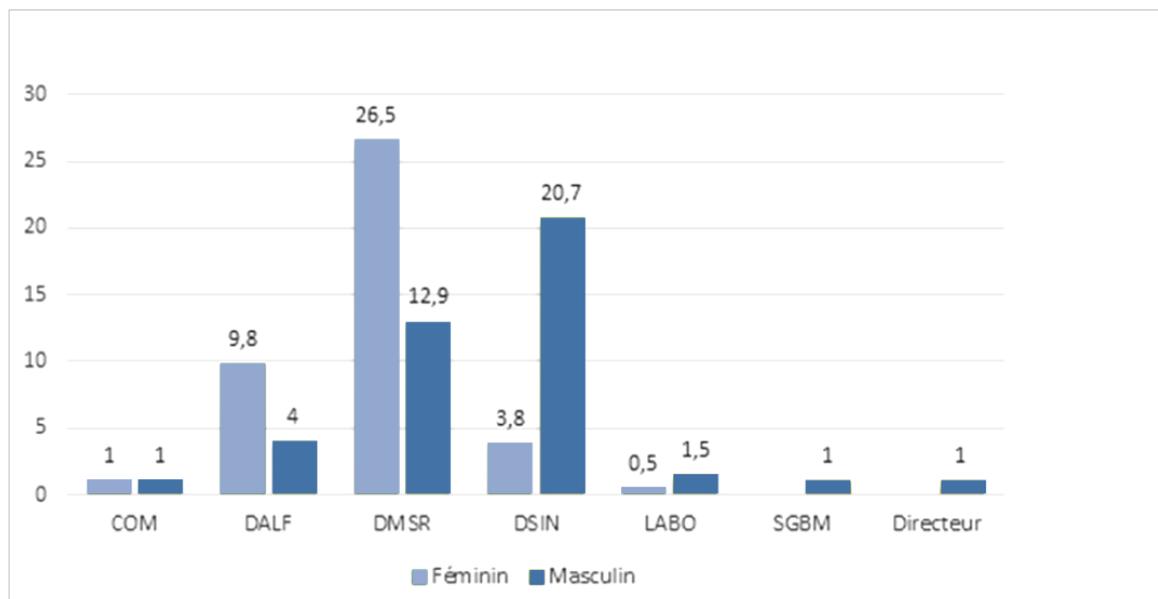
Répartition des personnels contractuels CDD et CDI et par composante



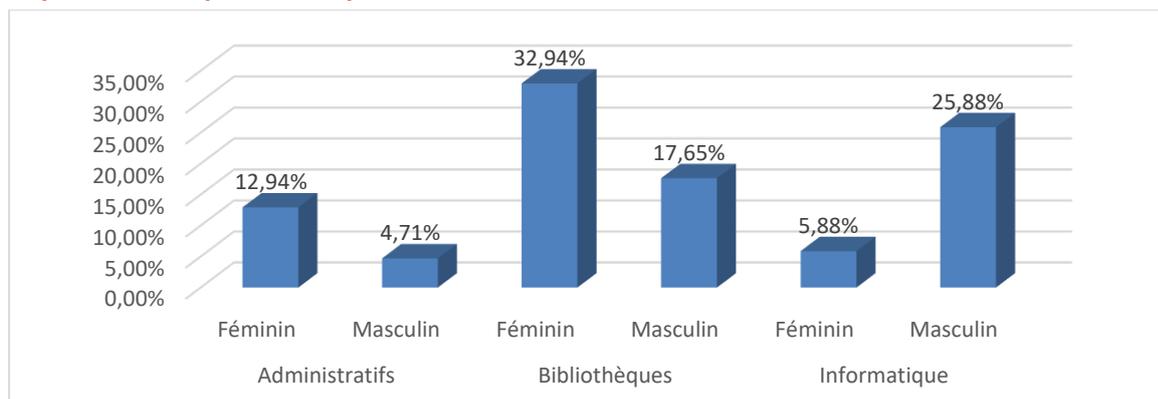
Répartition des Equivalents Temps Plein (ETP) par composante et par genre

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

La part des femmes en ETP est significative au sein du Département métadonnées et services aux réseaux - 26,5 ETP (27 ETP en 2021) - tandis que la tendance est inversée au sein du Département des systèmes d'information et du numérique - 3,8 ETP (3,8 ETP en 2021).



Répartition des personnels par métiers



Répartition des effectifs par genre / statut / catégorie au 31 décembre 2022

	Titulaires				Contractuels			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	26	25,6	22	21,4	10	10	12	11,3
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	5,8	10	9,6	0	0	0	0
Attaché administration	1	1	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire	3	3	2	2	1	1	5	4,3
Ingénieur d'études	12	11,8	6	5,8	6	6	2	2
Assistant Ingénieur	0	0	0	0	3	3	5	5
Catégorie B	2	2	9	8,2	3	3	1	0,8
Technicien	1	1	2	1,8	2	2	0	0
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	1	3	3	1	1	0	0
Secrétaire administratif de l'EN	0	0	4	3,4	0	0	1	0,8
SOUS TOTAL	28	27,6	31	29,6	13	13	13	12,1
TOTAL par statut	59 agents titulaires (60 en 2021)				26 agents contractuels (28 en 2021)			
TOTAL ETP par statut	57,2 ETP (57,2 en 2021)				25,1 ETP (27,5 en 2021)			
TOTAL effectif Abes	85 agents / 84,7 ETP (88 agents / 84,7 ETP en 2021)							
TOTAL par genre	41 hommes et 44 femmes (44 hommes et 44 femmes en 2021)							

Observés au 31 décembre, les effectifs de l'Abes ont diminué de 3,4% en 2022 (1% en 2021 ; 3,5% en 2020). Il s'agit notamment de départs d'agents contractuels informaticiens pour lesquels des recrutements étaient en cours au 31 décembre pour assurer leur remplacement.

Une constante dans la représentation des personnels : **82% 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 (69%).

Les effectifs contractuels

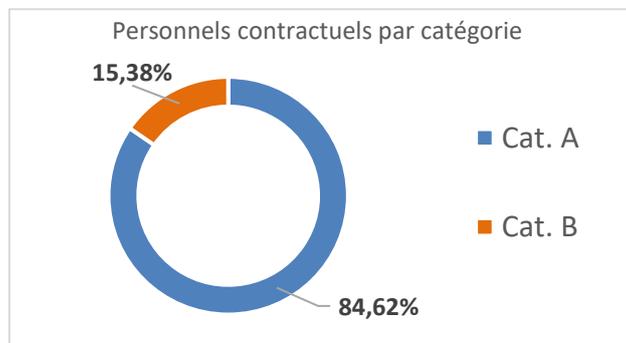
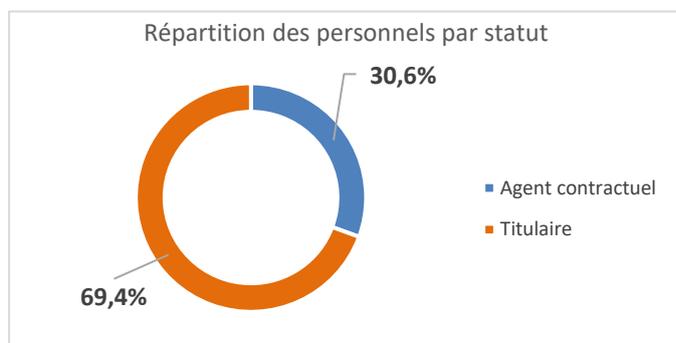
Au 31 décembre 2022, on dénombre **26 agents contractuels** (28 en 2021) pour 25,1 ETP (27,8 ETP en 2021).

Sur l'ensemble du personnel de l'Abes, 31% sont des agents contractuels dont 84,6% relevant de la catégorie A de la fonction publique. La représentation féminine est en légère hausse par rapport à l'année 2021 : 50% en 2022 (46,5% en 2021).

Au 31 décembre 2022, 38% des agents contractuels bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (32% en 2021).

Répartition des effectifs contractuels par genre / catégorie / emploi au 31 décembre 2022

	Hommes		Femmes	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	10	10	12	11,3
Dont CDI	4	4	3	3
Bibliothécaire	1	1	5	4,3
Ingénieur d'études	6	6	2	2
Assistant Ingénieur	3	3	5	5
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	13	13	13	12,1
SOUS TOTAL CDI	5	5	4	3,8
TOTAL	26 agents (28 en 2021)			
TOTAL ETP	25,1 ETP (27,8 en 2021)			
TOTAL CDI	10 agents (9 en 2021)			
Nombre de personnel contractuel lauréat d'un concours en 2022	0			



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 2021)
- Plafond des emplois rémunérés sur la subvention pour charges de service public (SCSP) : 12 ETPT (12 en 2021)

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 4 juillet 2022 : 17 ETPT (16 ETPT en 2021, 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 (une constante depuis 2017)
- Une transformation de poste de titulaire Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF) en Technicien de recherche et de formation (TECH RF), suite à une promotion par liste d'aptitude au titre de l'année 2022.

Représentation des 60 supports de postes au 31 décembre 2022 par filière, corps, catégorie fonction publique.

Filière	Administratifs (AENES)		Bibliothèques (BIB)				Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF)			
	A	B	A+	A+	A	B	A+	A	A	B
Corps	Attaché	SAENES	Conservateur Général	Conservateur	Bibliothécaire	Bibliothécaire Assistant spécialisé	Ingénieur de recherche	Ingénieur D' études	Assistant ingénieur	Technicien
2022	1	4	2	15	5	4	7	19	0	3
Total postes	5 emplois (5 emplois en 2021)		26 emplois (26 emplois en 2021)				29 emplois (29 emplois en 2021)			
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

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

Depuis 2011, 15 agents contractuels ont accédé au statut de fonctionnaire par voie de concours (internes, externes, réservés).

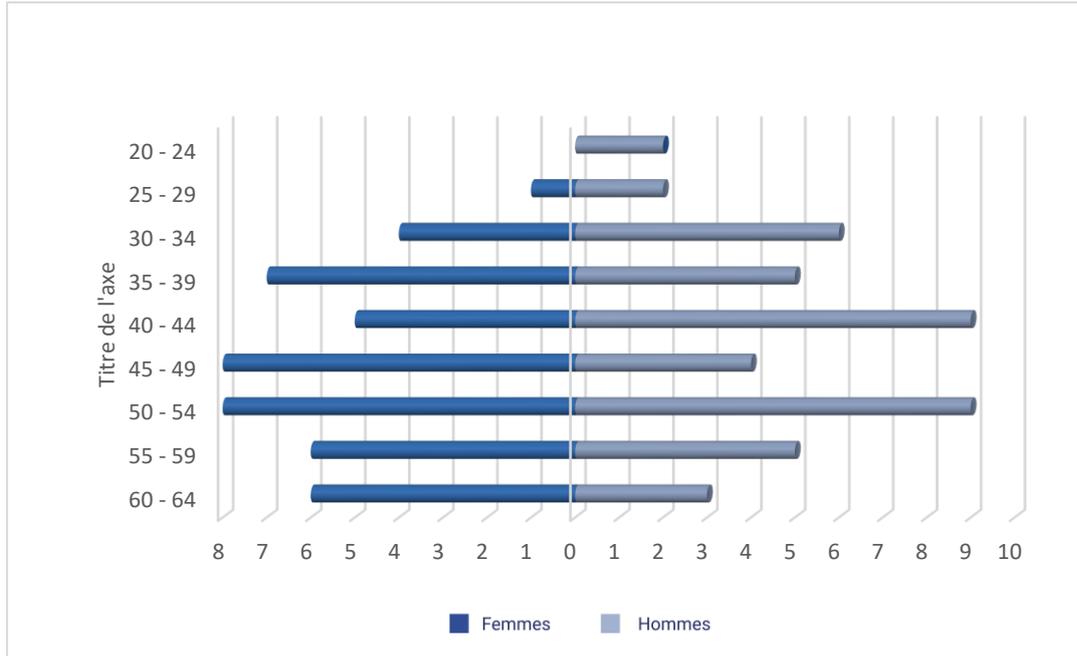
Tout comme pour les personnels titulaires, les personnels contractuels bénéficient d'accompagnement pour l'accès à la titularisation : formations pour la préparation aux concours de la fonction publique, accès à la documentation pour la préparation aux concours, informations sur les campagnes d'ouvertures de concours.

Démographie des personnels

En 2022, l'âge moyen des personnels est de 45,5 ans (44,8 en 2021).

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

Pyramide des âges au 31/12/2022



Age moyen et médian des personnels 2022

Age moyen	45,46
Age médian	47

Année	2019	2020	2021	2022
Age moyen	44 ans	44 ans	45 ans	45 ans

2. La carrière des personnels

L'avancement et la promotion des personnels titulaires

Le nombre de personnels promouvables au changement de corps et grade a augmenté sur 2022. En revanche, le nombre de candidature a légèrement diminué. En 2022, 44% des agents proposés par l'Abes sont des femmes et 33% des agents promus sont des femmes.

Synthèse des campagnes d'avancement en 2022

	2021	2022
Nombre de promouvables	56	61
Nombre de proposés	19	18
Nombre d'agents promus	4	6
Pourcentage de réussite*	21%	33,3%

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Proposés	20	21	18	10	18
Promus	4	2	4	4	6
% de femmes promues	100%	0%	50%	50%	33,3%

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	3	4	2	3	1	2	1	-
	BIB HC	2	1	1	1	-	1	-	-
	BIBAS CE	-	1	-	1	-	-	-	-
TOTAL		5	6	3	5	1	3	1	0
BIB LA	CSV Général	4	6	4	6	-	-	-	-
	CSV	3	2	3	2	-	-	-	-
	BIB	1	3	1	3	1	1	-	-
TOTAL		8	11	8	11	1	1	0	0

Le collège d'experts métiers de l'Abes

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

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

ITRF	Accès à	Effectifs		Promouvables		Proposés		Promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
ITRF TA	IGR HC ES	-	1	-	1	-	1	-	1
	IGR HC	1	2	-	2	-	-	-	-
	IGE HC	7	3	3	-	3	-	1	-
	TECH CS	1	1	1	-	1	-	1	-
TOTAL		9	7	4	3	4	1	2	1
	IGR	14	6	13	5	4	-	1	-
ITRF LA	ASI	1	1	1	1	-	-	-	-
	TECH	-	1	-	1	-	1	-	1
TOTAL		15	8	14	7	4	1	1	1

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

Mouvements de personnels

Les mouvements de personnels sont en baisse en 2022 en comparaison aux années précédentes.

Détails des mouvements survenus en 2022

ENTRÉES :

- Accueil nouveaux contrats : 2
- Accueil personnel par voie de nomination : 1

SORTIES :

- Fin de contrat : 2
- Mutation : 1

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

			Réussite concours/Mutation				Contrats				Congé parental
			Entrée		Sortie		Entrée		Sortie		Sortie
			F	H	F	H	F	H	F	H	H
Titulaire	Cat. A/A+	IGE	-	-	-	1	-	-	-	-	-
		CSV	-	1	-	1	-	-	-	-	-
Contractuel	Cat. A	IGE	-	-	-	-	1	1	-	2	-
		ASI	-	-	-	-	-	-	1	-	-
		BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL			1		2	1	1	1	2	1	
TOTAL ENTRÉES		3									
TOTAL SORTIES		6									

Les personnels en détachement et en disponibilité

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

Les recrutements

En 2022, le service Ressources Humaines a accompagné les départements de l'Abes en organisant 4 **recrutements** (5 en 2021), dont 2 infructueux sur cette année. Ces offres de recrutement ont permis de concrétiser 2 recrutements (1 homme et 1 femme au DSIN).

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 2022, le service RH a accueilli 3 stagiaires au total : 1 au Labo, 1 dans un service du DSIN et 1 au service Communication.

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 proposées aux 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.

- **96 heures de formation** ont été dispensées (83 heures en 2021) pour la préparation des personnels aux épreuves des concours en 2022.
- 7 agents formés au total (3 hommes et 4 femmes)
- 4 agents (5 agents en 2021) dont 3 hommes et 1 femme, titulaires et contractuels, se sont inscrits aux concours et examens professionnels de la fonction publique

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 s'est positionnée dans cette démarche qui donne une nouvelle opportunité aux établissements de 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 2022 :

- 12 agents à temps partiel à 80%
- 1 agent à temps partiel thérapeutique à 60%

En 2022, le pourcentage des agents à temps partiel s'élève à 14,1% (13,6% en 2021). Précisons que 84,61% (75% en 2021) des agents à temps partiel sont des femmes.

Répartition des agents à temps partiel et à temps partiel thérapeutique

Statuts/Corps	Total effectifs par corps	Agents à temps partiel		Représentation des agents à temps partiel par corps
		Hommes	Femmes	
Titulaires				
IGE	18	1	1	11%
SAENES	4	-	3	75%
TECH	3	-	1	33%
CSV	16	1	3	25%
Contractuels				
SAENES	1	-	1	100%
BIB	6	-	1	17%
Total Hommes/Femmes		2	10	

Statut / Corps	Total effectifs par corps	Agents à temps partiel thérapeutique 60%		Représentation des agents à temps incomplet par corps
Contractuels	26	-	-	-
Dont BIB	6		1	17%

Aménagement d'horaires hebdomadaires au 31/12/2022

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

	2020	2021	2022	Évolution 2021/2022
Nombre d'agents en aménagement	23	25	29	+ 8,7%
Nb hommes	11	7	11	+ 16 %
Nb femmes	12	18	18	-

Les demandes d'aménagement horaire ont augmenté en 2022. 62% des personnels en aménagement horaire sont des femmes.

Le télétravail en 2022

Conséquence directe de l'évolution de la situation de crise sanitaire et de la fin du régime dérogatoire du télétravail : la mise en place du nouveau dispositif de télétravail, en mode expérimental, appliqué à l'Abes dès le 2 mai 2022. A la différence des protocoles précédents, le nouveau dispositif rend éligible l'ensemble des métiers de l'Abes au télétravail.

Des pistes d'évolutions du dispositif sont à prévoir à l'issue du bilan qui sera réalisé en 2023.

Evolution du télétravail sur les trois dernières années

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

*données avant la crise sanitaire de mars 2020

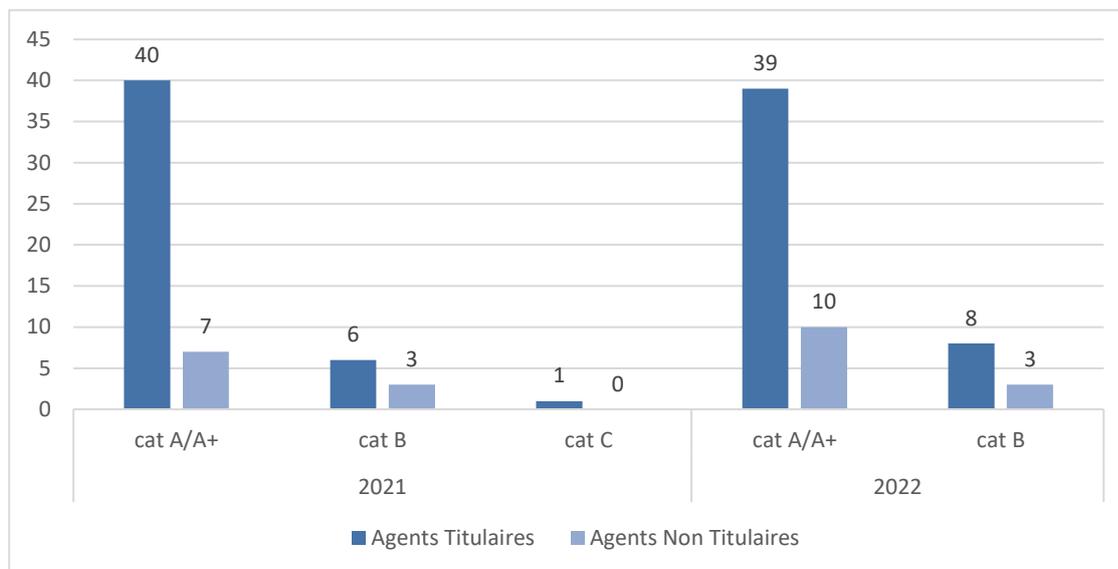
Evolution du nombre de jours télétravaillés

	2021	2022
Nb hommes	-	4 078
Nb femmes	-	3 594
Nombre de jours télétravaillés	10 755	7 672

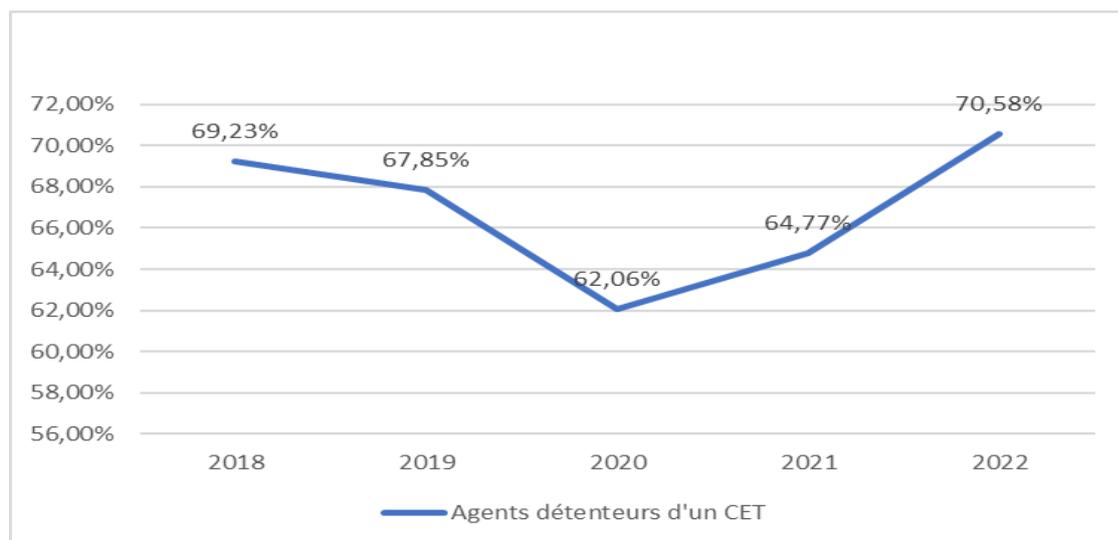
Sur 2022, les hommes réalisent davantage de journées en télétravail que les femmes. Cependant, la totalité des jours télétravaillés sur une année baisse en 2022.

Le CET – Compte Epargne Temps

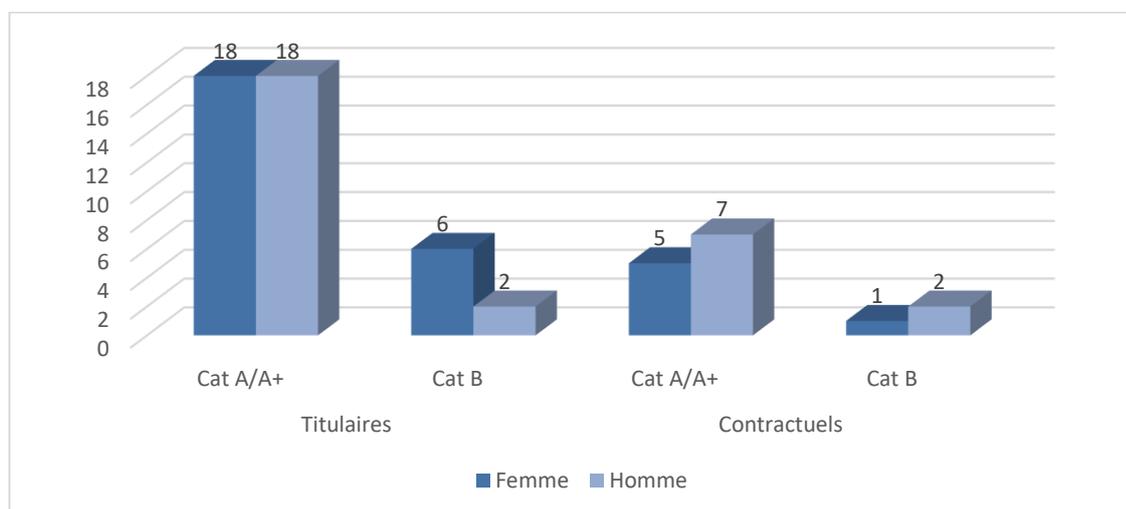
Répartition des détenteurs et détentrices d'un CET au 31/12/2022



Agents détenteurs d'un CET de 2018 à 2022



Détenteurs d'un CET par catégorie et genre en 2022



Répartition des détenteurs d'un CET au 31 décembre 2022

	2021				2022			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL
Agents titulaires	40	6	1	47	39	8	-	47
Agents contractuels	7	3	-	10	10	3	-	13
TOTAL	47	9	1	57	49	11	-	60

Nombre de jours indemnisés au titre du CET 2022

	2021				2022			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL
Agents titulaires	129	45	6	180	127	37	-	164
Agents contractuels	10	-	-	10	24	10	-	34
TOTAL	139	45	6	190	151	47	-	198

Campagne 2022 : solde des CET au 31 janvier 2023

	2021				2022			
	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A/A+	Cat B	Cat C	TOTAL
Agents titulaires	880	138	15	1 033	782	163	-	945
Agents contractuels	50	38	-	88	106	38	-	144
TOTAL	930	176	15	1 121	888	201		1 089

71 % des personnels sont détenteurs d'un CET (65% en 2021).

Entre 2021 et 2022, le nombre total de jours indemnisés est relativement stable. Toutefois, il augmente en 2022 pour les personnels contractuels relevant de la catégorie 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 de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Ce don de jours de repos, qui peut notamment venir d'un CET, permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

4 agents ont fait don de 8 jours de congés au total en 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022	Total au 31/12/2022
Nombre de jours récoltés	9	24	14,5	8.5	8	64 jours récoltés
Nombre de donateurs	3F / 1H	4F / 4H	2F / 2H	3F / 1H	4F	21* donateurs
Nombre de bénéficiaires	0	1	0	0	0	1 bénéficiaire
Nombre de jours utilisés	0	4	0	0	0	4 jours utilisés

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

Les heures supplémentaires

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

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

	2019	2020	2021	2022
Nombre d'heures prises en compte pour récupération	1 892h20	999h32	Données non disponibles	1 742h56
Hommes	740h 38	339h55		596h36
Femmes	1 151h42	659h27		1 146h 20
Nombre d'heures supplémentaires écrêtées (non récupérées dans le mois)	1 194h44	668h32	1 774h04	1 777h13
Hommes	490h18	274h34	1 068h32	1 053h34
Femmes	704h26	393h58	705h32	723h39

4. La santé au travail

En 2022, l'Abes a poursuivi son conventionnement avec l'organisme ENSANTE afin d'assurer la mission de médecine préventive des personnels. Au total, 15 visites ont été effectuées en 2022.

Suivi médical des agents 2022

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

Prévention des Risques Psycho-Sociaux

En 2022, 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 ».
- Interventions en psychologie 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, 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 du travail
- L'inspecteur santé sécurité au travail
- La cellule veille RPS (assistant de prévention, responsable RH, médecin du travail)
- Le Comité de pilotage RPS (2 représentants du personnel et 2 représentants de l'administration)

Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles au travail

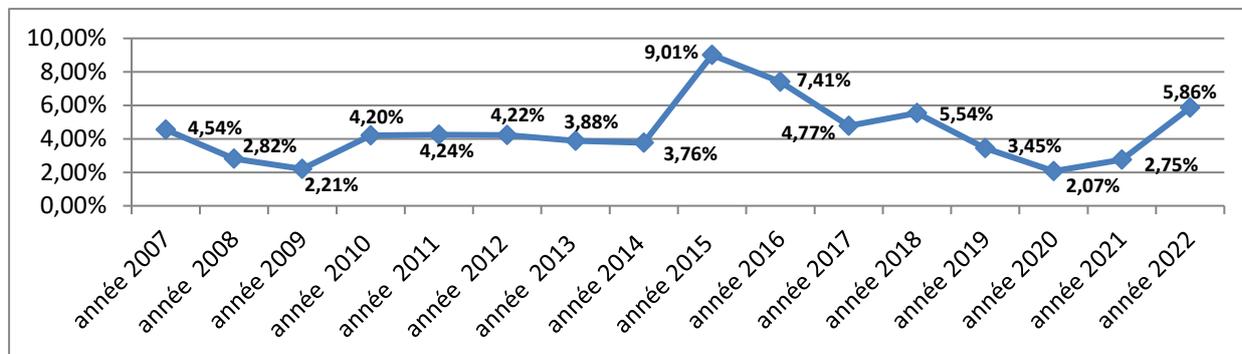
Axe inscrit au plan 2020-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Abes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations s'est concrétisée à l'Abes avec la mise en œuvre d'actions de sensibilisation dédiées aux personnels, encadrants, ainsi qu'aux représentants du personnels.

Trois séances spécifiques se sont déroulées au premier semestre 2022, permettant ainsi à 59 agents de l'Abes de suivre cette action de sensibilisation.

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme s'établit en 2022 à **5,86%**, avec un pic à plus de 8% constaté au 1^{er} trimestre de l'année. 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 de différents types ainsi que les congés pour garde d'enfant malade.

A l'inverse des années 2020 et 2021 plus fortement marquées par la crise sanitaire, les autorisations spéciales d'absence liées aux gardes d'enfants qui ont été accordées suite aux mesures gouvernementales liées à la crise du Covid-19 sont en nombre négligeable sur l'année (19 jours) et n'influent pas le taux général.



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				
51 à 60 ans	-	-	363	1
Congé maladie ordinaire				
20 à 30 ans	3	1	-	-
31 à 40 ans	28	4	147	6
41 à 50 ans	18	4	198	8
51 à 60 ans	189	6	143	9
61 ans et +	-	-	47	1
TOTAL	238	15	898	25

Le nombre d'agents placés en congé maladie a augmenté en 2022 : il s'élève à 35 agents pour 25 agents en 2021.

Répartition des autres types d'absences

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Concours	-	-	-	-
Congé maternité	-	-	298	3
Congé paternité	66	3	-	-
Évènements familiaux	9	3	7	2
Garde d'enfant	16,5	9	19	6
Grève	6	4	13	8
Autres	-	-	3	2
ASA COVID	11	4	6,5	5
TOTAL	108,5	23	346,5	26

5. Le dialogue social

Un temps fort pour les personnels et leurs représentants au niveau local : le renouvellement des instances de dialogue social qui 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 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
 - o titulaires : le Directeur de l'Abes et la responsable en charge de la gestion des ressources humaines
 - o 2 suppléants
- Représentants du Personnel
 - o 2 titulaires
 - o 2 suppléants

Nombre de séances des instances consultatives de l'Abes

Instances	2019	2020	2021	2022
Comité technique de proximité (CTP)	2	4	6*	2
Commission paritaire locale (CPL)	3	3	0	0
Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	2	5	5	4
Commission consultative paritaire (CCP)	0	0	0	0

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

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 : L'activité de formation a fortement repris cette année, notamment au niveau des congrès et journées d'étude professionnelles faisant augmenter conséquemment les frais de mission associés, la part des évènements en distanciel étant en recul par rapport à 2021. **Le budget de la Formation Continue**

En 2022, le budget alloué à la Formation Continue s'élève à : **94 431 €** (57 439 € en 2021)

Cette somme se répartit ainsi :

- Frais d'inscription, pédagogiques : **52 428 €** (44 362 € en 2021)
- Frais d'inscription aux congrès : **8 871 €** (5 029 € en 2021)
- Frais de mission associés (déplacements, hébergements, restauration) : **33 132 €** (5 348 € en 2021)

Répartition des agents bénéficiaires

Les statistiques ci-dessous concernent l'ensemble des 88 agents présents à l'Abes en 2022 (91 agents en 2021), en tenant compte des arrivées et des départs.

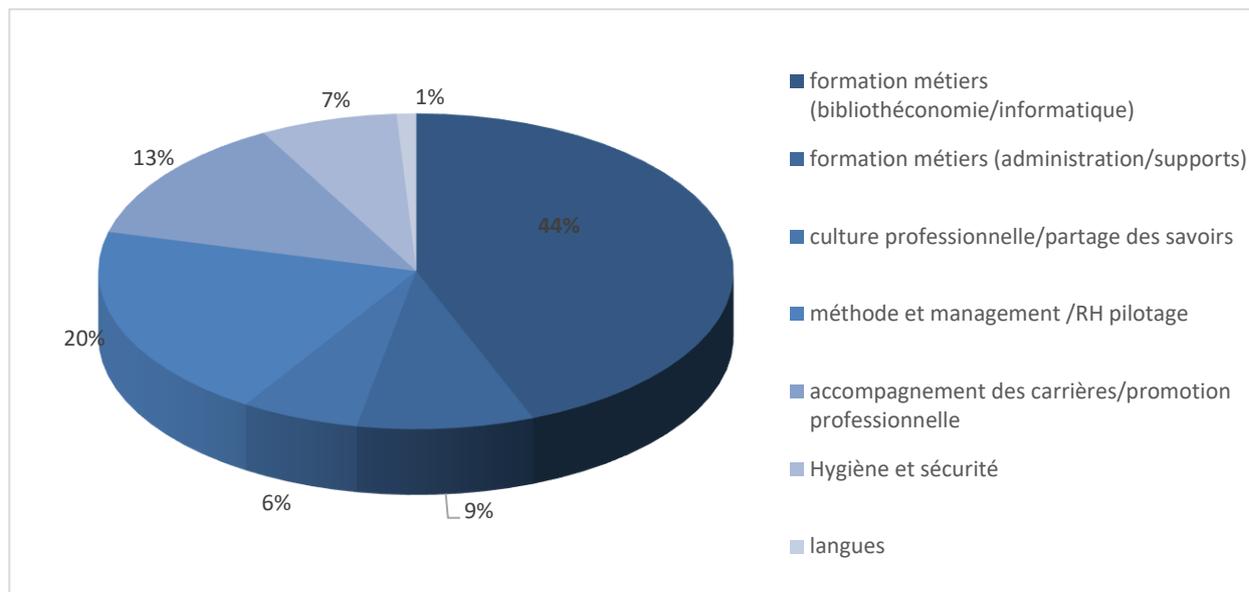
En 2022, 86 agents (90 agents en 2021) ont bénéficié de 6,2 jours de formation en moyenne (6 jours en 2021), en légère hausse cette année pour atteindre le niveau de la période avant Covid.

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	Total Abes
	AENES	BIB	ITRF		AENES	BIB	ITRF		
Effectif 2022	1	31	41	73	5	5	5	15	88
Nombre agents formés	1	31	40	72	5	4	5	14	86
Heures FOR	5	1 066	1 759,5	2 830,5	195	83	151,5	429,5	3 260
Jours FOR	1	178	293	472	32	14	25	71	543
Moyenne heures FOR par agent	5	34,5	42,9	38,8	39	16,5	30,3	28,5	37
Moyenne jours FOR par agent	5	5,7	7,1	6,5	6,5	2,8	5	4,7	6,20

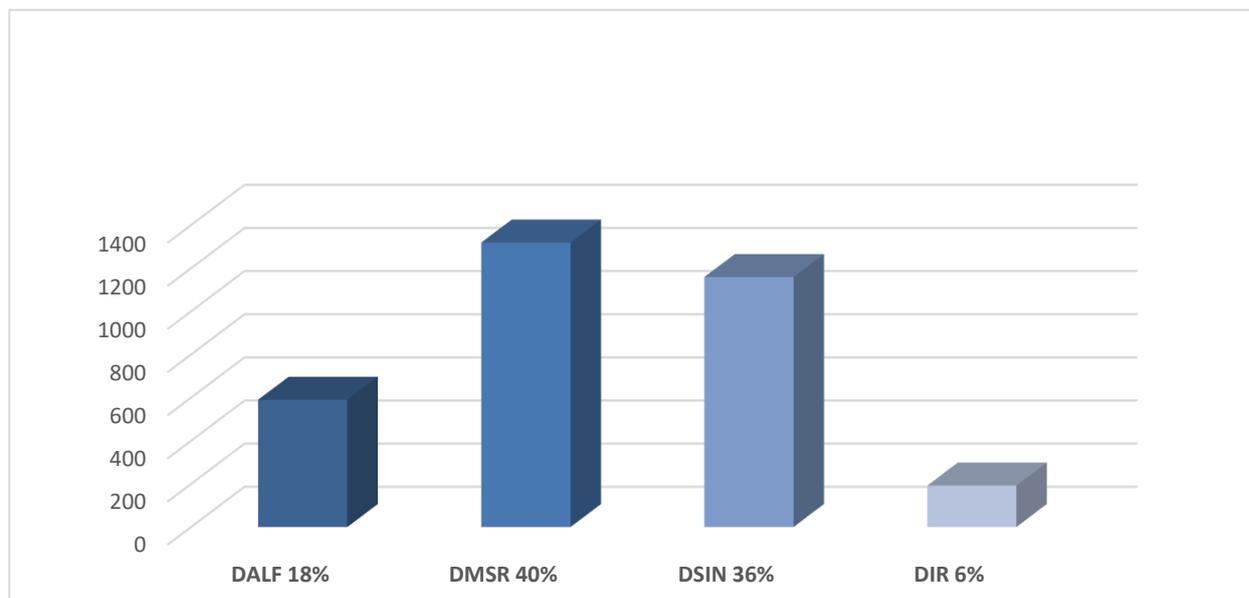
Répartition du volume de formation par domaine d'activité



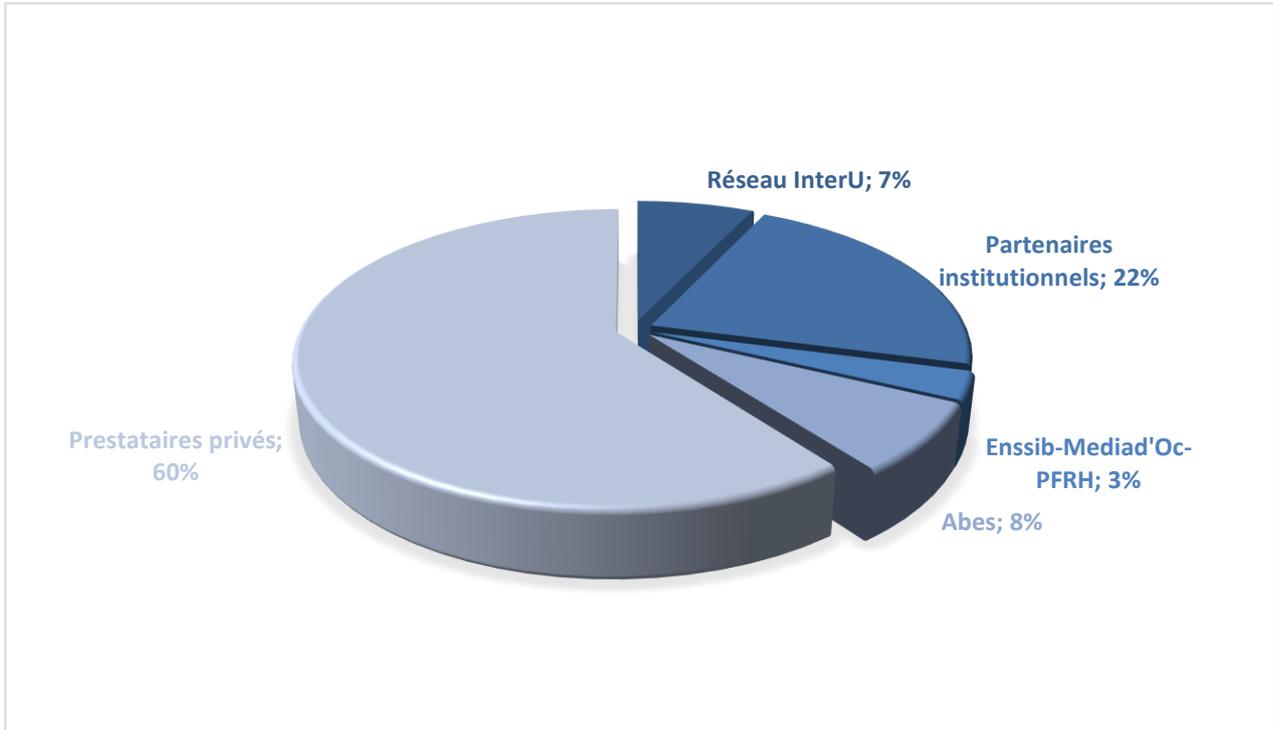
Les formations métiers en bibliothéconomie et informatique représentent 44% (50% en 2021) de la totalité des formations suivies par les personnels de l'Abes.

Les formations métiers administratifs et supports ont augmenté (9% en 2022 contre 6% en 2021)

Répartition par département / composante



Répartition par type de prestataire



Le volumes de formations en InterU a diminué sur cette année 2022 (7% contre 18% en 2021).

En revanche, les formations dispensées par les prestataires privés ont largement augmenté (60% contre 39% en 2021).

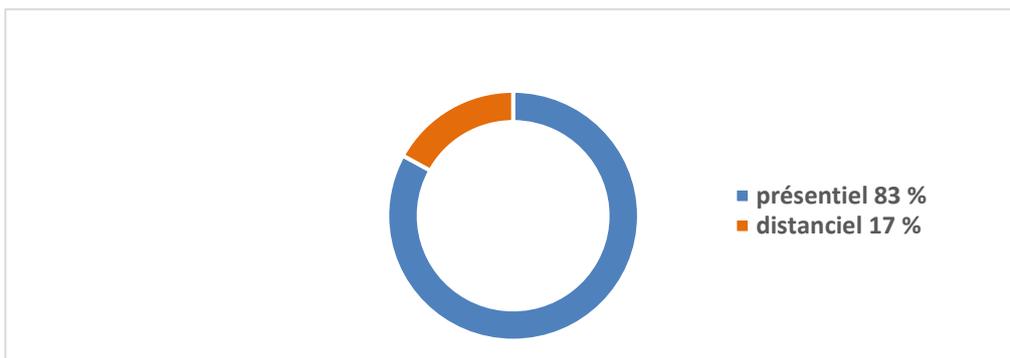
Répartition par genre

Concernant la répartition par genre, il y a eu 43 femmes et 45 hommes formés en 2022 avec une répartition du volume de formation de 43,5% pour les femmes (52% en 2021) et 56.5% pour les hommes (48% en 2021).



Répartition par format présentiel/distanciel

Les formations à distance sont en net recul (52% en 2021), notamment du fait de la sortie de crise sanitaire.



Accompagnement des parcours professionnels des agents et formation continue

- 4 actions au titre du CPF ont été réalisées en 2022
- 1 démarche de bilan de compétences a été initiée

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 2022, l'Abes emploie **6 personnes en situation de handicap**.

Le taux d'emploi réel de l'établissement s'élève à 5,88% en 2022 (4,55% en 2021, 4,71% en 2020, 4,76% en 2019, 3,84% en 2018). Le taux d'emploi direct s'élève à 3,85% pour l'année 2022. Le taux règlementaire s'élevant à 6% de l'effectif total.

Les personnels en situation de handicap sont majoritairement des femmes et comptent pour 2 tiers des personnels titulaires.

À noter : Le non-respect de l'obligation d'emploi par les employeurs publics implique le paiement d'une contribution financière au Fond pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Répartition par catégorie de la fonction publique

Catégorie	Statut	Nombre de BOE
A	Titulaire	4
B	Contractuel	1
B	Titulaire	1

Répartition par statut

Statut	Nombre de BOE	Femmes	Hommes	Taux d'emploi
Titulaires	5	4	1	8,47%
Contractuel	1	1	0	3,85%
TOTAL	6	5	1	5,88%

Principales actions mises en œuvre en 2022

- Aménagements et adaptations des postes de travail
- Aménagement de l'organisation 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 de l'Abes

8. La masse salariale

La masse salariale représentée ci-dessous intègre les rémunérations principales, les rémunérations indemnitaires, le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, les cotisations sociales.

À noter : L'ensemble des dépenses de personnel relève du programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire)

Evolution de la masse salariale consolidée (toutes populations confondues, coûts chargés)

	2018	2019	2020	2021	2022
Budget Etat	4 277 138	4 418 358	4 563 332	4 763 902	4 908 815
Budget propre	687 983	772 106	915 976	1 096 249	1 164 330
TOTAL	4 965 121	5 190 464	5 479 308	5 860 151	6 073 145

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

	Titulaires				Contractuels			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Catégorie A +	3 708	3 839	4 208	4 368	-	-	-	
Catégorie A	2 687	2 904	2 999	3 093	2 055	1 891	1 900	2126
Catégorie B	1 946	1 754	2 174	2 213	1 622	1 667	1 737	1956
Catégorie C	1 641	1 602	1 905	-	-	-	-	

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

	2019	2020	2021	2022
Titulaires				
Rémunérations principales	2 611 984	2 697 915	2 806 846	2 890 430
Dont Primes	497 756	519 726	579 146	573 631
Rémunérations accessoires liées aux fonctions	7 423	7 423	7 423	7 423
Contractuels				
Rémunérations principales	519 143	617 986	752 557	814 461
Dont Primes	72 744	91 292	105 157	145 595
Rémunérations accessoires liées aux fonctions	0	0	0	0

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

	Hommes		Femmes	
	ETPT	Rémunération brute / mois	ETPT	Rémunération brute / mois
Catégorie A+ titulaires				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	0,80	4 790	-	-
41 à 50 ans	4	5 164	2	4 779
51 à 60 ans	4	6 016	5	5 346
61 ans et +	0,87	5 833	3	5 650
Catégorie A titulaires				
20 à 30 ans	1	3 010	-	-
31 à 40 ans	2,09	3 211	5,15	3 587
41 à 50 ans	5	3 774	2	4 106
51 à 60 ans	7	4 190	3	3 378
61 ans et +	1	4 675	0,80	5 414
Catégorie B titulaires				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	0,92	1 950	0,67	2 722
41 à 50 ans	1	2 966	3	2 678
51 à 60 ans	1	3 052	3,60	2 759
61 ans et +	-	-	0,80	3 355
	Hommes		Femmes	
	ETPT	Rémunération brut mois	ETPT	Rémunération brut mois
Catégorie A contractuels				
20 à 30 ans	4,83	2 444	0,92	2 238
31 à 40 ans	3,34	2 761	5,31	2 477
41 à 50 ans	2	3 668	3,54	2 539
51 à 60 ans	1	3 021	2	2 658
61 ans et +	-	-	-	-
Catégorie B contractuels				
20 à 30 ans	-	-	-	-
31 à 40 ans	1,07	2 314	-	-
41 à 50 ans	1	2 456	0,80	2 548
51 à 60 ans	-	-	-	-
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 2022, dix 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 2022, le budget de fonctionnement de l'APA s'élève à **118 620 €** (93 420 € en 2021) dont notamment :

- 93 420€ consacrés à l'acquisition des tickets restaurant.
- 25 200 € consacrés aux activités sociales, culturelles ou sportives

Conformément au volet social de ses missions, l'APA intervient ponctuellement en proposant des prêts individuels remboursables. En 2022, le montant des aides individuelles s'est élevé à 350 € (1 200€ en 2021) pour 1 bénéficiaire (1 homme).

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

Adhésion au pôle médico-social AMETRA devenu 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).

Repères – Evolutions en 2022

AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE

Après avoir augmenté de 0,9% en janvier 2022, de 2.65% en mai 2022, le SMIC a augmenté de 2,01% en août 2022 portant le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC) à 11,07 € bruts (10,25 € en 2021) soit 1 678,95 € bruts mensuels.

AUGMENTATION DU POINT D'INDICE AU 1ER JUILLET 2022

A compter de cette date, le traitement afférent à l'indice 100 majoré est porté à 5 820,04 € brut annuel, soit une hausse de 3,5 %. La valeur de point d'indice passe ainsi de 4,686 € brut mensuel à 4,85 € brut mensuel.

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 1er septembre 2021 pour les agents de l'Abes en paye d'avril 2022.

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.

Cette retenue s'applique sur le traitement indiciaire brut correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon détenu le fonctionnaire.

- 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 2022	0,49241 €
1 ^{er} janvier 2021	0,48705 €
1 ^{er} janvier 2020	0,48511 €
1 ^{er} janvier 2019	0,48031 €

LA LOI DE PROGRAMME 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 2022, sont concernés, à l'Abes, les adjoints techniques RF, les personnels administratifs et les bibliothécaires.

Le ministère a fixé des montants forfaitaires annuels d'IFSE supplémentaires en 2022, pour ces catégories avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2022.

- Les adjoints techniques RF = 170€
- Les personnels administratifs = 400€
- Les bibliothécaires = 500€

Modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation :

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

A ce titre, à l'Abes, les campagnes de liste d'aptitude exceptionnelles pour l'accès au corps des IGR sont organisées à compter de l'année 2022 et l'établissement a obtenu en 2022 le repyramidage d'un emploi de technicien en assistant ingénieur pour l'organisation d'un examen professionnel pour l'accès au corps des assistants ingénieurs au titre de la campagne de l'année 2023.

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

Forfait remboursement partiel de la complémentaire santé

Décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État

Depuis le 1er janvier 2022, les agents publics de l'État peuvent bénéficier du remboursement d'une partie de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais dits de "santé", correspondant aux frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent. Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros versé par l'employeur public. Ce dispositif de remboursement santé est temporaire et vise à assurer la transition vers un nouveau régime de protection sociale complémentaire qui sera mis en place de manière progressive à compter du 1er janvier 2024.



Le rapport social unique 2022 est produit par le service des Ressources Humaines (département Administration Logistique et Finances) - Contact : rh@abes.fr