



EFEQ

École française d'Extrême-Orient



BILAN SOCIAL 2015



Mot du directeur général des services

Je suis heureuse de vous présenter le Bilan Social 2015 de l'Ecole française d'Extrême-Orient, réalisé par le pôle ressources humaines de l'établissement.

Il réunit dans un document unique les principales données chiffrées relatives aux personnels, permettant d'apprécier la situation de l'établissement dans ce domaine.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, la répartition des âges par catégorie (A, B, C) et le type de statut (titulaires, contractuels, ...).

En plus d'être une réponse à une obligation légale, le bilan social est un outil essentiel de la gestion des ressources humaines et, en observant les résultats de différents indicateurs, il permet d'en suivre l'évolution au fil des années.

Il constitue aussi, bien entendu, un outil de dialogue lors des réunions des groupes de travail et des instances représentatives de l'établissement.

Il permet encore, par sa diffusion, d'assurer la transparence de l'information que ce soit en interne ou en externe et, à ce titre, il est largement diffusé.

Enfin, il a vocation à être, parmi d'autres, un outil de pilotage de l'établissement par la finesse des informations qu'il révèle afin que la bonne compréhension de ce qu'est notre établissement nous ouvre la réflexion sur ses perspectives d'avenir.

Ce bilan social fait l'objet d'une présentation au Comité Technique et au Conseil d'Administration.

Bonne lecture.

SOMMAIRE

Présentation et précisions méthodologiques	3
LES PERSONNELS	
Notion sur les emplois et effectifs	5
Les chiffres clés	6
Les effectifs par grade et corps	8
Les enseignants-chercheurs	10
Les personnels administratifs	11
Pyramide des âges	12
Les vacataires	13
Les personnels locaux à l'étranger	14
Répartition géographique des personnels	16
Les types de métier par branche d'activité professionnelle	18
Les avancements, mouvements et promotions	19
 LA MASSE SALARIALE	
Le montant de la masse salariale	21
Grille indiciaire et indices moyens des personnels	22
Primes et indemnités	23
Le Compte épargne temps (CET)	24
 ORGANISATION DU TRAVAIL	
Le Temps partiel	25
Les Congés	26
 FORMATION	28
 ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES	29
 LES REPRESENTANTS AUX CONSEILS	30
 GLOSSAIRE	31

Présentation

Le bilan social est un document que les entreprises de plus de 300 salariés doivent publier chaque année depuis la loi 77-769 du 12 juillet 1977.

Son élaboration n'a été rendue obligatoire que progressivement pour le secteur public : en 1988 pour les établissements publics hospitaliers et en 1994 pour les collectivités territoriales.

Aucun texte n'impose la constitution d'un bilan social aux universités (pas plus qu'aux établissements relevant en règle générale de la fonction publique d'Etat), mais la Loi LRU (Loi n°2077-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités) a prévu la création d'un CTP (Comité Technique Paritaire) auquel doit être présenté chaque année un « bilan de la politique sociale de l'établissement » (art. L. 951-1-1 du Code de l'Education).

Ce bilan social est un outil de gestion des ressources humaines et d'information des personnels et d'aide à la décision favorisant ainsi le dialogue social.

Précisions méthodologiques

Chaque partie est décomposée en fiches synthétiques qui comportent des données chiffrées et/ou un graphique les illustrant.

LE PÉRIMÈTRE

Les personnels de l'Ecole française d'Extrême-Orient dont il est question dans le bilan social sont répartis en 2 catégories :

- les chercheurs (enseignants-chercheurs titulaires et chercheurs contractuels)
- les personnels BIATSS (personnels administratifs titulaires et contractuels)

Sont exclus du bilan social les personnels de l'Établissement en position de détachement sortant, de mise à disposition sortante ou en disponibilité. Lorsqu'ils sont placés dans ces positions, les agents libèrent leur poste qui est alors laissé vacant ou pourvu par un contractuel.

Sont également exclus du bilan les personnels (chercheurs ou BIATSS) rémunérés sur des contrats de recherche (PCRD, FSP, ANR, etc.).

Les effectifs figurant dans les tableaux sont comptabilisés en Équivalent Temps Plein (ETP) sauf pour certaines fiches où ce sont les effectifs physiques, c'est-à-dire les agents en activité dans l'Établissement et rémunérés à la date d'observation retenue, qui ont été pris en considération.

LA DATE D'OBSERVATION

Sauf indication contraire, les données proviennent des tableaux de gestion élaborés par le pôle ressources humaines. Elles portent sur l'année civile 2015 ou une observation au 31/12/2015.

LES OUTILS

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites des tableaux de gestion élaborés par le pôle ressources humaines de l'EFE0 :

Directeur général des services : Valérie LIGER-BELAIR

Responsable de la gestion des personnels : Didier MARIETTE

Ce service est disponible pour tout complément d'informations permettant d'apporter des éléments nouveaux.

Contacts : direction-services@efeo.net

dmariette@hotmail.com

LES PERSONNELS

NOTIONS SUR LES EMPLOIS ET EFFECTIFS

Le ministère chargé de l'enseignement supérieur octroie une masse salariale annuelle et un plafond d'emplois. L'État permet ainsi à l'Établissement de recruter jusqu'à un certain nombre d'emplois, dans le respect du financement accordé. Le plafond d'emploi de l'EFEO est de 66 (41 supports scientifiques et 25 supports BIATSS).

Les personnels peuvent être soit :

- fonctionnaire (titulaire de la Fonction Publique ou stagiaire). On parle alors de titulaires ou permanents. Ce sont ceux qui ont réussi un concours de la fonction publique.
- contractuel ou non-titulaire. On parle alors de non-titulaires, contractuels ou non permanents. Ce sont les personnels recrutés sans concours. Les Contractuels peuvent être à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Les personnels non-titulaires regroupent l'ensemble des contractuels (scientifiques ou administratifs). La population contractuelle est liée à l'EFEO par un contrat de travail.

Un agent titulaire ou stagiaire (fonctionnaire) occupe nécessairement un support. Le support est un numéro identifié par l'État et fait partie de la masse salariale. Ces supports d'emploi sont plafonnés (66 pour l'EFEO).

Dans la plupart des cas, 1 agent consomme 1 emploi budgétaire plein (temps plein). Cependant il existe plusieurs cas particuliers qui impliquent qu'on ne peut pas mettre en relation directement la consommation d'emplois budgétaires avec le nombre d'agents :

- en cas d'activité à temps partiel, l'agent n'occupe pas la totalité de son emploi. Les quotités de temps issues de plusieurs occupations à temps partiel permettent d'ouvrir des emplois sur « rompus de temps partiels » (exemple : 2 emplois occupés à 70% libèrent une quotité de 30% chacun soit 60% pour accueillir un troisième agent à temps partiel. On a alors 2 « supports » pour 3 agents).
- suivant les calendriers d'affectation et de recrutement (concours, mutation, détachement, retraite) des supports peuvent rester vacants sur tout ou partie de l'année universitaire.

L'EFEO recrute par ailleurs des personnels de droit local (droit étranger) financés sur le budget de fonctionnement de l'établissement, sans plafond défini par l'Etat.

Enfin, des contractuels peuvent être recrutés par l'EFEO sur des ressources autres que celles de l'Etat (contrats de recherche par exemple). Ces personnels sont exclus du bilan social présenté ici.

LES CHIFFRES CLÉS

Personnels titulaires

PERMANENTS	PPP au 31/12			ETP au 31/12			ETPT en 2015		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Chercheurs	24	7	31	24	6,5	30,5	23,5	7,2	30,7
Administratifs	8	11	19	8	10,7	18,7	6,7	11,1	17,8
TOTAL	32	18	50	32	17,2	49,2	30,2	18,3	48,5

Personnels non titulaires

CONTRACTUELS	PPP au 31/12			ETP au 31/12			ETPT en 2015		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDD Chercheurs	2	3	5	2	3	5	1,1	3,0	4,1
CDD Administratifs	1	2	3	1	2	3	0,9	2,4	3,3
TOTAL CDD	3	5	8	3	5	8	2,0	5,4	7,4
CDI Chercheurs			0			0			0,0
CDI Administratifs	2	2	4	2	2	4	2,0	2,0	4,0
TOTAL CDI	2	2	4	2	2	4	2,0	2,0	4,0
TOTAL CONTRACTUELS	5	7	12	5	7	12	4,0	7,4	11,4

Évolution des effectifs

PERSONNELS	2013			2014			2015		
	PPP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT sur l'année	PPP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT sur l'année	PPP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT sur l'année
Permanents	49	48,6	51,2	46	45,2	47,2	50	49,2	48,5
Non titulaires de droit public	15	14,2	12,5	15	15,0	15,1	12	12,0	11,4
TOTAL	64	62,8	63,7	61	60,2	62,3	62	61,2	59,9

PPP : Personne Physique Payée au 31/12.

ETP : Équivalent Temps Plein au 31/12 (somme des quotités).

ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé sur l'année (calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1ETPT = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100%).

Exemple :

1 salarié à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETP

1 salarié à temps partiel (80%) présent toute l'année correspond à 0,8 ETP

1 salarié à temps partiel (80%) présent les 6 premiers mois de l'année correspond à 0,4 ETPT sur l'année entière

Sur l'exemple donné : 3 PPP = 2,6 ETP le 1^{er} mai = 2,2 ETPT le 31 décembre

Catégories d'emplois de la Fonction publique

PERSONNELS FONCTIONNAIRES ET ASSIMILES	CHERCHEURS			ADMINISTRATIFS			TOTAL			%		
	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT
A	31	30,5	30,7	13	12,9	12,0	44	43,4	42,7	88,0%	88,2%	88,0%
Hommes	24	24,0	23,5	7	7,0	5,7	31	31,0	29,2	96,9%	96,9%	96,7%
Femmes	7	6,5	7,2	6	5,9	6,3	13	12,4	13,5	72,2%	72,1%	73,8%
% femmes	22,6%	21,3%	23,4%	46,2%	45,7%	52,7%	29,5%	28,6%	31,6%			
B				4	3,8	3,8	4	3,8	3,8	8,0%	7,7%	7,8%
Hommes												
Femmes				4	3,8	3,8	4	3,8	3,8	22,2%	22,1%	20,8%
% femmes				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
C				2	2,0	2,0	2	2,0	2,0	4,0%	4,1%	4,1%
Hommes				1	1,0	1,0	1	1,0	1,0	3,1%	3,1%	3,3%
Femmes				1	1,0	1,0	1	1,0	1,0	5,6%	5,8%	5,5%
% femmes				50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%			
TOTAL	31	30,5	30,7	19	18,7	17,8	50	49,2	48,5	100,0%	100,0%	100,0%
Hommes	24	24,0	23,5	8	8,0	6,7	32	32,0	30,2	100,0%	100,0%	100,0%
Femmes	7	6,5	7,2	11	10,7	11,1	18	17,2	18,3	100,0%	100,0%	100,0%
% femmes	22,6%	21,3%	23,4%	57,9%	57,2%	62,5%	36,0%	35,0%	37,7%			

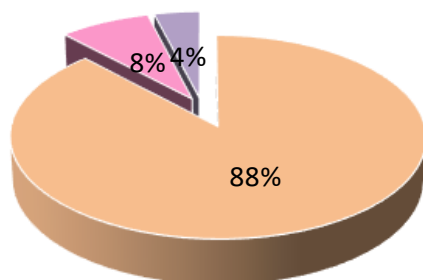
PPP : Personne physique payée au 31/12.

ETP : Equivalent Temps Plein au 31/12 (somme des quotités).

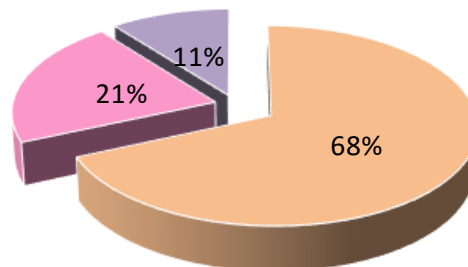
ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé sur l'année (calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée :

1 personne/an = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100%).

Répartition des personnels par catégorie



Répartition des personnels par catégorie
(hors enseignants-chercheurs)



LES EFFECTIFS

Chercheurs et Administratifs par grade

Ensemble des agents au 31/12 (PPP)

GRADE	HOMMES		FEMMES		TOTAL GRADES	TOTAL CORPS
	Effectif	%	Effectif	%		
CHERCHEURS	23	74,2%	8	25,8%	31	31
DECE	2	100,0%			2	
DE1C	1	33,3%	2	66,7%	3	10
DE2C	5	100,0%			5	
MCHC	2	100,0%			2	
MC	13	68,4%	6	31,6%	19	21
ADMINISTRATIFS	8	42,1%	11	57,9%	19	19
DIR	1	100,0%			1	
DIR ET			1	100,0%	1	2
CONSERVATEUR	1	100,0%			1	
MAG	1	100,0%			1	2
DGS			1	100,0%	1	
AC	1	100,0%			1	4
SAENES			2	100,0%	2	
IGE	4	50,0%	4	50,0%	8	
TRF			2	100,0%	2	11
ATRF			1	100,0%	1	
TOTAL	31	62,0%	19	38,0%	50	50

Chercheurs et Administratifs par corps

Ensemble des agents au 31/12 (PPP)

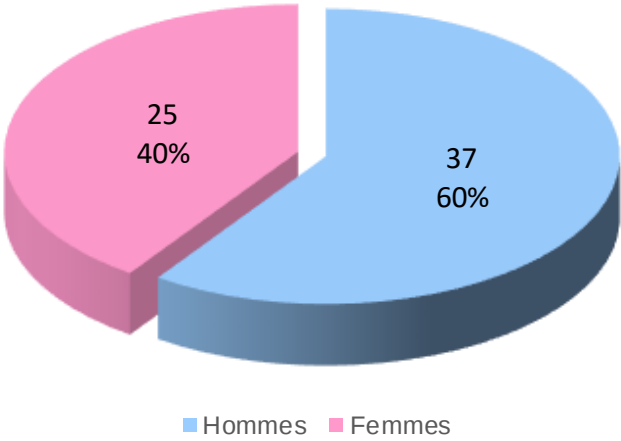
CORPS	HOMMES		FEMMES		TOTAL		AGE MOYEN
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
CHERCHEURS	23	74,2%	8	25,8%	31	62,0%	52 ans
DE	8	80,0%	2	20,0%	10	20,0%	56,7 ans
MC	15	71,4%	6	28,6%	21	42,0%	49,8 ans
ADMINISTRATIFS	8	42,1%	11	57,9%	19	38,0%	45,9 ans
DIR	1	50,0%	1	50,0%	2	4,0%	56 ans
BIB	2	100,0%			2	4,0%	39 ans
ATOS	1	25,0%	3	75,0%	4	8,0%	46,3 ans
ITRF	4	36,4%	7	63,6%	11	22,0%	45,2 ans
TOTAL	31	62,0%	19	38,0%	50	100,0%	49,7 ans

Contractuels de droit public

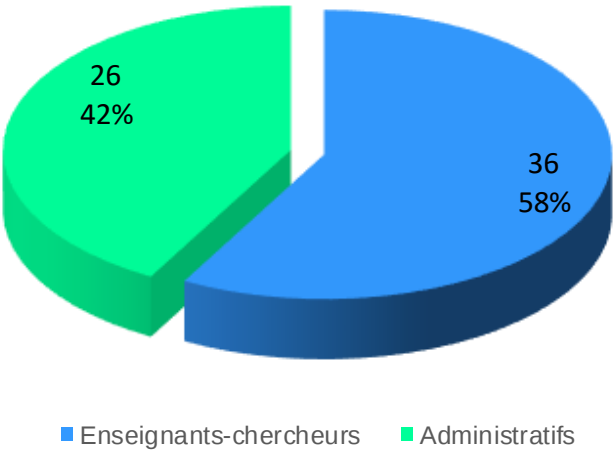
MOTIF DE RECRUTEMENT	EFFECTIF SUR L'ANNEE 2015		
	En personnes physiques	Dont encore présents au 31/12	En ETPT
CDD Chercheurs	5	5	4,1
CDD Administratifs	5	3	3,3
TOTAL CDD	10	8	7,4
CDI Chercheurs			
CDI Administratifs	4	4	4,0
TOTAL CDI	4	4	4,0
TOTAL CONTRACTUELS	14	12	11,4

62

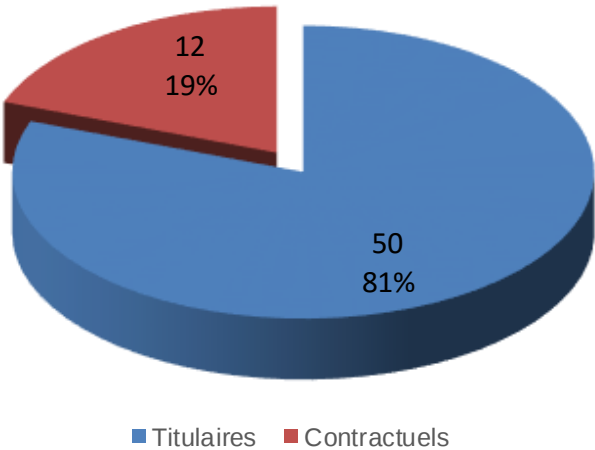
Répartition des personnels par genre



Répartition par type de personnel

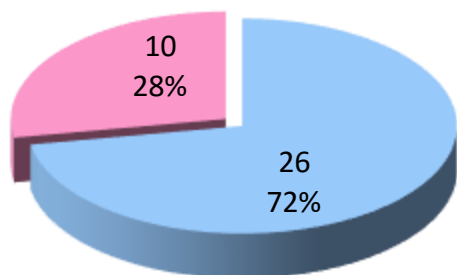


Répartition des personnels par statut



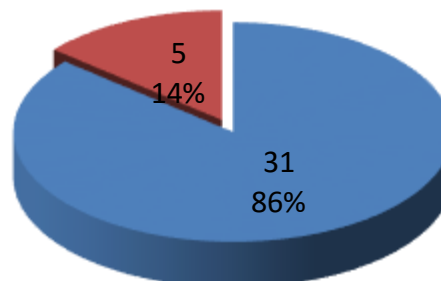
LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Répartition des personnels par genre



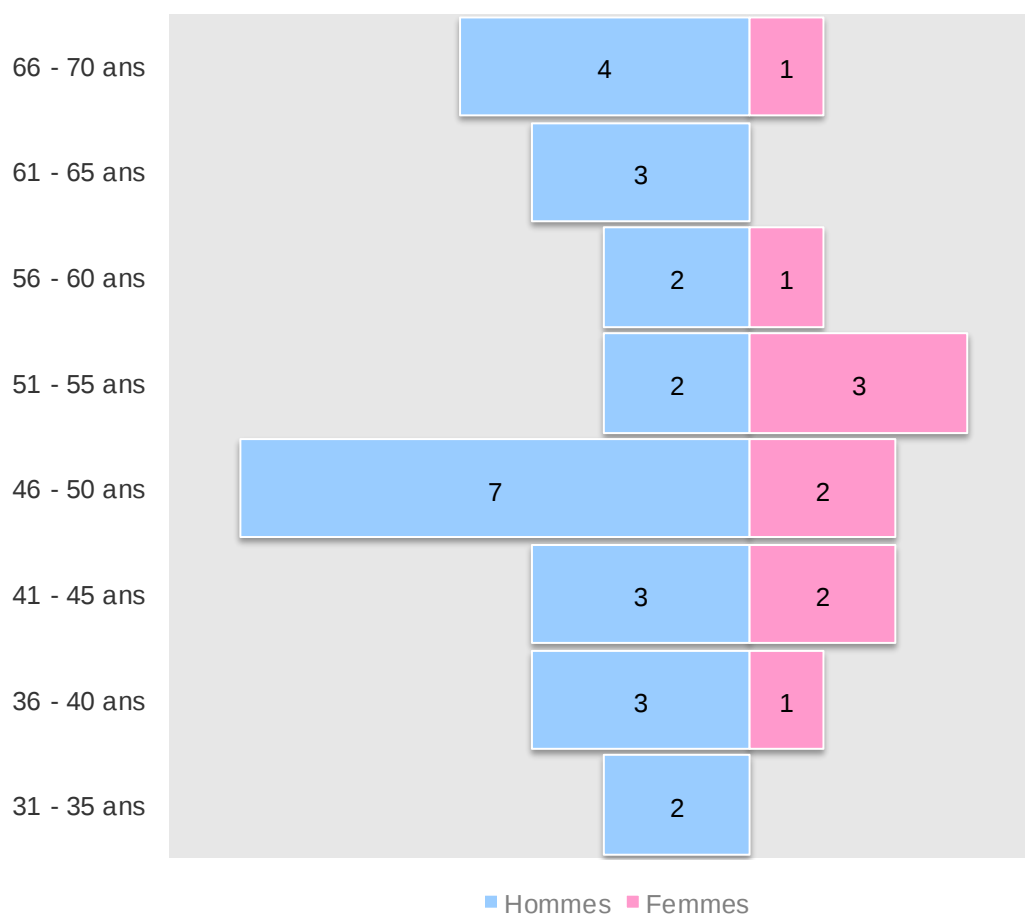
■ Hommes ■ Femmes

Répartition par type de personnel



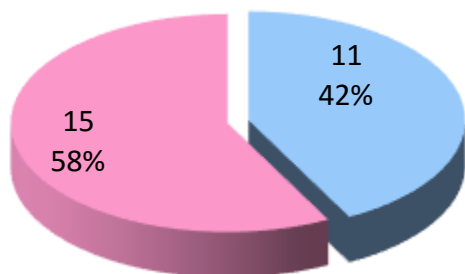
■ Titulaires ■ Contractuels

Pyramide des âges des enseignants-chercheurs



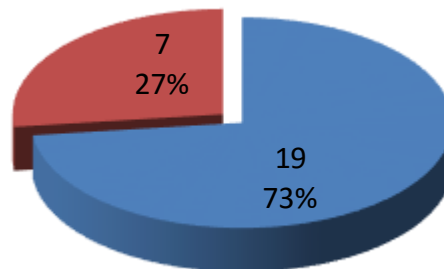
LES BIATSS

Répartition des personnels par genre



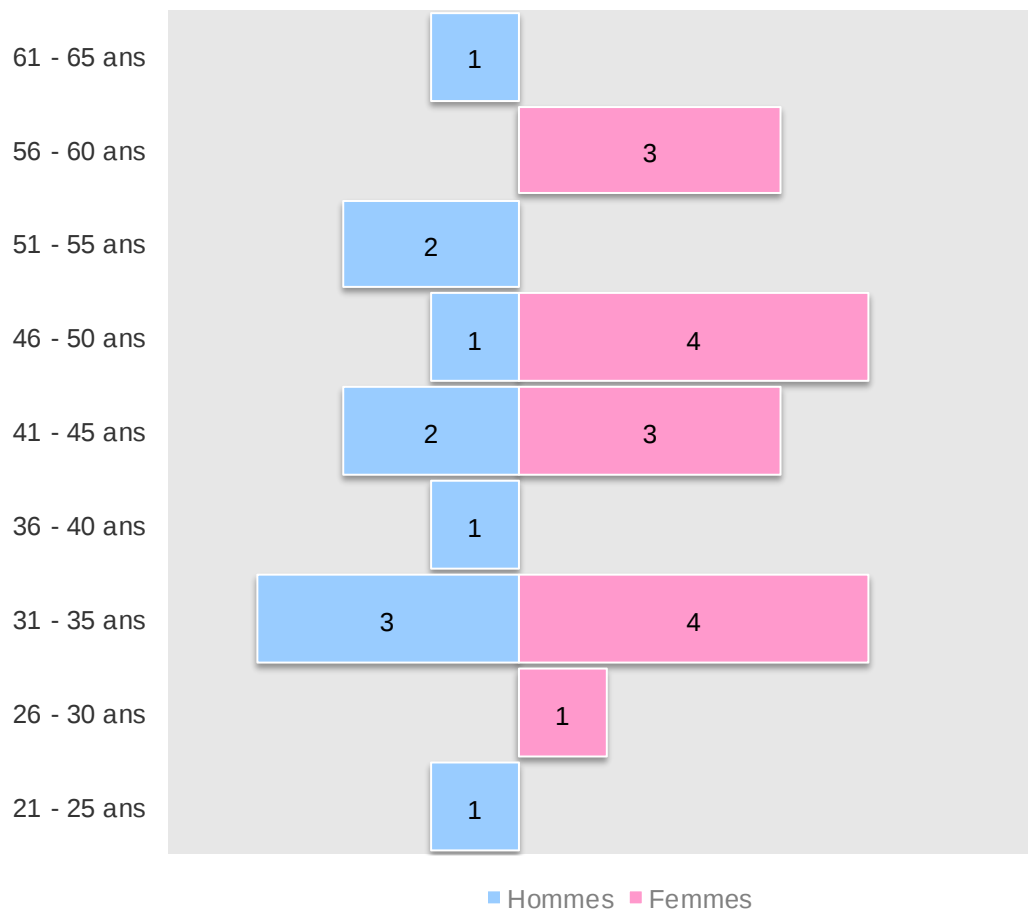
■ Hommes ■ Femmes

Répartition par type de personnel



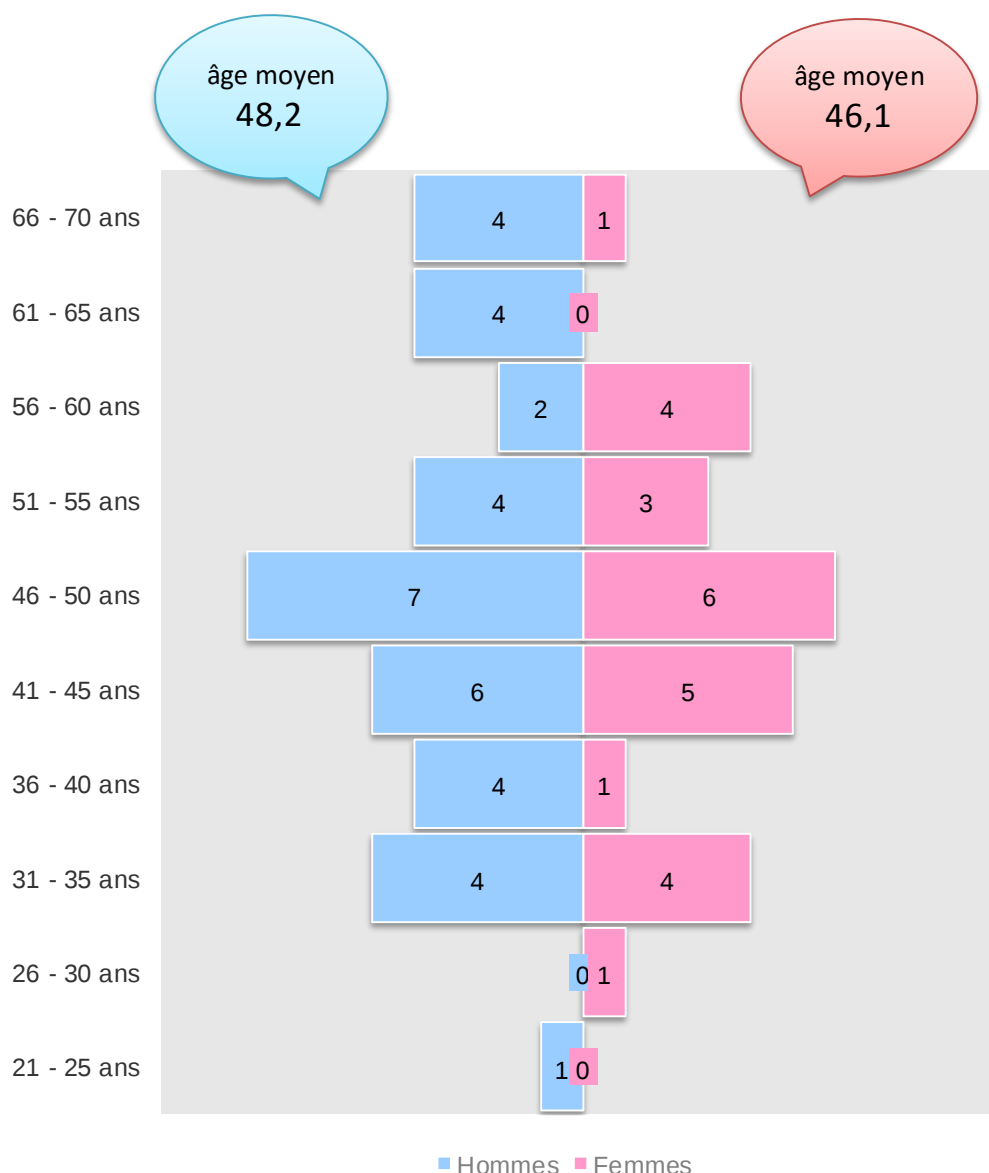
■ Titulaires ■ Contractuels

Pyramide des âges des personnels administratifs



PYRAMIDE DES AGES TOUS PERSONNELS CONFONDUS

Pyramide des âges de l'ensemble du personnel



âge moyen
47,4

Ages moyens

Population	2012	2013	2014	2015
Chercheurs	52,0	52,1	51,5	52,0
Administratifs	44,8	45,9	46,9	45,9
Fonctionnaires	49,7	50,2	50,0	49,7
Contractuels	40,0	40,2	40,3	37,8
TOTAL	48,0	47,9	47,6	47,4

LES VACATAIRES

Un vacataire (même si aucun texte ne le définit) est une personne à laquelle l'administration fait appel pour exécuter une vacation, c'est-à-dire une tâche précise et très limitée dans le temps.

L'administration peut notamment recourir à un vacataire :

- parce que la tâche à accomplir est si ponctuelle et exceptionnelle qu'elle ne nécessite pas d'engager un agent non titulaire par contrat,
- parce qu'elle présente un caractère d'urgence auquel l'administration n'a pas la possibilité de répondre autrement qu'en faisant appel à un intervenant extérieur.

Le vacataire est rémunéré à la vacation, c'est-à-dire à la tâche.

Les vacataires ne sont pas comptabilisés dans le plafond d'emploi de l'établissement.

Service	Nombre de jours	Nombre d'heures	Nombre de mois	Equivalence temps plein
Gardiennage été	43	215	1,42	
Gardiennage	237	735	4,85	
Maison de l'Asie		950	6,26	0,52
Bibliothèque	299	1 584	10,44	0,87
Photothèque	441	3 052	20,12	1,68
Siège		4 636	30,57	2,55
Equipes	254	1 654	10,91	
Equipes		1 654	10,91	0,91
Cumul		7 240	47,74	3,98



LES PERSONNELS LOCAUX A L'ETRANGER

Les personnels de droit local sont des personnels recrutés par contrat par l'EFEO, soumis au droit local, c'est-à-dire soumis aux règles du droit du travail du pays où est situé le Centre de l'EFEO.

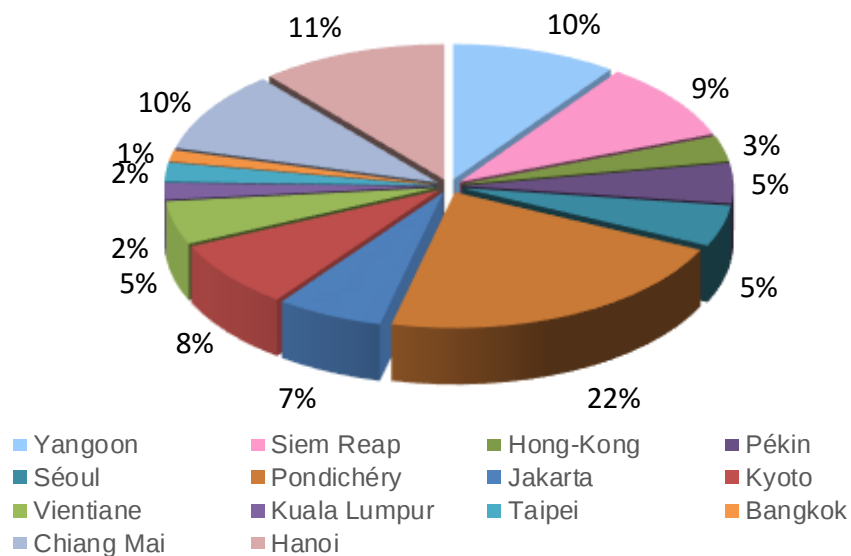
Ces personnels sont recrutés soit en CDI soit en CDD. Leur salaire est aligné sur le salaire moyen de pays d'embauche.

Ces personnels ne sont pas comptés dans le plafond d'emploi de l'EFEO.

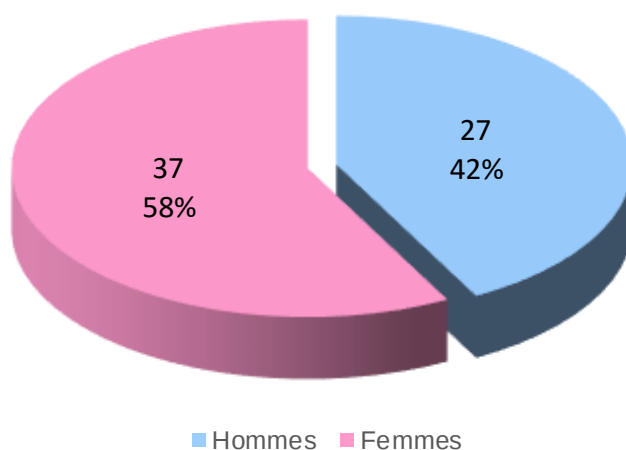
Site	Nombre d'emplois occupés	Salaires	Charges	Rémunération brute annuelle	Répartition en %
MYANMAR (ex BIRMANIE) : Yangoon	2	38 736		38 736	10%
CAMBODGE : Siem Reap	11,45	36 598		36 598	9%
CHINE : Hong-Kong	1	12 000		12 000	3%
CHINE : Pékin	1,8	17 865	891	18 756	5%
COREE : Séoul	0,8	17 675	1 632	19 307	5%
INDE : Pondichéry	16,8	73 460	11 831	85 291	22%
INDE : Pune					
INDONESIE : Jakarta	4	23 478	1 540	25 018	6%
JAPON : Kyoto	1,4	31 356	390	31 746	8%
JAPON : Tokyo					
LAOS : Vientiane	4,5	18 620	1 724	20 344	5%
MALAISIE : Kuala Lumpur	1	6 464	1 352	7 816	2%
TAIWAN : Taipei	0,5	8 568	540	9 108	2%
THAILANDE : Bangkok	1	4 836	520	5 356	1%
THAILANDE : Chiang Mai	6	35 039	3 085	38 124	10%
VIETNAM : Hanoi	6	31 505	12 272	43 777	11%
Total	58,25	356 200 €	35 777 €	391 977 €	100%

A noter : Les employés de l'atelier de Phnom Penh ne sont pas des personnels de l'EFEO mais du Musée national du Cambodge. L'EFEO leur verse cependant une gratification.

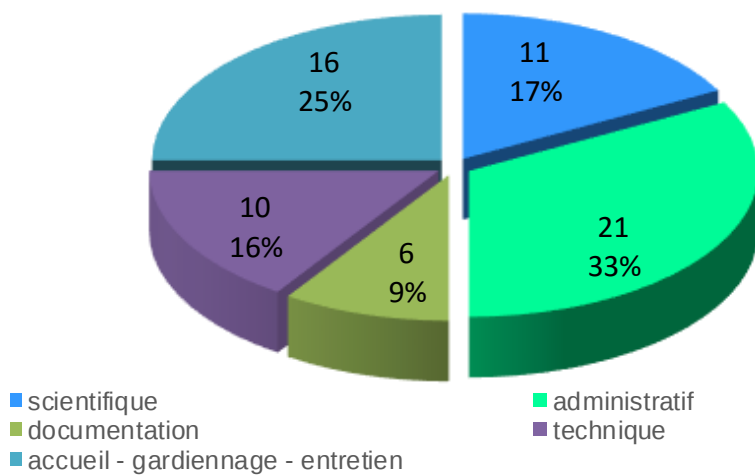
Répartition des personnels par Centre



Répartition des personnels par genre



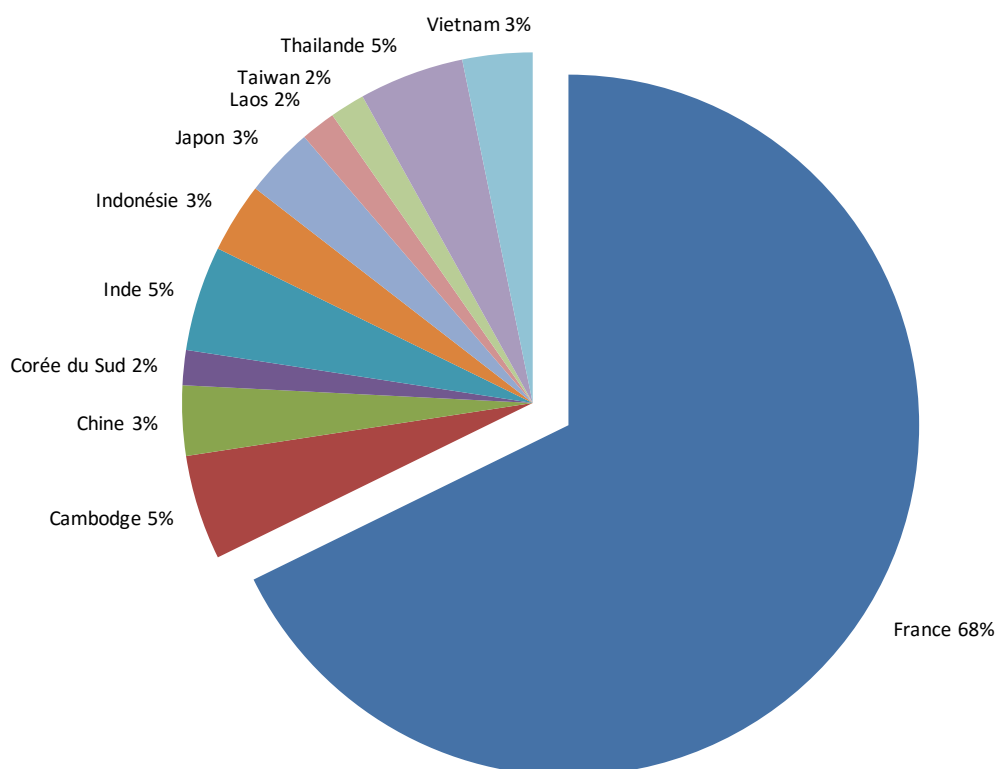
Répartition par type de personnel



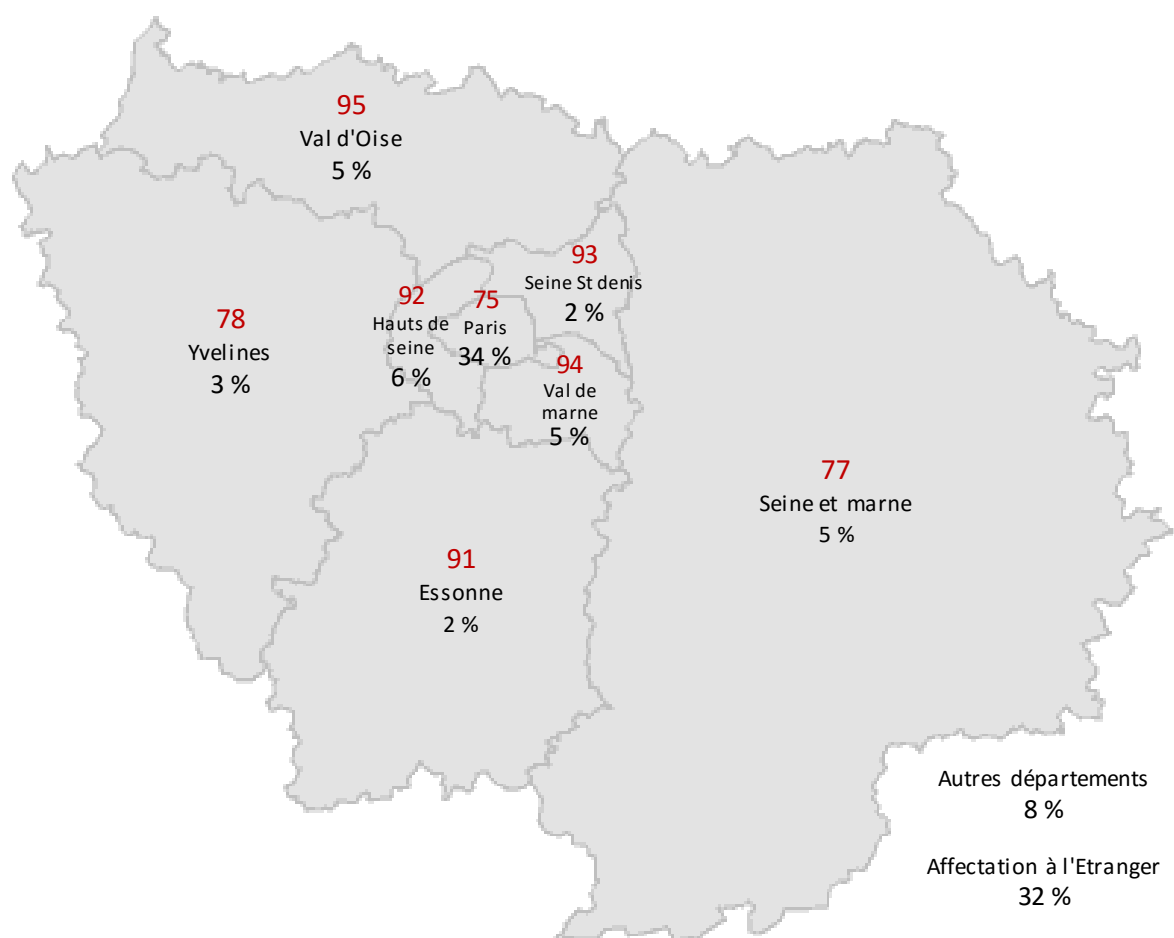
REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES PERSONNELS (chercheurs et administratifs)

PÔLE GÉOGRAPHIQUE	CHERCHEURS			ADMINISTRATIFS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
France	13	4	17	7	10	17	3	5	8	23	19	42
Asie	11	3	14	1	1	2	2	2	4	14	6	20
Cambodge	1		1	1		1	1		1	3		3
Chine	2		2						2	2		2
Corée du Sud		1	1								1	1
Inde	1	1	2		1	1				1	2	3
Indonésie	1		1					1	1	1	1	2
Japon	1		1				1		1	2		2
Laos								1	1		1	1
Taiwan		1	1								1	1
Thaïlande	3		3							3		3
Vietnam	2		2							2		2
TOTAL	24	7	31	8	11	19	5	7	12	37	25	62

Répartition des personnels par pôle géographique



Domiciliation des personnels



LES TYPES DE METIER ITRF PAR BRANCHE D'ACTIVITE PROFESIONNELLE

TYPE DE METIER	BAP	INTITULE DES BAP	EFFECTIF	%
Appui direct à la recherche	A	Sciences du vivant	0	0,0%
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	0	
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	0	
	D	Sciences humaines et sociales	0	
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistique et calcul scientifique	0	72,7%
	F	Information : documentation, culture, communication, édition, TICE	8	
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	0	27,3%
	J	Gestion et pilotage	3	
TOTAL			11	100,0%

BAP : Branche d'activité professionnelle (classement du corps des ITRF : ingénieurs et techniciens de recherche et de formation).

Distribution des ITRF par grade et branche d'activité professionnelle

GRADE	A	B	C	D	E	F	G	J	TOTAL
INGENIEURS	0	0	0	0	0	5	0	3	8
IRHC									0
IR1									0
IR2									0
IEHC									0
IE1									0
IE2						5		3	8
AI									0
TECHNICIENS	0	0	0	0	0	3	0	0	3
TCE						1			1
TCS									0
TCN						1			1
ATP1									0
ATP2									0
ATR1						1			1
ATR2									0
TOTAL	0	0	0	0	0	8	0	3	11
Part des femmes						75,0%		33,3%	63,6%
Poids de la BAP	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	72,7%	0,0%	27,3%	100,0%

AVANCEMENTS, MOUVEMENTS, PROMOTIONS

Avancements

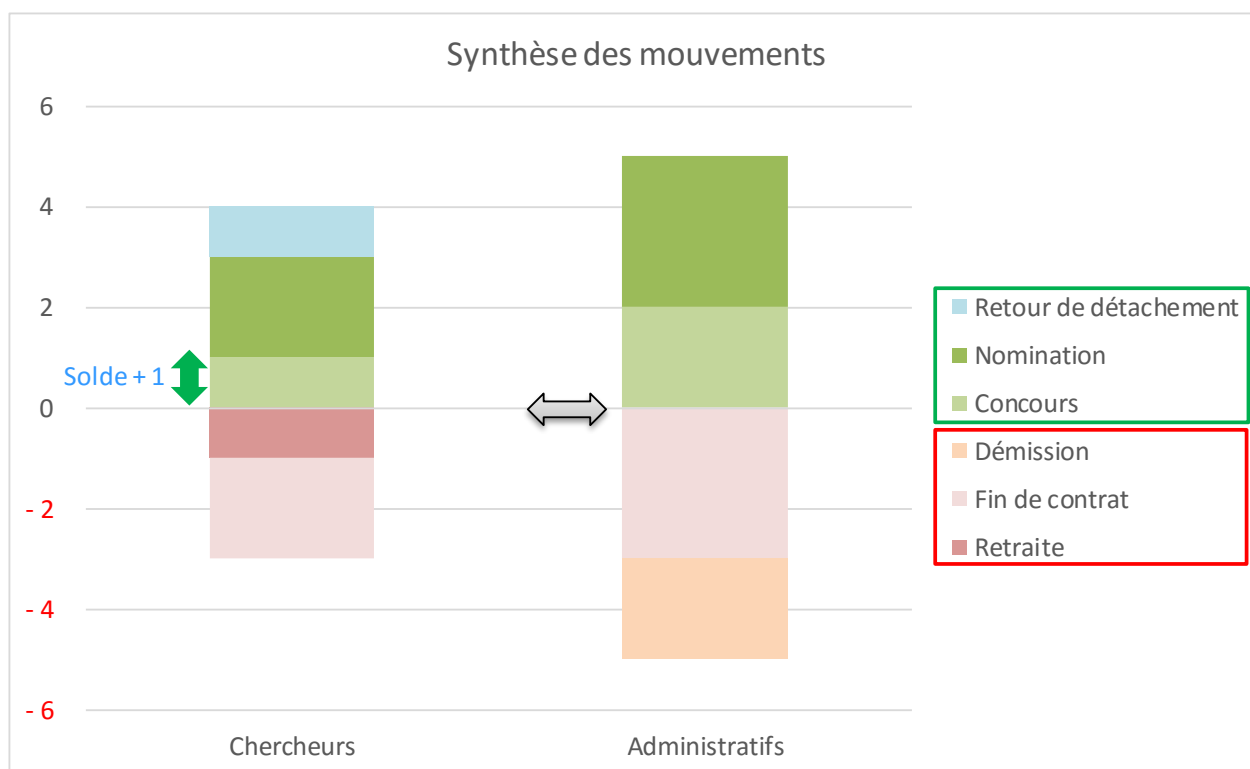
AVANCEMENT DE GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
	Effectif	Effectif	
CHERCHEURS	1	0	1
DECE 2E ➔ DECE 1E			0
DE2C ➔ DE1C	1		1
MC ➔ MCHC	0	0	0
ADMINISTRATIFS	0	0	0
MAG 2 ➔ MAG 1			0
SAENES CN ➔ SAENES CS			0
IGE 2 ➔ IGE 1			0
TRF 2 ➔ TRF 1			0
ATRF 2 ➔ ATRF 1			0
TOTAL	1	0	1

Promotions

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
CHERCHEURS	1	0	1
DE	1		1
MC			0
ADMINISTRATIFS	0	0	0
MAG			0
SAENES			0
IGE			0
TRF			0
ATRF			0
TOTAL	1	0	1

Mouvements

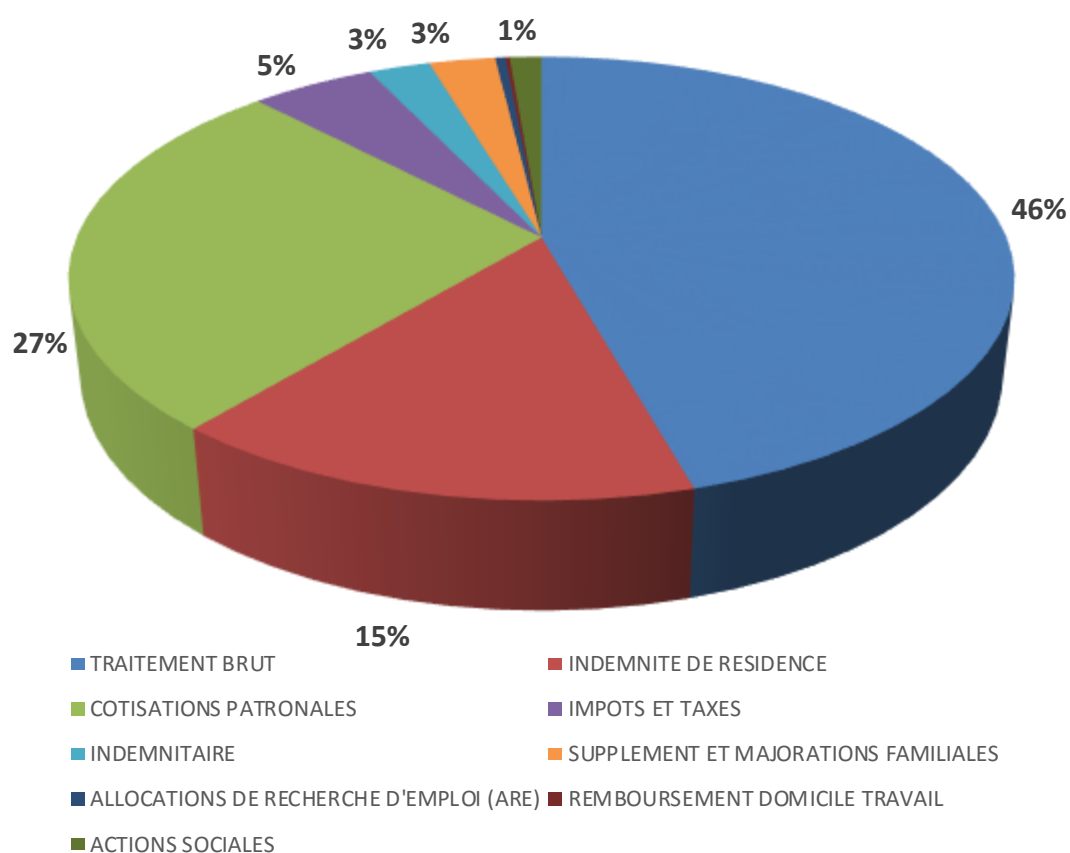
CORPS	Entrée			Sortie			SOLDE
	Concours	Nomination	Retour de détachemen	Retraite	Fin de contrat	Démission	
CHERCHEURS	1	2	1	1	2	0	1
DE			1	1			0
MC	1						1
Contractuel		2			2		0
ADMINISTRATIFS	2	3		0	3	2	0
Conservateur		1					1
MAG							0
SAENES							0
IGE	2	1					3
TRF							0
ATRF							0
Contractuel		1			3	2	-4
TOTAL	3	5	1	1	5	2	1



LA MASSE SALARIALE

MONTANT DE LA MASSE SALARIALE

Libellés	Montant	Pourcentage
TRAITEMENT BRUT	3 265 694	45,6%
INDEMNITE DE RESIDENCE	1 104 966	15,4%
COTISATIONS PATRONALES	1 912 673	26,7%
IMPOTS ET TAXES	361 911	5,1%
INDEMNITAIRE	179 684	2,5%
SUPPLEMENT ET MAJORATIONS FAMILIALES	194 392	2,7%
ALLOCATIONS DE RECHERCHE D'EMPLOI (ARE)	29 379	0,4%
REMBOURSEMENT DOMICILE TRAVAIL	12 816	0,2%
ACTIONS SOCIALES	92 606	1,3%
TOTAL GENERAL	7 154 121	100,0%



GRILLES INDICIAIRES ET INDICES MOYENS DES PERSONNELS

La grille des classifications et des rémunérations des corps de fonctionnaires a été créée par le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948. Ce décret rassemble l'ensemble des bornes indiciaires des grades de tous les corps. Les fonctionnaires sont ainsi classés dans trois (voire quatre) grandes catégories auxquelles correspond une grille de salaire avec un indice plancher et un indice plafond.

Catégorie C : de l'indice 318 à l'indice 489

Catégorie B : de l'indice 327 à l'indice 562

Catégorie A : de l'indice 349 à l'indice 821

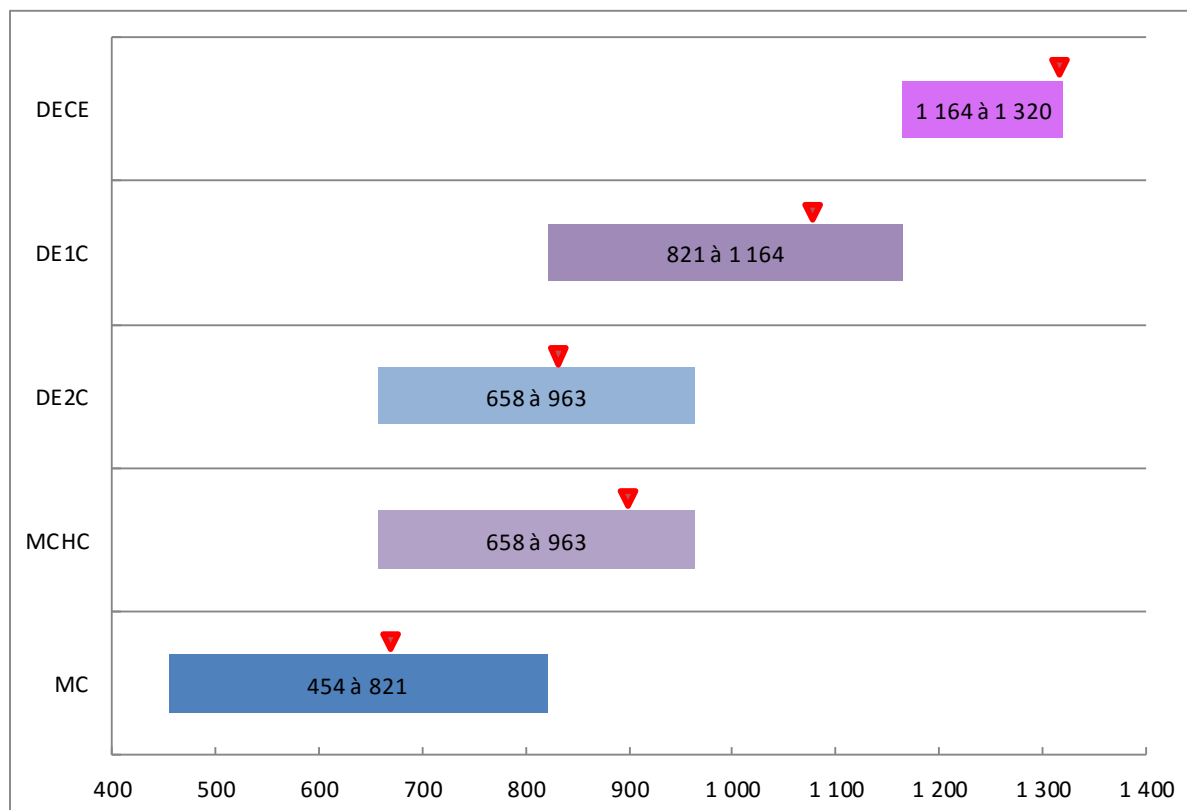
Catégorie A + : Lorsque l'indice terminal est supérieur à 821, jusqu'à la HE E2 (hors échelle lettre E, chevron 2 – indice 1320)

Grille indiciaire et indices moyens des chercheurs

(indice de fin de grade d'accès/indice de début de grade d'origine)

GRADE D'ORIGINE	INDICES		INDICES MOYENS ⁽¹⁾	Hommes	Femmes
	début	fin			
DECE	1 164	1 320	1 320	1 320	
DE1C	821	1 164	1 075	1 031	1 164
DE2C	658	963	837	839	821
MCHC	658	963	892	892	
MC	454	821	664	664	665

(1) Indices majorés moyens des chercheurs permanents rémunérés en 2015.

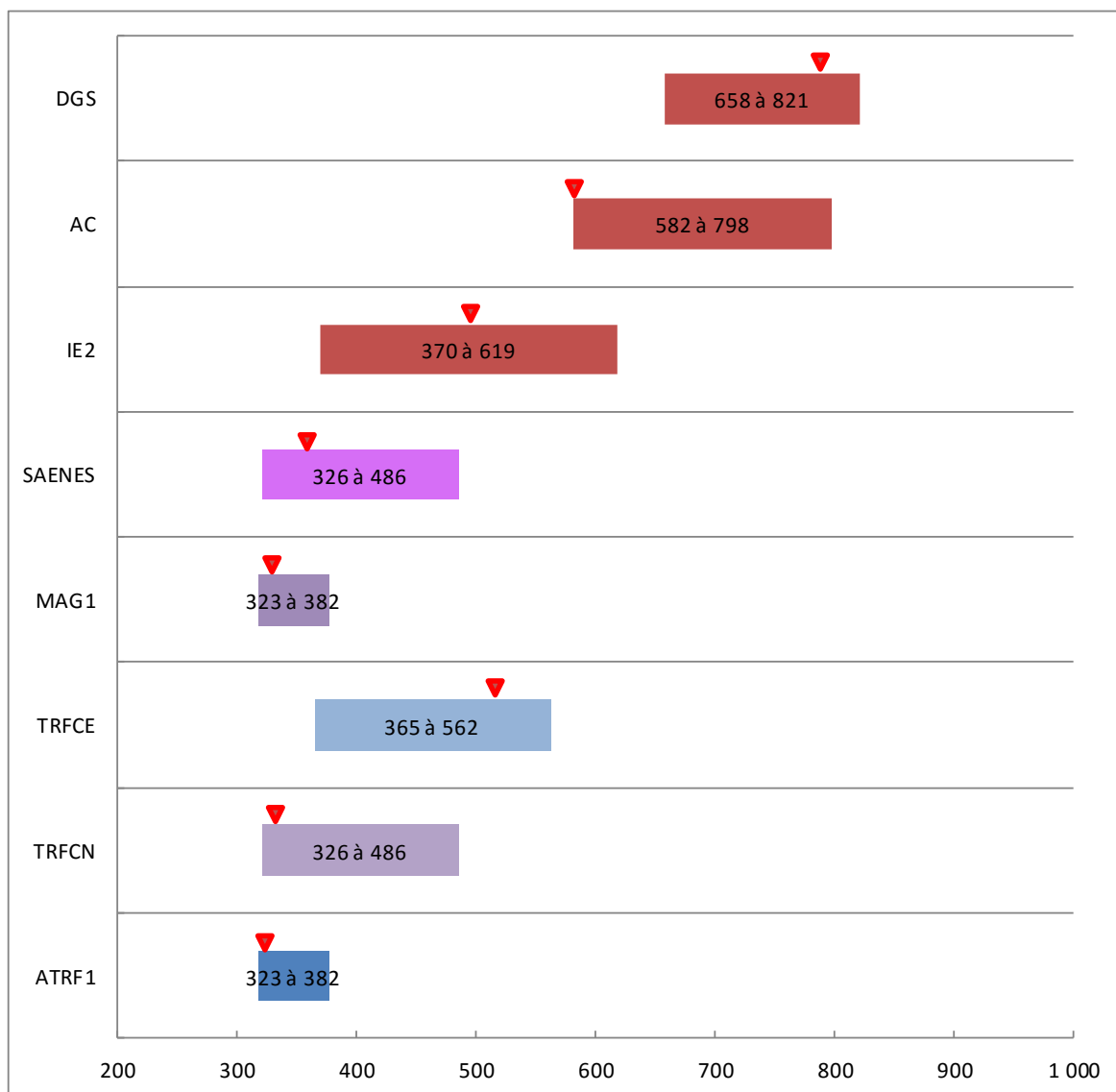


Indice moyen

Grilles indiciaires et indices moyens des Administratifs (indice de fin de grade d'accès/indice de début de grade d'origine)

GRADE D'ORIGINE	INDICES		INDICES MOYENS ⁽¹⁾	Hommes	Femmes
	début	fin			
DGS	658	821	783		783
AC	582	798	582		582
IE2	370	619	491	507	474
SAENES	326	486	371		371
MAG1	323	382	329	329	
TRFCE	365	562	519		519
TRFCN	326	486	335		335
ATRF1	323	382	329		329

(1) Indices majorés moyens des administratifs permanents rémunérés en 2015.



▼ Indice moyen

PRIMES ET INDEMNITES

Primes et indemnités versées : bénéficiaires, montants

INTITULÉ PRIME	PERSONNES PHYSIQUES	MONTANT TOTAL
Indemnité de résidence	53	47 254 €
Indemnité de résidence à l'étranger	16	1 057 713 €
Prime de participation à la recherche scientifique	10	43 917 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	21	23 863 €
Prime d'administration	2	7 335 €
Prime de charges administratives	2	10 800 €
Remboursement frais de transport	34	11 607 €
Indemnité de jour de repos non pris	10	11 720 €
Prime de fonctions et de résultats	2	15 143 €
Indemnité de sujétions spéciales	1	716 €
Indemnité d'administration et de technicité	1	1 493 €
Indemnité exceptionnelle compensation	4	712 €
Prime d'installation		
Indemnités d'établissement	3	11 364 €
Majoration enfant	7	150 271 €
Supplément familial de traitement	28	44 122 €
Nouvelle bonification indiciaire	4	6 390 €
Indemnité de caisse et responsabilité	2	5 002 €
Indemnité de gestion	2	3 477 €
Indemnité pour rémunération de service	1	1 077 €
Indemnité pour charges administratives	1	13 500 €
Indemnité spéciale	1	2 635 €
Prime de régie	14	2 876 €
Indemnités horaires administratif	3	4 776 €

LE COMPTE-EPARGNE TEMPS (CET)

Pour mémoire, les personnels BIATSS de l'ESEO ont droit à 45 jours de congés par année civile et deux jours de « fractionnement » attribués sous conditions.

Le Compte Épargne Temps (CET) est ouvert uniquement aux personnels BIATSS titulaires et contractuels de plus d'un an d'ancienneté, à leur demande.

Une réforme du CET (Décret 2009-1065 du 28 août 2009) a été engagée afin d'élargir les options offertes aux agents dans la gestion des jours détenus dans un CET. Mis en place à l'ESEO depuis 2007, le CET permet aux personnels d'épargner des jours de congé non pris sous certaines conditions.

Les montants bruts forfaitaires de l'indemnité varient en fonction de la catégorie Fonction publique à laquelle appartient l'agent :

- catégorie A et assimilé : 125 euros brut/jour ;
- catégorie B et assimilé : 80 euros brut/jour ;
- catégorie C et assimilé : 65 euros brut/jour.

CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE	TYPE DE PERSONNEL	NOMBRE DE JOURS INDEMNISES					TOTAL	MONTANT BRUT VERSE	MONTANT MOYEN BRUT PAR AGENT
		1 à 5	6 à 10	11 à 15	16 à 20	21 à 25			
A	Permanents		1	2			3	4 125	1 375
	Contractuels	1	2		1		4	4 000	1 000
B	Permanents						0	0	0
	Contractuels		1				1	800	800
C	Permanents				1	1	2	2 795	1 398
	Contractuels						0	0	0
TOTAL		1	4	2	2	1	10	11 720	1 172

Tableau renseigné en personnes physiques selon le nombre de jours indemnisés.

Indemnisations versées au titre du compte épargne temps (CET)

Indemnité pour congés non pris	2012	2013	2014	2015
Indemnités versées	25 180	18 655	17 480	11 720
Nombre de bénéficiaires	12	13	14	10

ORGANISATION DU TRAVAIL

LE TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est inférieur à la durée légale du travail de référence. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les fonctionnaires peuvent être autorisés de droit dans certaines circonstances ou à leur demande sous réserve des nécessités de service à accomplir leur service à temps partiel.

Diverses modalités d'organisation du travail à temps partiel sont possibles : quotidienne, hebdomadaire, dans le cadre d'un cycle de travail ou dans un cadre annuel.

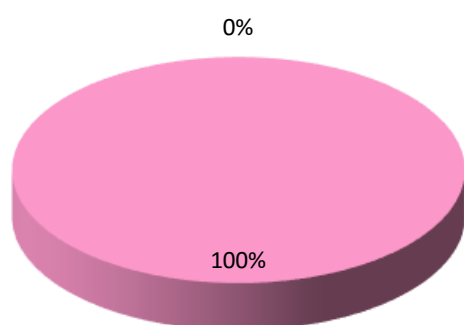
La rémunération des fonctionnaires à temps partiel est proratisée en fonction de leur quotité de travail dans les conditions suivantes :

- temps de travail de 50 % : rémunération 50 %
- temps de travail de 60 % : rémunération 60 %
- temps de travail de 70 % : rémunération 70 %
- temps de travail de 80 % : rémunération 85,7 % (6/7è)
- temps de travail de 90 % : rémunération 91,4 % (32/35è)

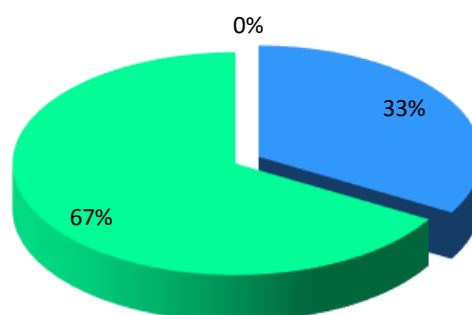
Effectifs	TEMPS PARTIEL ⁽¹⁾				FEMMES A TEMPS PARTIEL	100 %	TOTAL	% ⁽²⁾
	50%	80%	90 %	Total				
CHERCHEURS	1	0	0	1	1	30	31	3,3%
DE				0		10	10	0,0%
MC	1			1	1	20	21	4,8%
ADMINISTRATIFS	0	1	1	2	2	17	19	11,8%
DIR				0		2	2	0,0%
BIB				0		2	2	0,0%
ATOS		1	1	2	2	2	4	50,0%
ITRF				0		11	11	0,0%
CONTRACTUELS				0		12	12	0,0%
TOTAL	1	1	1	3	3	59	62	5,1%
% ⁽³⁾	33,3	33,3	33,3	100,0				

Répartition par genre

Répartition par type de personnel



■ Hommes ■ Femmes



■ Chercheurs ■ Administratifs ■ Contractuels

LES CONGES

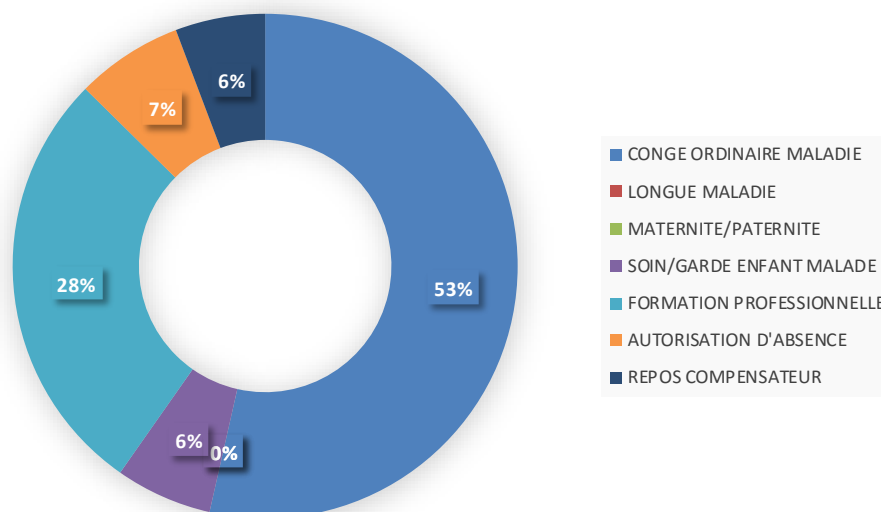
Congés par type et sexe (personnels BIATSS)

TYPE DE CONGE	Hommes			Femmes			TOTAL		
	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés
CONGE ORDINAIRE MALADIE	28	6	11	93	8	16	121	14	27
LONGUE MALADIE									
MATERNITE/PATERNITE									
SOIN/GARDE ENFANT MALADE	3	1	2	11	7	11	14	8	13
FORMATION PROFESSIONNELLE	22,5	5	33	40	10	29	62,5	15	62
AUTORISATION D'ABSENCE	3	3	4	12,5	5	11	15,5	8	15
REPOS COMPENSATEUR				13	4	12	13	4	12
Total général	56,5	15	50	169,5	34	79	226	49	129

Le nombre moyen de congés par agent est de 2,6 pour une durée moyenne de 1,75 jours.

Pour les seuls congés ordinaires de maladie, le nombre moyen est de 1,9 congés par agent, pour une durée de 4,5 jours en moyenne.

Répartition des absences



FORMATION

Les formations proposées ont pour but de donner à chacun les moyens d'accomplir au mieux les missions qui lui sont confiées. Les formations portent en grande majorité sur l'utilisation des outils numériques et des logiciels, mais elles portent également sur l'approfondissement des connaissances (linguistiques par exemple), des compétences techniques (reliure par exemple) ou obligatoires (formation secouriste de travail pour les personnels de l'accueil par exemple).

En 2015, 16 personnes (BIATSS) ont suivi une formation professionnelle.

Evolution du nombre de personnes formées

INDICATEUR	2013	2014	2015
Nombre de personnes formées	10	8	16
Nombre moyen de jours de formations par agent	6,4	5,4	6,2

Répartition des formations

DOMAINE DE FORMATION	%
PREVENTION ET SECURITE	15,6%
CULTURE INSTITUTIONNELLE ET EFFICACITE PERSONNELLE	3,1%
TECHNIQUES SPECIFIQUES	12,5%
INFORMATIQUE	21,9%
CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES	9,4%
MANAGEMENT	
BUREAUTIQUE (excel)	
LANGUES	3,1%
FINANCES, COMPTABILITE	34,4%
RESSOURCES HUMAINES	
UTILISATION D'APPLICATIONS SPECIALISEES	
PARTENARIAT ET VALORISATION	
TOTAL	100,0%

ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

Bilan des aides et actions

Aides et actions	Nombre d'agents	Montant
SEJOURS POUR ENFANTS	1	203
CHEQUES VACANCES	5	740
GARDE D'ENFANTS	3	2 162
ALLOCATION ENFANTS HANDICAPES	1	5 523
TICKETS RESTAURANTS	60	53 567
ASSOCIATION ALMA	31	7 500
TOTAL	101	69 696

Conformément à l'article 3 de la décision du 8 avril 1987 relative à l'**attribution de titres-restaurant**, les titres en question sont distribués aux seuls personnes ayant exprimé par écrit le souhait d'en bénéficier et autorisé l'Ecole à précompter le montant de la part ouvrière sur leur traitement mensuel (soit 3,67 €, pour un titre-restaurant de 9 €).

L'Association pour la promotion des Loisirs au sein de la **Maison de l'Asie, ALMA**, a été créée fin 1994, auprès de la Préfecture de Paris, avec un statut d'association loi 1901, à l'instar de beaucoup d'autres comités sociaux. Elle a pour mission sociale de promouvoir et de développer les loisirs (journées ou week-ends culturels, sports, spectacles, etc.) pour les personnels.

LES REPRESENTANTS AUX CONSEILS

Conseil d'administration de l'EFEO – 1 ^{er} janvier 2015					
Titre	NOM	Prénom	Hommes	Femmes	% de femmes
Représentants de l'Etat (MESR et MAE)	BONNAFOUS	Simone		1	
	GRILLO	Anne		1	
Représentants de l'Institut (AIBL et ASMP)	FILLIOZAT	Pierre-Sylvain	1		
	ROBERT	Jean-Noël	1		
	ZINK	Michel	1		
	GUILLAUME	Gilbert	1		
Représentant du CNRS	FUCHS	Alain	1		
Ancien chef d'établissement	WAQUET	Jean-Claude	1		
Personnalités scientifiques	LACKNER	Michael	1		
	PERREAU	Dominique	1		
	MAKARIOU	Sophie		1	
	BERLIOZ	Jacques	1		
Représentant élu des directeurs d'études de l'EFEO	GRIFFITHS	Arlo	1		
Représentants élus des maîtres de conférences de l'EFEO	ARRAULT	Alain	1		
	LE FAILLER	Philippe	1		
Représentants élus des BIATSS de l'EFEO	LECAT-BACLE	Lauriane		1	
	MARIETTE	Didier	1		
	Total		13	4	24%

Conseil scientifique de l'EFEO - 1 ^{er} janvier 2015					
Titre	NOM	Prénom	Hommes	Femmes	% de femmes
Représentants Etat (Recherche et MAE)	GENET	Roger	1		
	GRILLO	Anne		1	
Représentants Direction de l'EFEO	GOUDINEAU	Yves	1		
	SCHMID	Charlotte		1	
Représentants Institut (AIBL et ASMP)	FILLIOZAT	Pierre-Sylvain	1		
	ROBERT	Jean-Noël	1		
	ZINK	Michel	1		
	BASTID-BRUGUIERE	Marianne		1	
Personnalités scientifiques	LABLAUDE	Pierre-André	1		
	DEBAINE-FRANCFORT	Corinne		1	
	VIGNATO	Silvia		1	
	ZUPANOV	Inès		1	
Représentants d'institutions partenaires (EHESS, Oxford, ISEAS)	LAMOUREUX	Christian	1		
	RAMBLE	Charles	1		
	AMAR	Laurent	1		
Représentants élus des enseignants-chercheurs	GOODALL	Dominic	1		
	POTTIER	Christophe	1		
	ARRAULT	Alain	1		
	Total		12	6	34%

LES REPRESENTANTS AUX COMITES

Après les élections du 4 décembre 2014

Comité technique (CT)

Membres titulaires :

- 1/ Monsieur Didier MARIETTE, ingénieur d'études
- 2/ Madame Charlotte SCHMID, directeur d'études

Membres suppléants :

- 1/ Madame Graziella MEZZAROBBA, contractuelle
- 2/ Madame Lauriane LECAT-BACLE, contractuelle

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Représentants des personnels (titulaires) :

- 1/ Madame Isabelle POUJOL, ingénieur d'études
- 2/ Madame Claire PRILLARD, contractuelle
- 3/ Monsieur Dat-Wei LAU, ingénieur d'études

Représentants des personnels (suppléants) :

- 1/ Madame Astrid ASCHEHOUG, ingénieur d'études
- 2/ Monsieur Clément FROELICHER, conservateur
- 3/ Madame Laurence GRANDJEAN, ingénieur d'études

Représentants de l'administration :

- 1/ Monsieur Yves GOUDINEAU, directeur de l'EFEO
- 2/ Madame Valérie LIGER-BELAIR, directeur général des services

Membres techniques :

- 1/ Monsieur Vincent PAILLUSSON, conseiller de prévention de l'EFEO
- 2/ Le médecin de prévention rattaché à l'EFEO
- 3/ L'inspecteur santé et sécurité au travail rattaché à l'EFEO

GLOSSAIRE

A

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les BIATSS, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel.

B

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

Un des éléments définissant un poste d'ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

BIATSS

On appelle personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé et des Bibliothèques, connus aussi sous d'autres appellations comme IATOS (« personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service ») ou ATOSS (« personnels administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé »), des personnels non enseignants relevant des établissements et des services administratifs de l'enseignement et de la recherche.

C

CONCOURS

C'est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes Grades.

G

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

L

LISTE D'APTITUDE

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

P

PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

T

TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS PARTIEL

Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100 %. Pour ce qui concerne les BIATSS, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.