



EFEQ

École française d'Extrême-Orient

Bilan Social 2018



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Ecole française d'Extrême-Orient

22 av. du Président Wilson - 75116 Paris

☎ 01 53 70 18 60 🌐 www.efeo.fr

✉ direction@efeo.net

Mot du directeur général des services

Je suis heureuse de vous présenter le Bilan Social 2018 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 permet également, par sa diffusion, d'assurer la transparence de l'information que ce soit en interne ou en externe et, à ce titre, il est accessible sur le site internet de l'EFEO.

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.

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

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 devait être présenté chaque année un « bilan de la politique sociale de l'établissement » (art. L. 951-1-1 du Code de l'Education). Modifiée par la Loi 2013-660 du 22 juillet 2013, article 64, ce CTP est devenu un Comité Technique (CT). Ce CT est consulté notamment sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. A ce titre, un bilan de la politique sociale de l'établissement doit lui être présenté chaque année. Ces bilans sociaux doivent par ailleurs être rendus publics.

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.

Sont également exclus du bilan les personnels (chercheurs ou BIATSS) rémunérés sur des contrats de recherche (ERC, FSP, ANR, Fondations, 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 2018 ou une observation au 31/12/2018.

LES OUTILS

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

Directeur général des services : Valérie LIGER-BELAIR

Responsable de la gestion des ressources humaines : 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 67 (41 supports scientifiques et 26 supports BIATSS) pour les personnels de droit français et de 67 pour les personnels de droit local (personnels recrutés dans les Centres de l'EFEO en Asie).

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. Ce contrat est de droit public français ou de droit privé étranger (personnels de droit local dans les Centres EFEO en Asie).

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 (67 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.

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 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Chercheurs	24	7	31	24	7	31,0	24,8	7,0	31,8
Administratifs	9	7	16	9	6,6	15,6	8,9	6,5	15,4
TOTAL	33	14	47	33	13,6	46,6	33,6	13,5	47,1

Personnels non titulaires

CONTRACTUELS	PPP au 31/12			ETP au 31/12			ETPT en 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDD Chercheurs	1	1	2	1	1	2,0	1,0	1,0	2,0
CDD Administratifs	1	3	4	1	2,8	3,8	1,0	3,2	4,2
TOTAL CDD	2	4	6	2	4	5,8	2,0	4,2	6,2
CDI Chercheurs									
CDI Administratifs	2	3	5	2	3	5	2,0	2,3	4,3
TOTAL CDI	2	3	5	2	3	5	2,0	2,3	4,3
TOTAL CONTRACTUELS	4	7	11	4	6,8	10,8	4,0	6,5	10,5

Évolution des effectifs

PERSONNELS	2016			2017			2018		
	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	48,3	48,8	47	46,3	47,0	47	46,6	47,1
Non titulaires de droit public	11	10,0	10,4	11	10,1	12,0	11	10,8	10,5
TOTAL	60	58,3	59,2	58	56,4	59,0	58	57,4	57,6

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

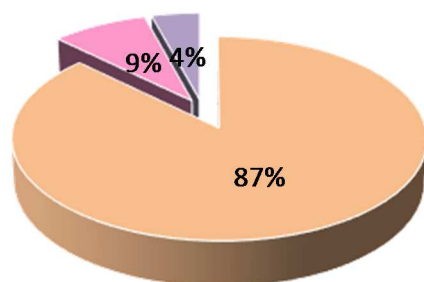
PERSONNELS FONCTIONNAIRES ET ASSIMILES	CHERCHEURS			ADMINISTRATIFS			TOTAL			%		
	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT
A	31	31,0	31,8	10	10,0	9,8	41	41,0	41,5	87,2%	88,0%	88,1%
Hommes	24	24,0	24,8	8	8,0	7,9	32	32,0	32,6	97,0%	97,0%	97,0%
Femmes	7	7,0	7,0	2	2,0	1,9	9	9,0	8,9	64,3%	66,2%	65,9%
% femmes	22,6%	22,6%	22,0%	20,0%	20,0%	19,5%	22,0%	22,0%	21,4%			
B				4	3,6	3,6	4	3,6	3,6	8,5%	7,7%	7,6%
Hommes												
Femmes				4	3,6	3,6	4	3,6	3,6	28,6%	26,5%	26,7%
% femmes				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
C				2	2,0	2,0	2	2,0	2,0	4,3%	4,3%	4,2%
Hommes				1	1,0	1,0	1	1,0	1,0	3,0%	3,0%	3,0%
Femmes				1	1,0	1,0	1	1,0	1,0	7,1%	7,4%	7,4%
% femmes				50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%			
TOTAL	31	31,0	31,8	16	15,6	15,4	47	46,6	47,1	100,0%	100,0%	100,0%
Hommes	24	24,0	24,8	9	9,0	8,9	33	33,0	33,6	100,0%	100,0%	100,0%
Femmes	7	7,0	7,0	7	6,6	6,5	14	13,6	13,5	100,0%	100,0%	100,0%
% femmes	22,6%	22,6%	22,0%	43,8%	42,3%	42,3%	29,8%	29,2%	28,7%			

PPP : Personne physique payée au 31/12.

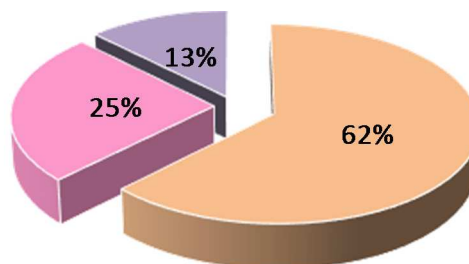
ETP : Equivalent Temps Plein au 31/12 (somme des quotités).

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	24	77,4%	7	22,6%	31	31
DECE	2	100,0%			2	
DE1C	1	50,0%	1	50,0%	2	11
DE2C	6	85,7%	1	14,3%	7	
MCHC	1	100,0%			1	
MC	14	73,7%	5	26,3%	19	20
ADMINISTRATIFS	9	56,3%	7	43,8%	16	16
DIR	1	100,0%			1	
DIR ET	1	100,0%			1	2
CONSERVATEUR	1	100,0%			1	
MAG	1	100,0%			1	2
DGS						
AC	1	100,0%			1	3
SAENES			2	100,0%	2	
IGE	4	66,7%	2	33,3%	6	
TRF			2	100,0%	2	9
ATRF			1	100,0%	1	
TOTAL	33	70,2%	14	29,8%	47	47

Chercheurs et Administratifs par corps

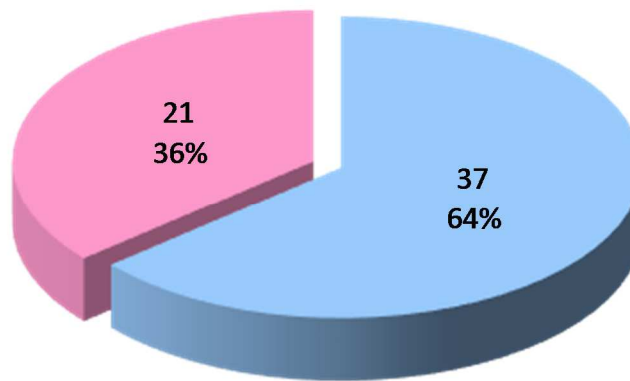
Ensemble des agents au 31/12 (PPP)

CORPS	HOMMES		FEMMES		TOTAL		AGE MOYEN
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
CHERCHEURS	24	77,4%	7	22,6%	31	66,0%	51 ans
DE	9	81,8%	2	18,2%	11	23,4%	55,6 ans
MC	15	75,0%	5	25,0%	20	42,6%	48,5 ans
ADMINISTRATIFS	9	56,3%	7	43,8%	16	34,0%	49,1 ans
DIR	2	100,0%			2	4,3%	52,5 ans
BIB	2	100,0%			2	4,3%	42 ans
ATOS	1	33,3%	2	66,7%	3	6,4%	49 ans
ITRF	4	44,4%	5	55,6%	9	19,1%	49,9 ans
TOTAL	33	70,2%	14	29,8%	47	100,0%	50,3 ans

Contractuels de droit public

MOTIF DE RECRUTEMENT	EFFECTIF SUR L'ANNEE			AGE MOYEN
	En personnes physiques	Dont encore présents au 31/12	En ETPT	
CDD Chercheurs	2	2	2,0	
CDD Administratifs	4	4	4,2	
TOTAL CDD	6	6	6,2	43,8 ans
CDI Chercheurs				
CDI Administratifs	5	5	4,3	
TOTAL CDI	5	5	4,3	42,4 ans
TOTAL CONTRACTUELS	11	11	10,5	43,2 ans

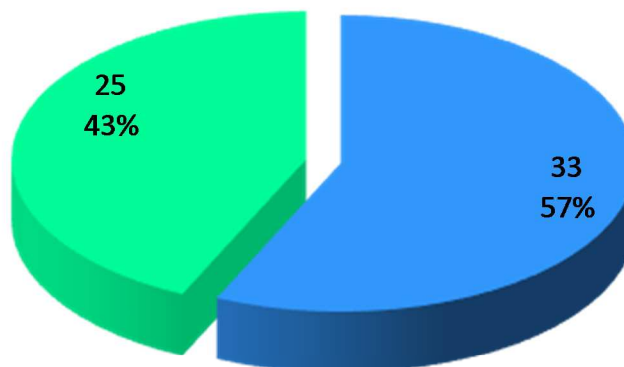
Répartition des personnels par genre



■ Hommes ■ Femmes

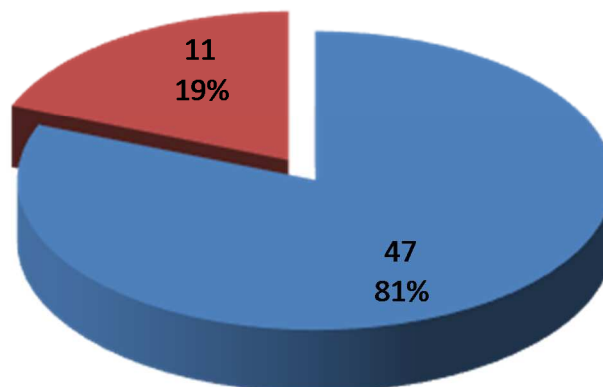
58
agents

Répartition par type de personnel



■ Enseignants-chercheurs ■ Administratifs

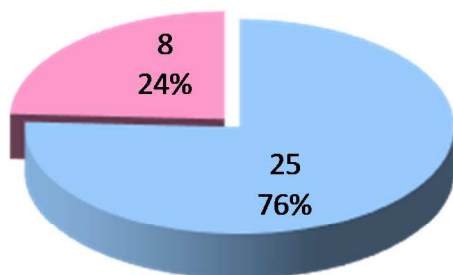
Répartition des personnels par statut



■ Titulaires ■ Contractuels

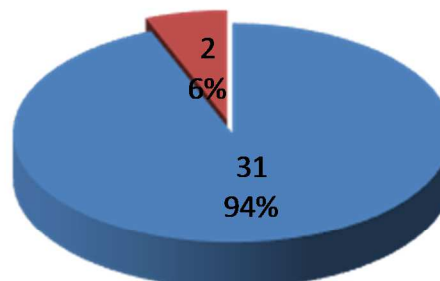
LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Répartition des personnels par genre



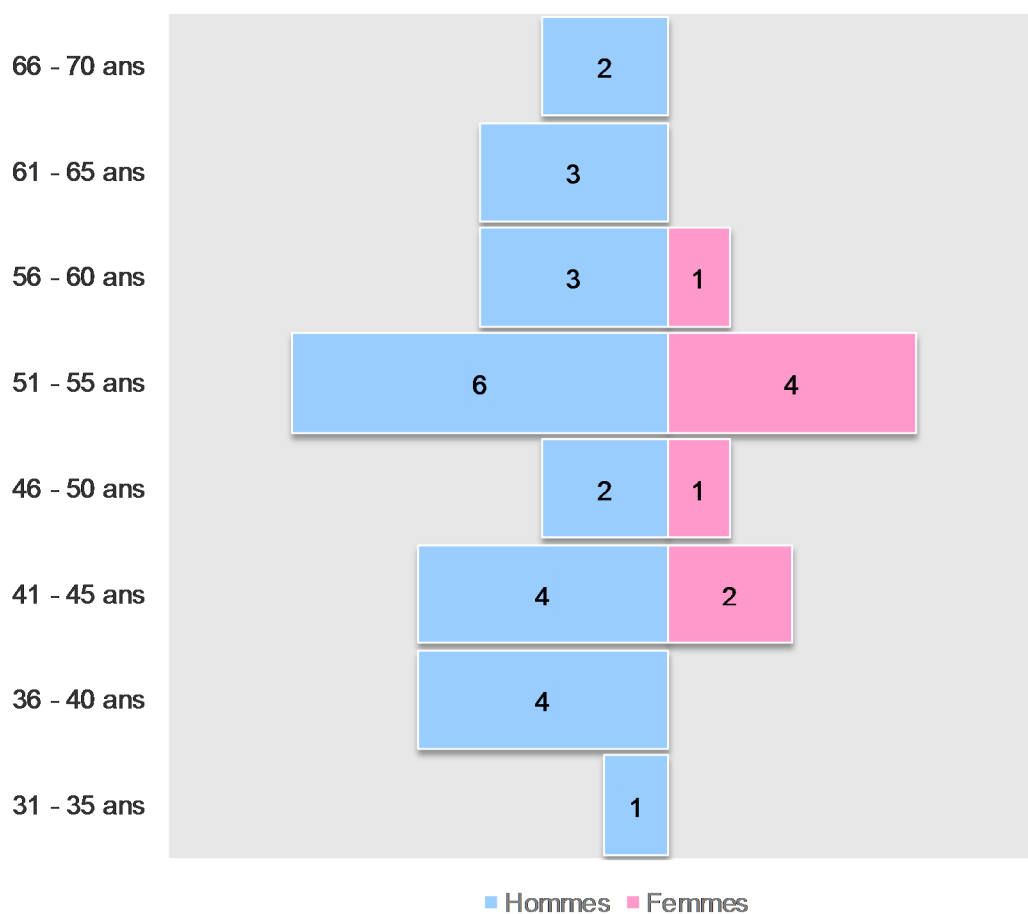
■ Hommes ■ Femmes

Répartition par type de personnel



■ Titulaires ■ Contractuels

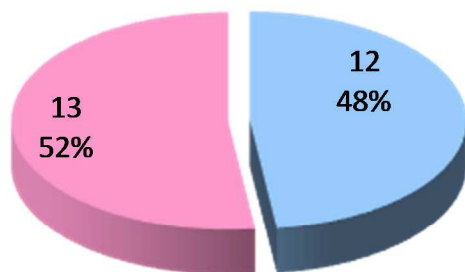
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs



■ Hommes ■ Femmes

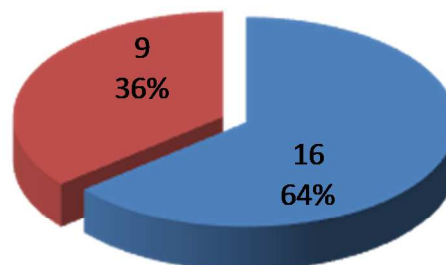
LES BIATSS

Répartition des personnels par genre



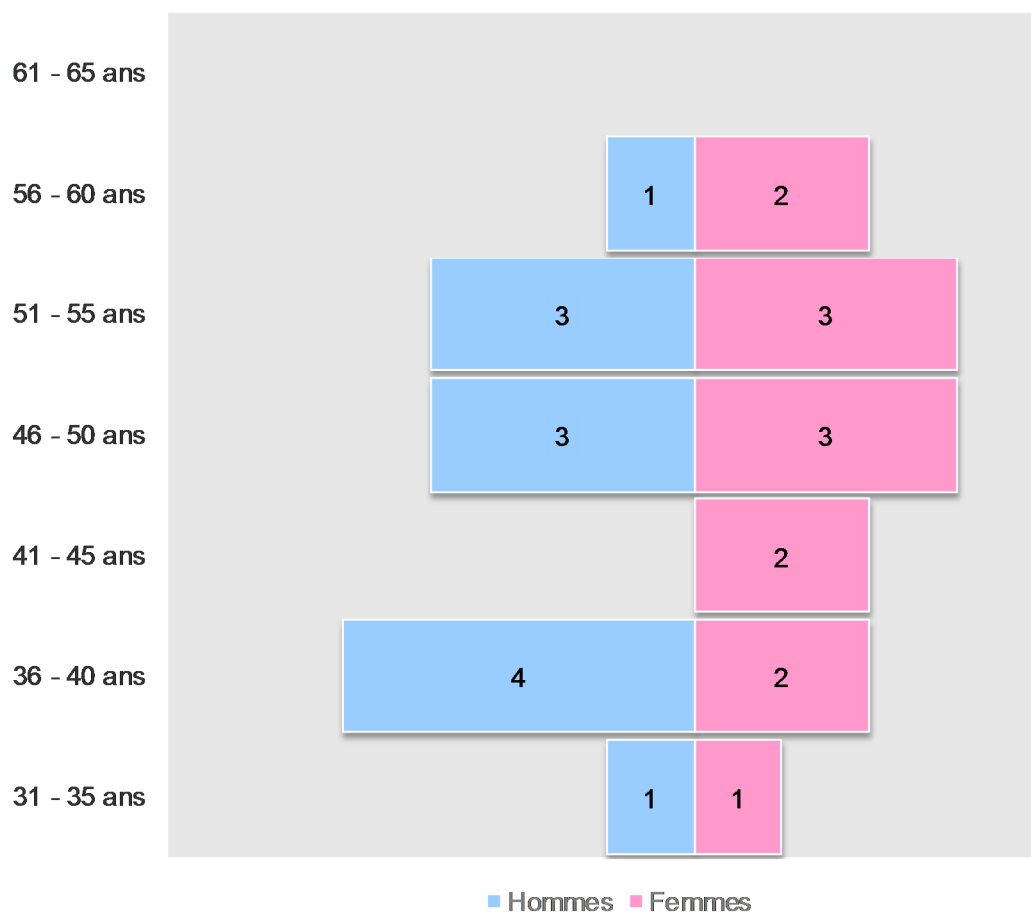
■ Hommes ■ Femmes

Répartition par type de personnel



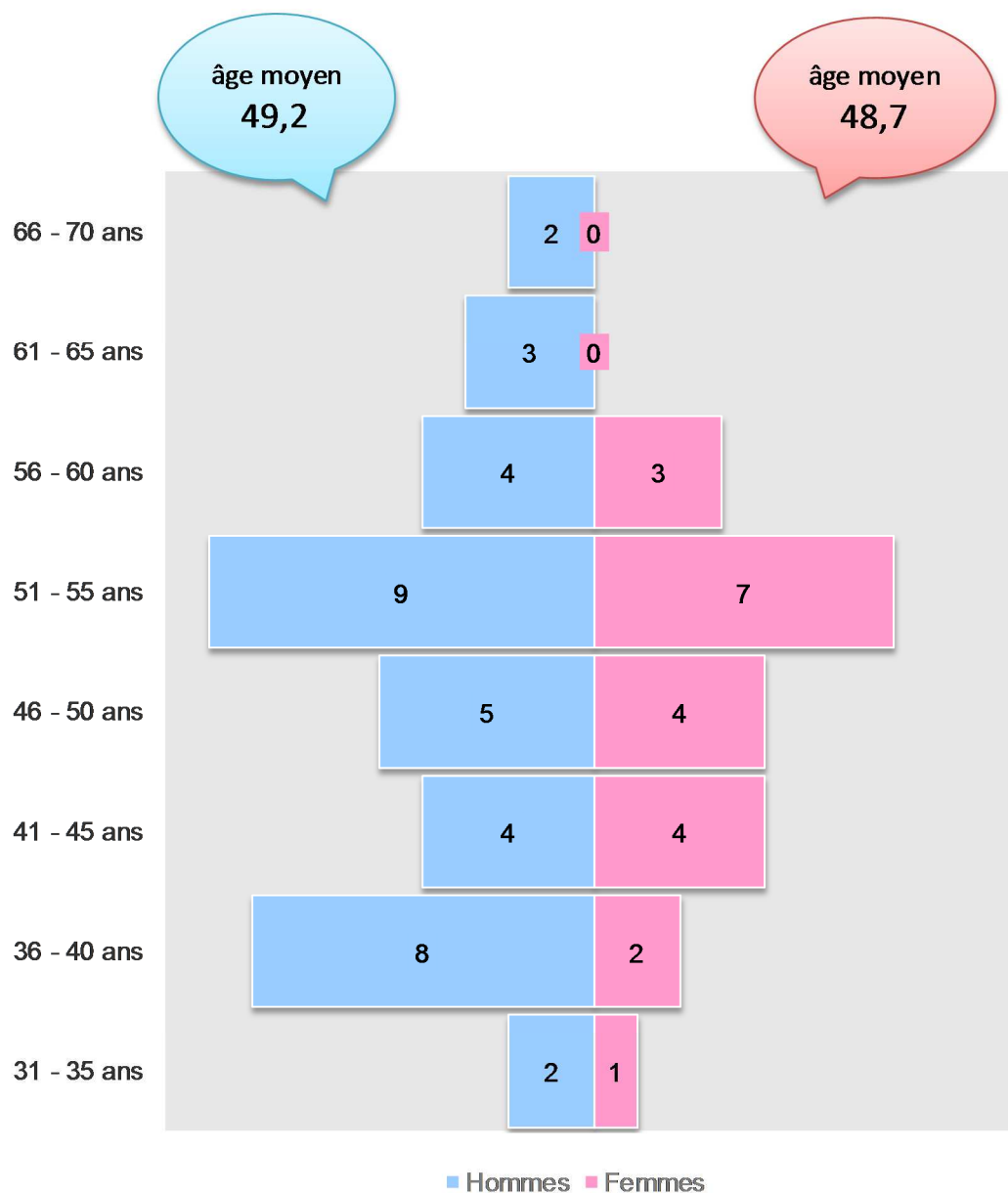
■ Titulaires ■ Contractuels

Pyramide des âges des personnels administratifs



■ Hommes ■ Femmes

PYRAMIDE DES AGES TOUS PERSONNELS CONFONDUS



Ages moyens

Population	2014	2015	2016	2017	2018
Chercheurs	51,5	52,0	50,6	50,6	51,0
Administratifs	46,9	45,9	47,8	48,9	49,1
Fonctionnaires	50,0	49,7	49,6	50,0	50,3
Contractuels	40,3	37,8	41,9	42,5	43,2
TOTAL	47,6	47,4	48,2	48,6	49,0

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.

Service	Nombre de jours	Nombre d'heures	Nombre de mois	Equivalence temps plein
Gardiennage été	44	242	1,60	0,13
Gardiennage	226	678	4,47	0,37
Maison de l'Asie		920	6,07	0,51
Bibliothèque	241	1 574	10,38	0,86
Photothèque	354	2 295,0	15,13	1,26
Editions				
Siège		3 869,0	25,51	2,13
Equipes	57	291,0	1,92	0,16
Equipes		291,0	1,92	0,16
Cumul		5 080	33,49	2,79



LES PERSONNELS LOCAUX A L'ETRANGER

Les personnels de droit local sont des personnels recrutés par contrat par l'EFE0, soumis au droit local, c'est-à-dire soumis aux règles du droit du travail du pays où est situé le Centre de l'EFE0.

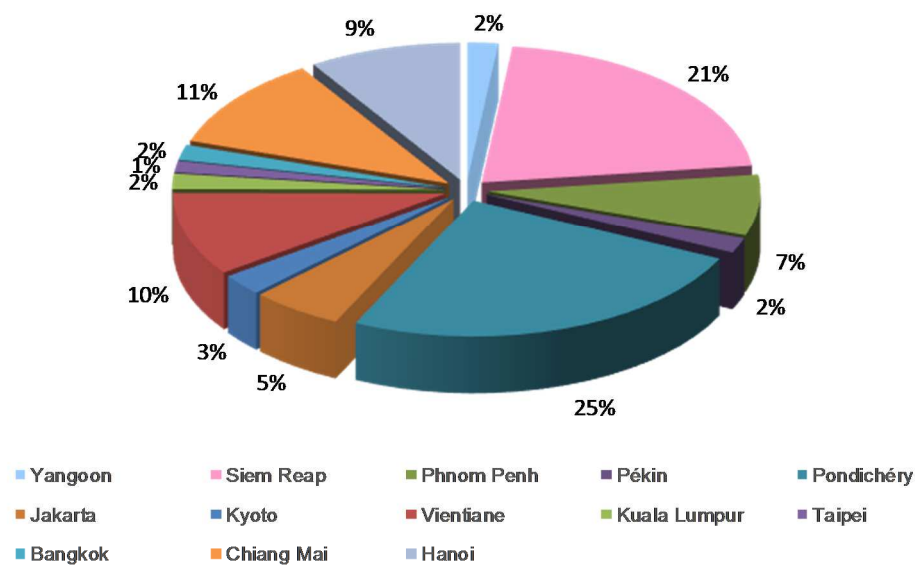
Ces personnels sont recrutés soit en CDI soit en CDD. Leur salaire est aligné sur le salaire moyen de pays d'embauche.

Ces personnels sont comptés dans le plafond d'emploi de l'EFE0.

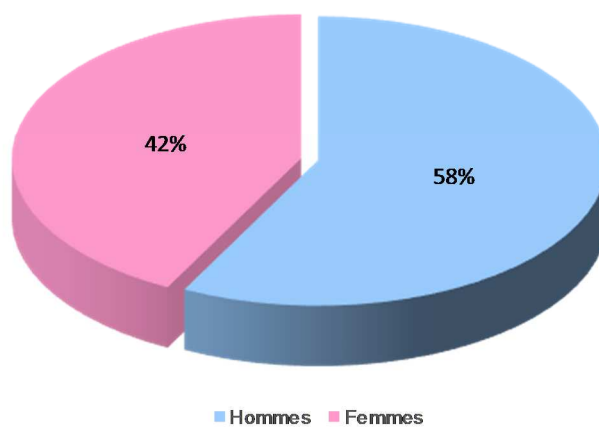
Site	Personnes physiques	Effectifs en ETP
MYANMAR (ex BIRMANIE) : Yangoon	1	1
CAMBODGE : Siem Reap	13	11,7
CAMBODGE : Phnom Penh	5	5
CHINE : Pékin	1	1
INDE : Pondichéry	15	13,8
INDONESIE : Jakarta	3	3
JAPON : Kyoto	2	1,4
LAOS : Vientiane	6	5,5
MALAISIE : Kuala Lumpur	1	1
TAIWAN : Taipei	1	0,75
THAILANDE : Bangkok	1	1
THAILANDE : Chiang Mai	5	6
VIETNAM : Hanoï	5	5
Total	59	56,15

A noter : Les employés de l'atelier de Phnom Penh ne sont pas des personnels de l'EFE0 mais du Musée national du Cambodge. L'EFE0 leur verse cependant une gratification.

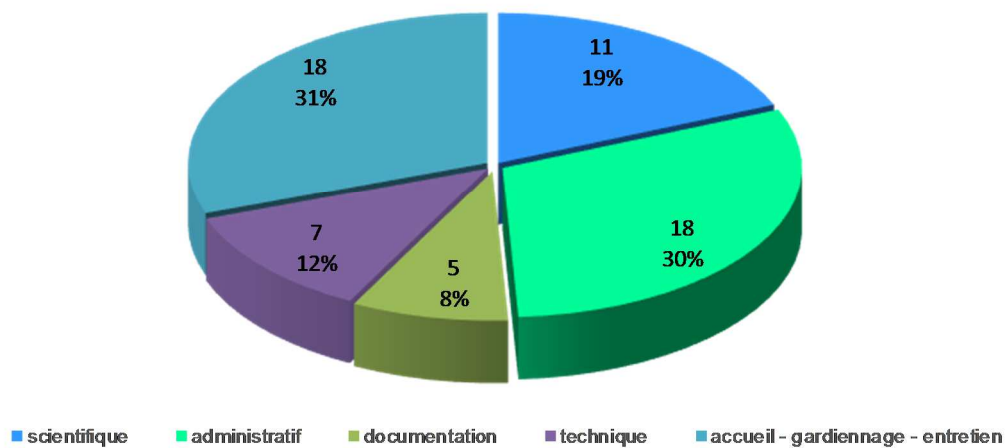
Répartition des personnels par Centre



Répartition des personnels par genre



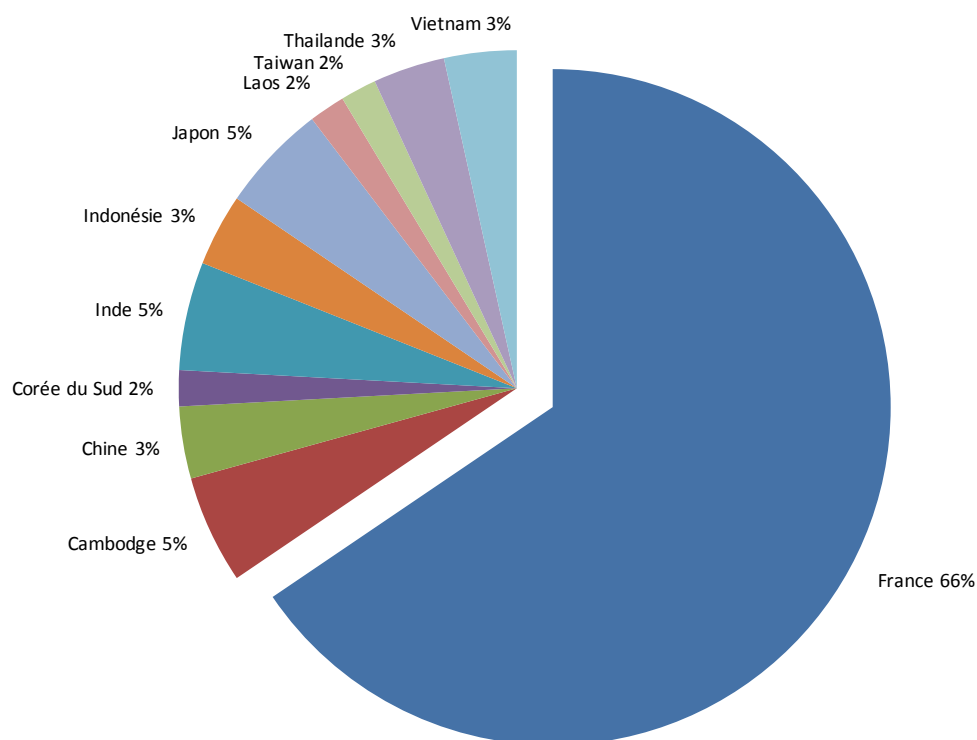
Répartition par type de personnel



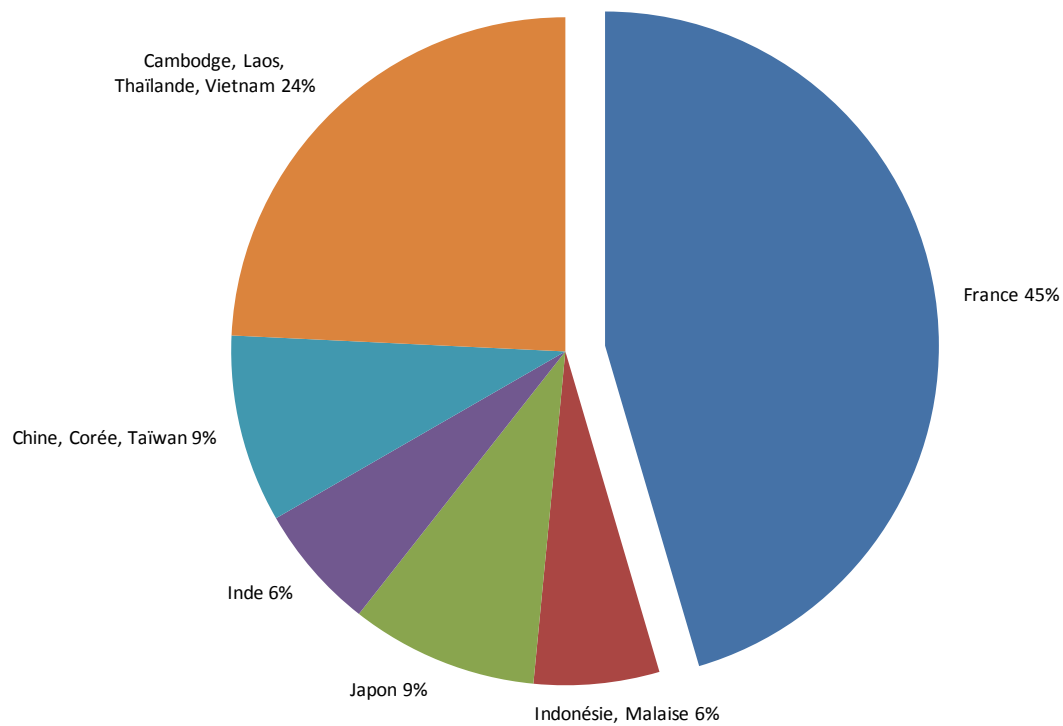
REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES PERSONNELS (chercheurs et administratifs)

PÔLE GÉOGRAPHIQUE	CHERCHEURS			ADMINISTRATIFS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
France	10	5	15	8	6	14	3	6	9	21	17	38
Asie	14	2	16	1	1	2	1	1	2	16	4	20
Cambodge	1		1	1		1		1	1	2	1	3
Chine	2		2							2		2
Corée du Sud		1	1								1	1
Inde	2		2		1	1				2	1	3
Indonésie	1	1	2							1	1	2
Japon	3		3							3		3
Laos	1		1							1		1
Taiwan							1		1	1		1
Thaïlande	2		2							2		2
Vietnam	2		2							2		2
TOTAL	24	7	31	9	7	16	4	7	11	37	21	58

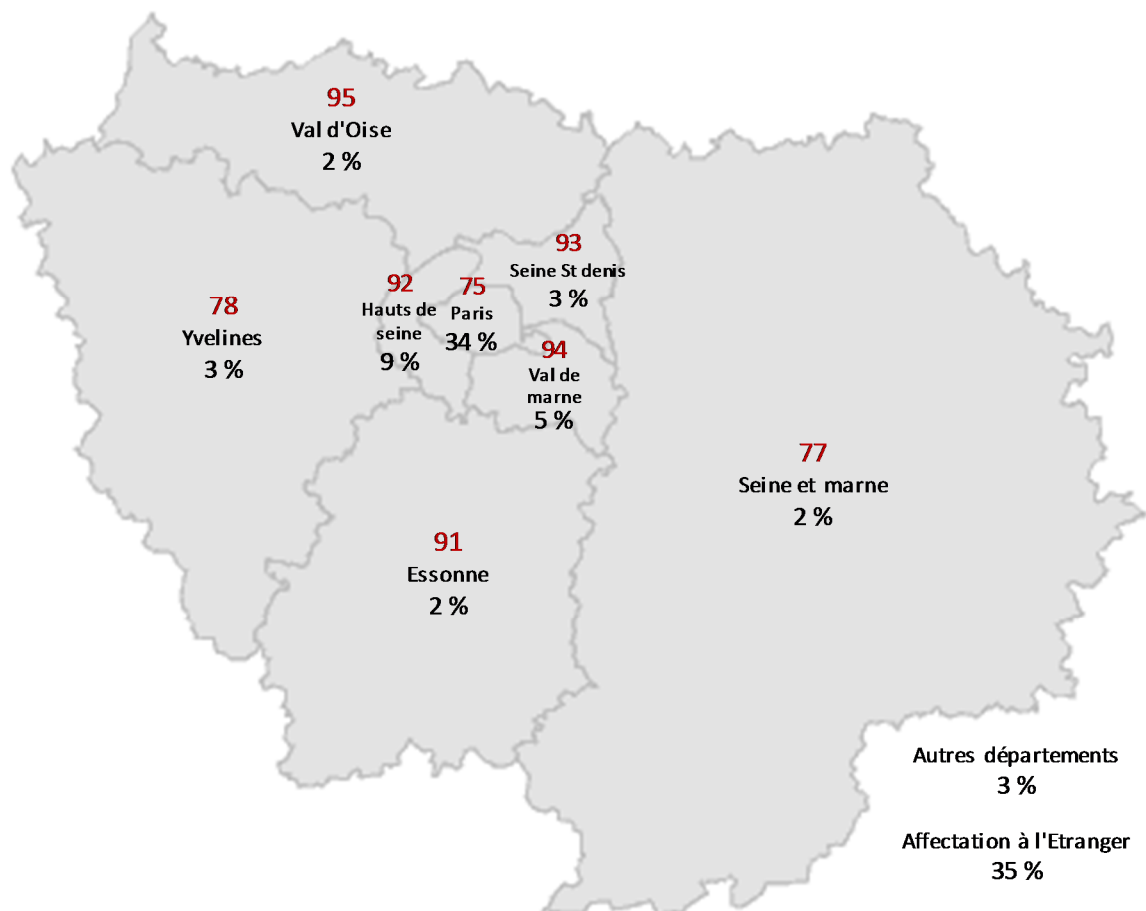
Répartition des personnels par pôle géographique



Affectation des chercheurs



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, de la terre et de l'environnement	7	
	B	Sciences chimiques et science des matériaux		
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique		
	D	Sciences humaines et sociales		
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistiques et calcul scientifique		77,8%
	F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs		
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention		22,2%
	J	Gestion et pilotage	2	
TOTAL			9	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						4		2	6
IGRHC									2
IGR1C									
IGR2C									
IGEHC						1		1	
IGECN						3		1	4
AI									
TECHNICIENS						3			3
TCE						1			1
TCS									1
TCCN						1			
ATP1									1
ATP2									
ATR1						1			
ATR2									
TOTAL						7		2	9
Part des femmes						71,4%			55,6%
Poids de la BAP						77,8%		22,2%	100,0%

AVANCEMENTS, MOUVEMENTS, PROMOTIONS

Avancements

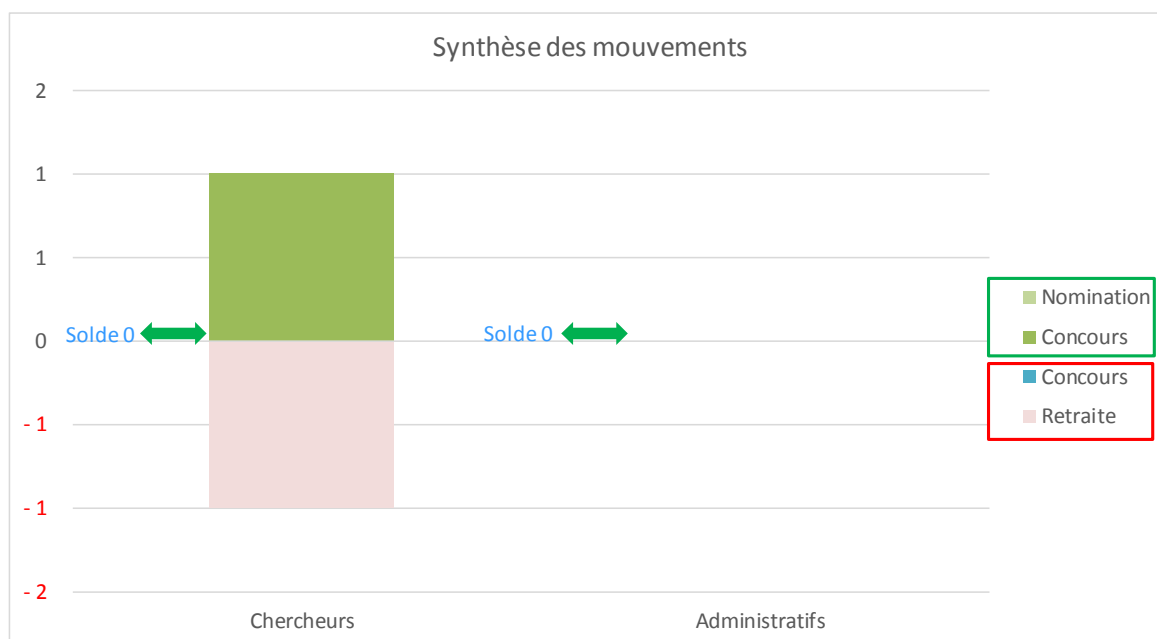
AVANCEMENT DE GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
	Effectif	Effectif	
CHERCHEURS	1		1
DECE 2E ➔ DECE 1E			1
DE 2C ➔ DE 1C	1		
MC ➔ MCHC			
ADMINISTRATIFS	1		1
MAG 2 ➔ MAG 1			1
SAENES CN ➔ SAENES CS			
IGE ➔ IGE HC	1		
TRF 2C ➔ TRF 1C			
ATPRF 2C ➔ ATPRF 1C			
TOTAL	2		2

Promotions

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

Mouvements

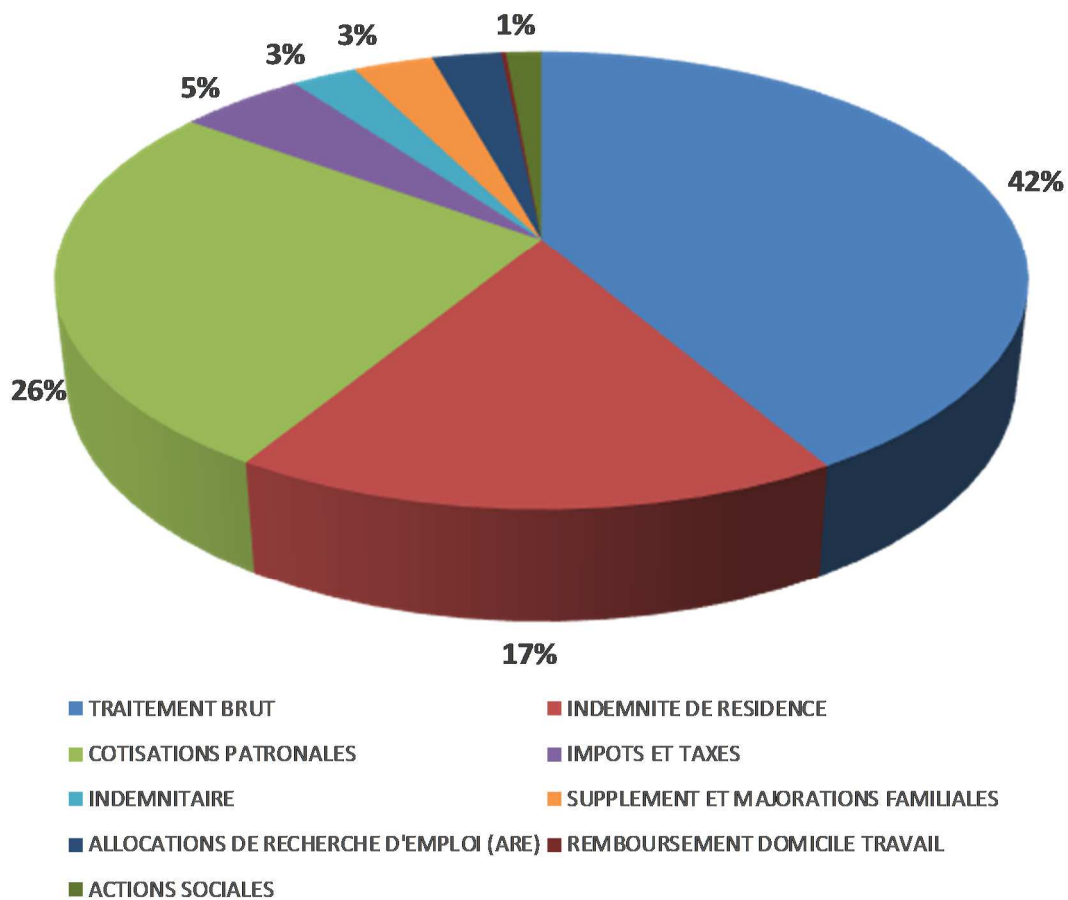
CORPS	Entrée		Sortie			SOLDE
	Concours	Nomination	Retraite	Fin de contrat	Concours	
CHERCHEURS	1		1			
DE						
MC	1		1			
Contractuel						
ADMINISTRATIFS						
Conservateur						
MAG						
SAENES						
DGS						
IGE						
TRF						
ATRF						
Contractuel						
TOTAL	1		1			



LA MASSE SALARIALE

MONTANT DE LA MASSE SALARIALE *

Libellés	Montant	Pourcentage
TRAITEMENT BRUT	3 170 040	41,6%
INDEMNITE DE RESIDENCE	1 308 545	17,2%
COTISATIONS PATRONALES	2 000 438	26,2%
IMPOTS ET TAXES	377 278	4,9%
INDEMNITAIRE	195 927	2,6%
SUPPLEMENT ET MAJORATIONS FAMILIALES	240 525	3,2%
ALLOCATIONS DE RECHERCHE D'EMPLOI (ARE)	208 630	2,7%
REMBOURSEMENT DOMICILE TRAVAIL	14 588	0,2%
ACTIONS SOCIALES	106 475	1,4%
TOTAL GENERAL	7 622 447	100,0%



* y compris les dépenses en contrats de recherche, dont notamment le Mebon, Seafaring, Cali ...

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 325 à l'indice 416

Catégorie B : de l'indice 339 à l'indice 582

Catégorie A : de l'indice 377 à l'indice 830

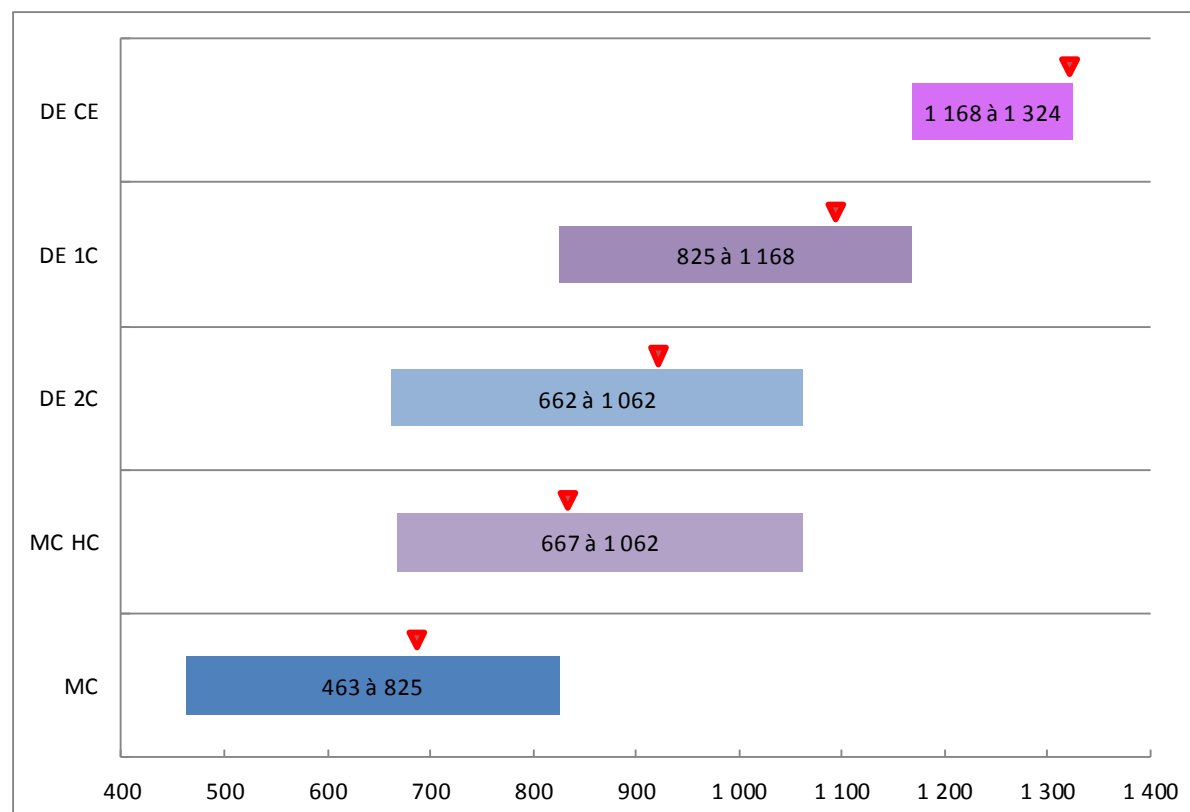
Catégorie A + : Lorsque l'indice terminal est supérieur à 830, jusqu'à la HE E2 (hors échelle lettre E, chevron 2 – indice 1324)

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			
DE CE	1 168	1 324	1 324	1 324	
DE 1C	825	1 168	1 097	1 115	1 062
DE 2C	662	1 062	920	920	
MC HC	667	1 062	825	825	
MC	463	825	691	686	704

(1) Indices majorés moyens des chercheurs permanents rémunérés.



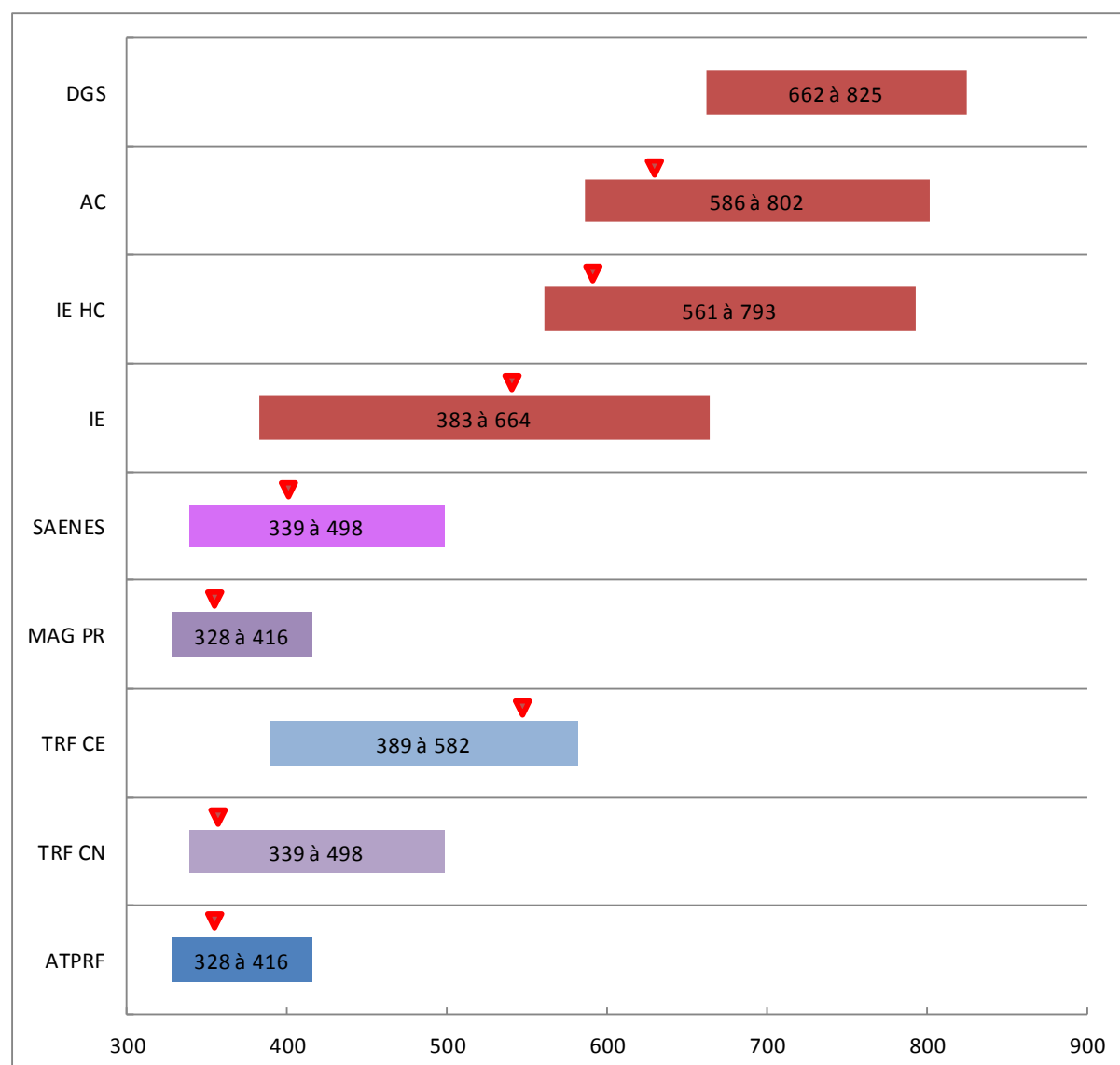
Indice moyen

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	662	825			
AC	586	802	623	623	
IE HC	561	793	590	590	590
IE	383	664	531	535	520
SAENES	339	498	404		404
MAG PR	328	416	350	350	
TRF CE	389	582	548		548
TRF CN	339	498	366		366
ATPRF	328	416	350		350

(1) Indices majorés moyens des administratifs permanents rémunérés.



▼ Indice moyen

PRIMES ET INDEMNITES

Primes et indemnités versées : bénéficiaires, montants

INTITULÉ PRIME	PERSONNES PHYSIQUES	MONTANT TOTAL
Indemnité de résidence	54	51 824 €
Indemnité de résidence à l'étranger	17	1 256 721 €
Prime de participation à la recherche scientifique	1	5 033 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	22	21 222 €
Prime d'administration	2	6 681 €
Prime de charges administratives	3	10 800 €
Remboursement frais de transport	40	14 588 €
Indemnité de jour de repos non pris	9	16 650 €
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	13	75 139 €
Complément indemnitaire annuel (CIA)	12	7 550 €
Complément de rémunération	6	2 800 €
Indemnité dégressive	2	192 €
Indemnités d'établissement	1	3 814 €
Majoration enfant	8	142 365 €
Supplément familial de traitement	33	98 160 €
Nouvelle bonification indiciaire	2	3 655 €
Indemnité de caisse et responsabilité	1	5 380 €
Indemnité compensatrice CSG		33 922 €
Prime de régie	16	4 277 €
Indemnités horaires administratif	3	4 656 €

LE COMPTE-EPARGNE TEMPS (CET)

Pour mémoire, les personnels BIATSS de l'EFE0 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'EFE0 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 : 135 euros brut/jour ;
- catégorie B et assimilé : 90 euros brut/jour ;
- catégorie C et assimilé : 75 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	1	1	5	9 585	1 917
	Contractuels			1	1		2	4 590	2 295
B	Permanents						0	0	0
	Contractuels						0	0	0
C	Permanents			1	1		2	2 475	1 238
	Contractuels						0	0	0
TOTAL		0	1	4	3	1	9	16 650	1 850

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

Indemnisations versées au titre du compte épargne temps (CET)

Indemnité pour congés	2014	2015	2016	2017	2018
Indemnités versées	17 480	11 720	14 555	14 460	16 650
Nombre de bénéficiaires	14	10	10	10	9

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 :

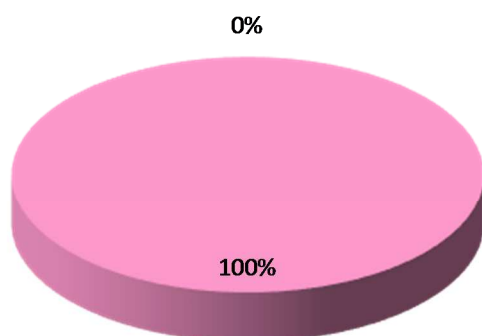
- temps de travail de 50 % : rémunération 50 %
- temps de travail de 60 % : rémunération 60 %
- temps de travail de 70 % : rémunération 70 %
- temps de travail de 80 % : rémunération 85,7 % (6/7^e)
- temps de travail de 90 % : rémunération 91,4 % (32/35^e)

Effectifs	TEMPS PARTIEL						FEMMES A TEMPS PARTIEL	100 %	TOTAL	% (1)
	50%	60%	70 %	80%	90 %	Total				
CHERCHEURS								31	31	
DE								11	11	
MC								20	20	
ADMINISTRATIFS				2		2	2	14	16	14,3%
DIR								2	2	
BIB								2	2	
ATOS				1		1	1	2	3	33,3%
ITRF				1		1	1	8	9	11,1%
CONTRACTUELS					2	2	2	9	11	22,2%
TOTAL				2	2	4	4	54	58	7,4%
% (2)				50,0	50,0	100,0				

(1) Pourcentage des temps partiels par rapport aux effectifs.

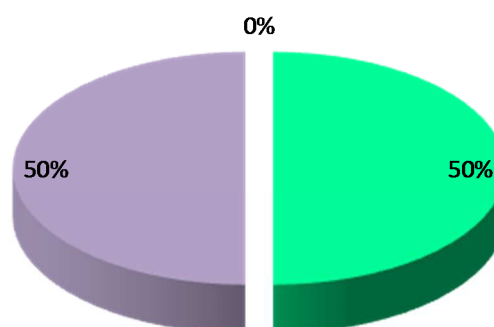
(2) Part des différentes quotités de travail parmi les temps partiels.

Répartition par genre



■ Hommes ■ Femmes

Répartition par type de personnel



■ Chercheurs ■ Administratifs ■ Contractuels

LES CONGES

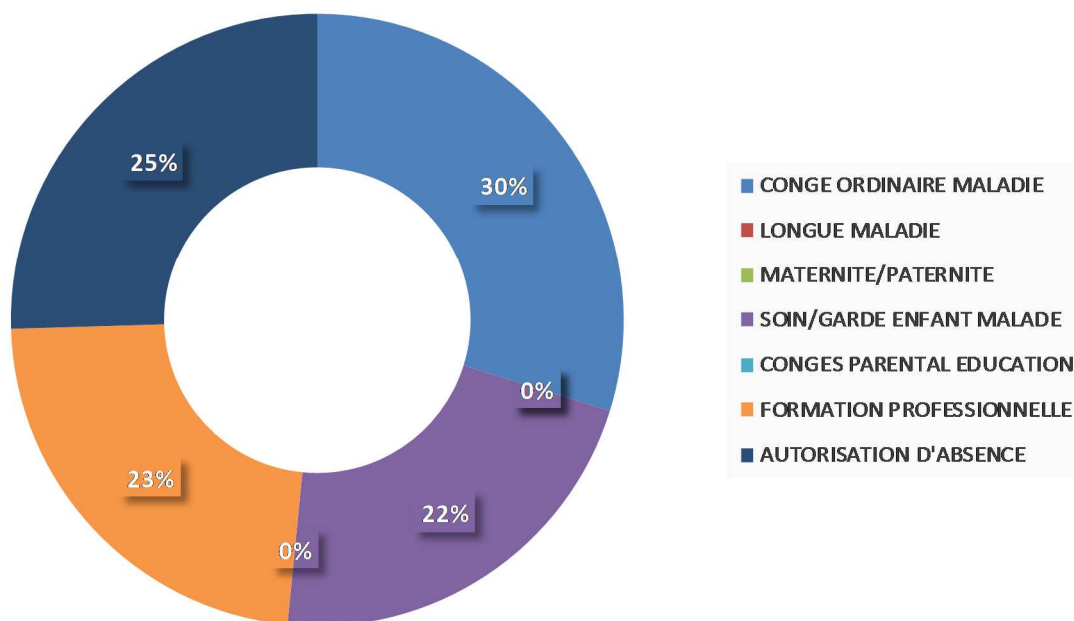
Congés par type et sexe (personnels BIATSS)

TYPE DE CONGE	Hommes			Femmes			TOTAL		
	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés
CONGE ORDINAIRE MALADIE	2	1	1	22	3	5	24	4	6
LONGUE MALADIE									
MATERNITE/PATERNITE									
SOIN/GARDE ENFANT MALADE	2,5	1	3	15	6	13	17,5	7	16
CONGES PARENTAL EDUCATION									
FORMATION PROFESSIONNELLE	13,5	2	16	5	2	3	18,5	4	19
AUTORISATION D'ABSENCE	5,5	3	5	15	6	11	20,5	9	16
Total général	23,5	7	25	57	17	32	80,5	24	57

Le nombre moyen de congés par agent est de 2,4 pour une durée moyenne de 1,41 jours.

Pour les seuls congés ordinaires de maladie, le nombre moyen est de 1,5 congés par agent, pour une durée de 4,0 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 2018, 8 personnes (BIATSS France) ont suivi une formation professionnelle et 1 enseignant-chercheur.

Des formations sont également offertes aux personnels locaux dans les Centres en Asie (par exemple à Kyoto ou à Pondichéry) qui représentent environ 18% du budget total.

Cette année, les établissements membres ou associés de PSL (dont l'EFEO) ont signé une convention de mise en place d'un service mixte de support à la formation collective continue, pour l'ensemble des personnels des établissements signataires. Ce service est porté par l'université Paris-Dauphine et est appelé *Ecole interne PSL*. Grace à ce rattachement l'EFEO bénéficie d'un plan de formation complet et très riche pour ses personnels rattachés au siège (enseignants-chercheurs ou administratifs). En 2018, 7 personnes ont bénéficié d'une formation dans ce cadre (dont un enseignant-chercheur).

Evolution du nombre de personnes BIATS formées

INDICATEUR	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de personnes formées	8	16	7	10	8
Nombre moyen de jours de formations par agent	5,4	6,2	5,7	5,4	5,2

Répartition des formations

DOMAINE DE FORMATION	%
PREVENTION ET SECURITE	15,4%
CULTURE INSTITUTIONNELLE ET EFFICACITE PERSONNEL	15,4%
TECHNIQUES SPECIFIQUES	23,1%
INFORMATION - DOCUMENTATION	23,1%
PARTENARIAT ET VALORISATION	7,6%
AUTRES	15,4%
TOTAL	100,0%

ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

Bilan des aides et actions

Aides et actions	Nombre d'agents	Montant
SECOURS EXCEPTIONNELS	2	3 096
TICKETS RESTAURANTS	53	45 801
ASSOCIATION ALMA	30	10 000
MEDECINE DU TRAVAIL, PHARMACIE		6 495
TOTAL	85	65 392

La rubrique « Médecine du travail, pharmacie » a été ajoutée au présent bilan à partir de 2016 car l'EFEO a adhéré cette année là au Centre médical interentreprises Europe (CMIE) afin de bénéficier des services d'un médecin du travail, responsable du suivi des personnels de l'EFEO habitant en Ile de France. Cette adhésion permet de bénéficier de conseils en matière de prévention des risques individuels et collectifs dans le domaine de la santé, de la sécurité et de l'hygiène et d'une aide pour la direction afin qu'elle respecte ses obligations légales et réglementaires du code du travail. Une visite approfondie du siège de l'EFEO a d'ores et déjà été faite et le suivi médical des personnels parisiens a déjà commencé.

L'adhésion annuelle s'élève à 4 250 €. A cela s'ajoute les dépenses diverses médicales et de pharmacie effectuées dans les Centres de l'EFEO pour les personnels.

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'EFE0 – Décembre 2018					
Titre	NOM	Prénom	Hommes	Femmes	% de femmes
Représentants de l'Etat (MESR et MAE)	PLATEAU	Brigitte		1	
	LE DRIAN	Jean-Yves	1		
Représentants de l'Institut (AIBL et ASMP) Représentant de l'Académie des sciences morales et politiques	FILLOZAT	Pierre-Sylvain	1		
	ROBERT	Jean-Noël	1		
	VERELLEN	Franciscus	1		
	BASTID-BRUGUIERE	Marianne		1	
Représentant du CNRS	PETIT	Antoine	1		
Ancien chef d'établissement	DEMOULE	Jean-Paul	1		
Personnalités scientifiques	BUBENICEK	Michelle		1	
	FRANCK	Manuelle		1	
	SCHERER-SCHAUB	Cristina		1	
	WAQUET	Jean-Claude	1		
Représentant élu des directeurs d'études de l'EFE0	PERRET	Daniel	1		
Représentants élus des maîtres de conférences de l'EFE0	GABBIANI	Luca	1		
	GILLET	Valérie		1	
Représentants élus des BIATSS de l'EFE0	LECAT-BACLE	Lauriane		1	
	MOREL	Magali		1	
	Total		9	8	47%

Conseil scientifique de l'EFE0 - Décembre 2018					
Titre	NOM	Prénom	Hommes	Femmes	% de femmes
Représentants Etat (Recherche et MAE)	BERETZ	Alain	1		
	BILI	Laurent	1		
Représentants Direction de l'EFE0	MARQUET	Christophe	1		
	POTTIER	Christophe	1		
Représentants Institut (AIBL et ASMP)	FILLOZAT	Pierre-Sylvain	1		
	ROBERT	Jean-Noël	1		
	ZINK	Michel	1		
	BASTID-BRUGUIERE	Marianne		1	
Personnalités scientifiques	SOUYRI	Pierre-François	1		
	DEBAINE-FRANCFORT	Corinne		1	
	VIGNATO	Silvia		1	
	ZUPANOV	Inès		1	
Représentants d'institutions partenaires (EHESS, Oxford, ISEAS)	VENTURE	Olivier	1		
	MAKARIOU	Sophie		1	
	RAPPOPORT	Dana		1	
Représentants élus des enseignants-chercheurs	CALANCA	Paola		1	
	JAGOU	Fabienne		1	
	SCHMID	Charlotte		1	
	Total		9	9	50%

LES REPRESENTANTS AUX COMITES

En décembre 2018, les élections professionnelles ont eu lieu pour désigner les représentants des personnels dans différents comités techniques nationaux. En ce qui concerne le **Comité technique** d'établissement (le **CT de l'EFEO**), personne parmi les personnels de l'EFEO n'a souhaité se présenter comme candidat selon les modalités prévues par les textes (c'est-à-dire par l'intermédiaire d'un syndicat). Aussi, en application d l'article 33 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 l'EFEO a procédé à un tirage au sort parmi les personnels de l'EFEO pour composer ce Comité techniques d'établissement.

Voici désormais la composition du CT de l'EFEO :

Représentants titulaires :

1/ Maité Hurel

2/ Emmanuel Siron

Représentants suppléants :

1/ Lauriane Lecat-Bacle

2/ Costantino Moretti

Parallèlement, le mandat des membres du **Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)** de l'EFEO est également arrivé à son terme le 3 décembre 2018. Les membres de ce CHSCT avaient été désignés par le syndicat qui avait été majoritaire lors des élections du CT de l'EFEO en décembre 2014. Mais, dès lors que le comité technique de l'EFEO a été institué après désignation des représentants du personnel par tirage au sort, du fait de l'absence de candidatures de listes présentées par les organisations syndicales, le Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche a confirmé qu'il ne peut y avoir de désignation de représentants du personnel pour le CHSCT correspondant, l'article 42 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 ne prévoyant pas ce cas de figure.

En conséquence, aucun CHSCT ne peut être constitué à l'EFEO et dans ce cas, c'est le CT qui doit exercer les compétences en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le CT de l'EFEO doit donc assumer les missions dévolues habituellement à un CHSCT jusqu'à la fin du mandat de 4 ans de ses membres, soit jusqu'en décembre 2022.

Pour information, lorsque le CT est réuni pour des questions relatives au seul CT, il se tient en présence d'un seul représentant de la direction de l'EFEO (DGS ou directeur). Lorsque le CT est réuni pour les question d'Hygiène, sécurité et conditions de travail, sont alors invités, le médecin du travail de l'EFEO, le conseiller de prévention de l'EFEO (Vincent Paillusson) et l'assistante de prévention plus spécialement tournée vers les Centres (Isabelle Poujol).

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'égalité d'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.