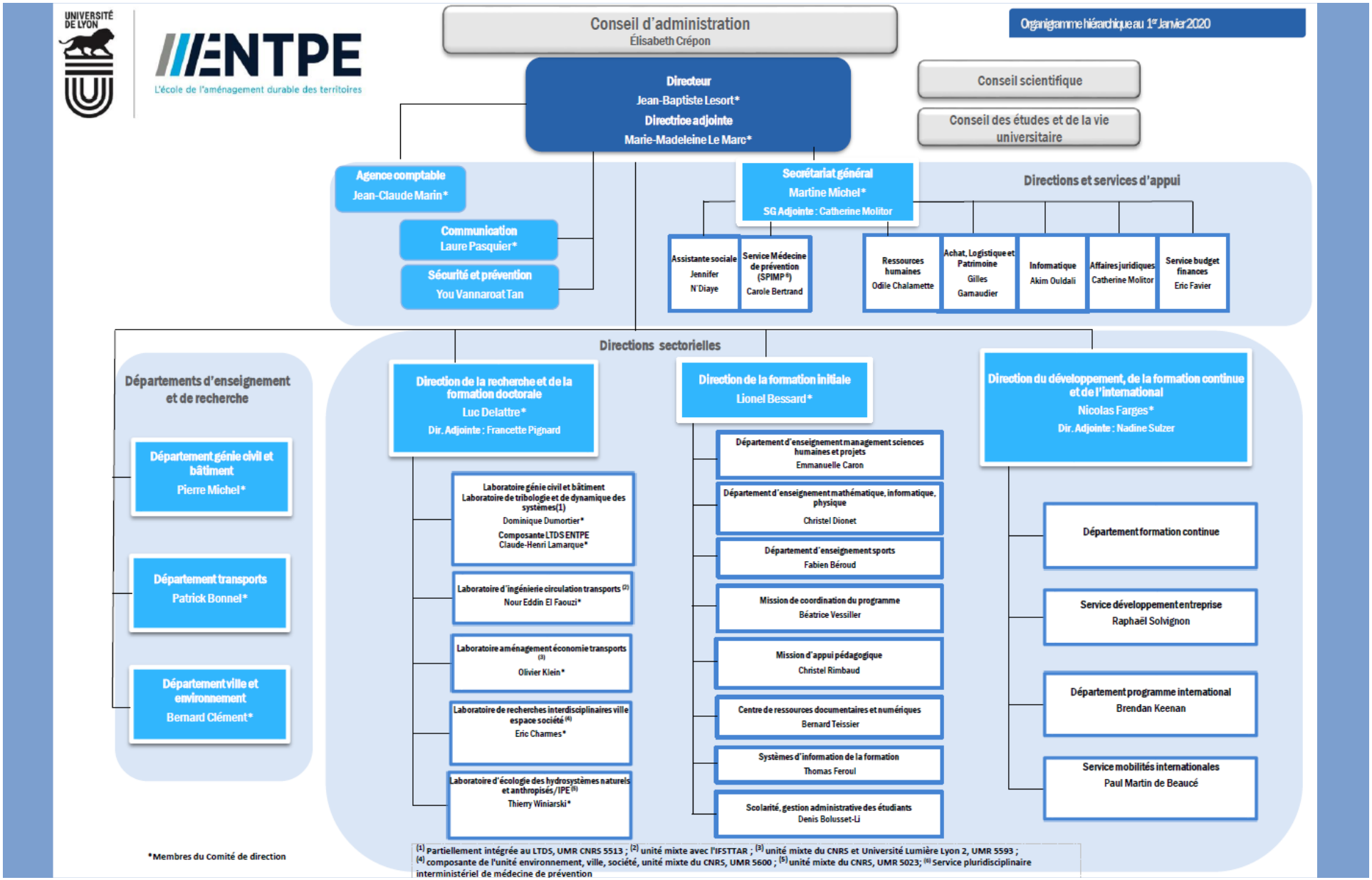
BILAN SOCIAL 2017-2018

UNIVERSITÉ DE LYON

ENTPE

L'école de l'aménagement durable des territoires


UNIVERSITÉ DE LYON
ENTPE
L'école de l'aménagement durable des territoires
Conseil d'administration
Élisabeth Crépon
Organigramme hiérarchique au 1er Janvier 2020
Directeur
Jean-Baptiste Lesort*
Directrice adjointe
Marie-Madeleine Le Marc*
Conseil scientifique
Conseil des études et de la vie universitaire
Agence comptable
Jean-Claude Marin*
Communication
Laure Pasquier*
Sécurité et prévention
You Vannaroat Tan
Secrétariat général
Martine Michel*
SG Adjointe : Catherine Molitor
Directions et services d'appui
Assistante sociale
Jennifer N'Diaye
Service Médecine de prévention (SPIMP [6])
Carole Bertrand
Ressources humaines
Odile Chalamette
Achat, Logistique et Patrimoine
Gilles Gamaudier
Informatique
Akim Ouldali
Affaires juridiques
Catherine Molitor
Service budget finances
Eric Favier
Directions sectorielles
Départements d'enseignement et de recherche
Département génie civil et bâtiment
Pierre Michel*
Département transports
Patrick Bonnel*
Département ville et environnement
Bernard Clément*
Direction de la recherche et de la formation doctorale
Luc Delattre*
Dir. Adjointe : Francette Pignard
Laboratoire génie civil et bâtiment
Laboratoire de tribologie et de dynamique des systèmes(1)
Dominique Dumortier*
Composante LTDS ENTPE
Claude-Henri Lamarque*
Laboratoire d'ingénierie circulation transports [2]
Nour Eddin El Faouzi*
Laboratoire aménagement économie transports [3]
Olivier Klein*
Laboratoire de recherches interdisciplinaires ville espace société [4]
Eric Charmes*
Laboratoire d'écologie des hydrosystèmes naturels et anthropisés/IPE [5]
Thierry Winiarski*
Direction de la formation initiale
Lionel Bessard*
Département d'enseignement management sciences humaines et projets
Emmanuelle Caron
Département d'enseignement mathématique, informatique, physique
Christel Dionet
Département d'enseignement sports
Fabien Béroud
Mission de coordination du programme
Béatrice Vessiller
Mission d'appui pédagogique
Christel Rimbaud
Centre de ressources documentaires et numériques
Bernard Teissier
Systèmes d'information de la formation
Thomas Feroul
Scolarité, gestion administrative des étudiants
Denis Bolusset-Li
Direction du développement, de la formation continue et de l'international
Nicolas Farges*
Dir. Adjointe : Nadine Sulzer
Département formation continue
Service développement entreprise
Raphaël Solvignon
Département programme international
Brendan Keenan
Service mobilités internationales
Paul Martin de Beaucé
*Membres du Comité de direction
[1] Partiellement intégrée au LTDS, UMR CNRS 5513 ; [2] unité mixte avec l'IFSTTAR ; [3] unité mixte du CNRS et Université Lumière Lyon 2, UMR 5593 ;
[4] composante de l'unité environnement, ville, société, unité mixte du CNRS, UMR 5600 ; [5] unité mixte du CNRS, UMR 5023; [6] Service pluridisciplinaire interministériel de médecine de prévention

SOMMAIRE

SOMMAIRE
INTRODUCTION
GLOSSAIRE

I. L'emploi à l'ENTPE

1. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS
2. MOUVEMENTS DES PERSONNELS ET DÉROULEMENT DE CARRIERES

II. Rémunérations

1. REMUNERATION GLOBALE MOYENNE NETTE PAR STATUT
2. PRIMES ET INDEMNITES

III. Conditions de travail, santé et prévention

1. DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL
2. ACCIDENTS DE SERVICES ET MALADIES PROFESSIONNELLES
3. LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS MÉDICALES
4. CONGÉS DE PATERNITÉ, DE MATERNITÉ ET LIÉS À LA FAMILLE

IV. Action sociale

1. LES ACTEURS ET LEURS ACTIONS
2. PRESTATIONS ET BUDGET

V. Dialogue social

1. INSTANCES
2. AUTORISATIONS D'ABSENCES
3. ABSENCES POUR GRÈVES

Synthèse

INTRODUCTION

L'OBJET DU BILAN SOCIAL

- **Récapituler les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social,**
- **Enregistrer les réalisations effectuées,**
- **Mesurer les changements intervenus au cours des années 2017 et 2018.**

Le bilan social est ainsi l'occasion de partager des informations sur la situation des ressources humaines de la structure.

Contenant essentiellement des données factuelles, il constitue une base d'analyse pour la réflexion de la politique stratégique de l'école.

Il est complété par les documents tels que le bilan de gestion CDD, le bilan annuel de formation, le bilan SST et les documents produits par la direction de la recherche et de la formation continue comme le document relatif à l'emploi scientifique.

Lorsque aucune date n'est précisée, les données présentées reflètent l'image de l'ENTPE

au 31 décembre de l'année considérée.

LA GOUVERNANCE

- **Le conseil d'administration** détermine la politique générale de l'établissement, approuve son budget et se prononce, sous réserve du respect de la réglementation nationale, sur l'organisation générale des études, ainsi que sur les programmes de recherche, d'information scientifique et technique et de coopération internationale. Il comprend 35 membres dont 21 personnalités extérieures nommées par le ministre de tutelle et 14 membres élus. Il sollicite, à titre consultatif, le conseil scientifique et le conseil des études et de la vie universitaire dans leurs différents domaines d'activités.

- **Le conseil scientifique** comprend 20 membres dont 6 personnalités extérieures nommées à titre personnel par le ministre de tutelle, pour leurs compétences liées à l'activité de l'école et 14 membres élus. Il propose au conseil d'administration les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que la répartition des crédits de recherche.

- **Le conseil des études et de la vie universitaire** comprend 20 membres dont 2 personnalités extérieures nommées à titre personnel, par le ministre de tutelle, pour leurs compétences liées à l'activité de l'école et 18 membres élus. Il propose au conseil d'administration les orientations des enseignements de formation initiale et continue, instruit les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières.

LE CHAMP D'ÉTUDE

L'activité de l'ENTPE, tant dans sa dimension formation que dans sa dimension recherche repose sur :

- **les personnels qu'elle rémunère,**
- **les agents accueillis.**

Les données sont issues de la cartographie des emplois et des effectifs (185 emplois au 31/12/2018) **validés par le comité technique du 22/11/2012 et mises à jour à l'issue de chaque réorganisation de service présenté au comité technique :**

- organisation de la DFI au CT du 21/02/2014,
- création de la DDFCI au CT du 12/05/2015,
- création/organisation du service logistique et patrimoine au CT du 12/05/2015,
- création poste de conseiller de prévention à 100 % et rattachement à la direction au CT du 22/09/2015,
- mission temporaire d'enseignant à distance au CT du 30/06/2017.

Le champ d'étude du bilan social porte sur les personnels rémunérés par l'ENTPE. Il ne concerne pas les élèves de l'Ecole, ni les personnels extérieurs.
Pour autant, dans certaines rubriques du présent bilan social, il sera fait mention du nombre de personnels non rémunérés par l'Ecole, de vacataires d'enseignement, de doctorants fonctionnaires et de stagiaires. Par ailleurs, toutes les données utilisées sont prises au 31 décembre de l'année considérée.

Les effectifs rémunérés par l'ENTPE comprennent des personnels administratifs, techniques, et scientifiques ayant le statut :

- de fonctionnaire ;
- des personnels contractuels en CDI ;
- des personnels contractuels en CDD ;
- des ouvriers des parcs et ateliers (OPA), agents publics de l'État n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

GLOSSAIRE

ETPT / ETP / Effectif physique

Depuis l'entrée en vigueur de la LOLF au 1er janvier 2006, les plafonds d'emplois sont exprimés en ETPT (équivalent temps plein travaillé). La loi de finance fixe un nombre maximum d'emplois par ministère. L'évolution démographique de l'école est ainsi appréciée en ETPT. Toutefois, les données chiffrées renseignant sur les caractéristiques de la population de l'école apparaissent en effectifs physiques.

Décompte en ETPT : équivalent temps plein travaillé dans le cadre du PAE (plafond d'autorisation d'emploi)

C'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds.
Un agent à temps plein présent toute l'année consomme 1 ETPT. Le décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année. Par exemple, un agent à temps partiel, à 80 %, présent la moitié de l'année correspond à 0,4 ETPT (0,8*6 /12).

Décompte en ETP : équivalent temps plein dans le cadre du PAE

Prise en compte de la quotité de travail mais pas de la durée de la période d'emploi, ni de la sur-rémunération éventuelle du temps partiel. Il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés de la seule quotité de travail. Par exemple, un agent à temps partiel à 60 % correspond à 0,6 ETP.

Décompte en effectif physique :

Correspond au nombre d'agents à une date donnée.
Nombre d'agents = nombre de bulletins de salaire (par mois ou moyenne annuelle).

Définition des termes :

Les permanents, travaillant à temps plein ou à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'ENTPE pendant l'année considérée dans le cadre du PAE, sont :

- ✓ les personnels fonctionnaires (F),
- ✓ les ouvriers des parcs et ateliers (OPA),
- ✓ les personnels contractuels de la fonction publique en CDI qui comprennent :
  - une personne contractuelle sous statut sui generis ;
  - des personnels contractuels soumis au règlement intérieur national (RIN) ;
  - un médecin de prévention ;
  - des personnels en contrat article 4 de la loi de 1984.

Les personnels contractuels sont les personnels en contrat à durée déterminée (CDD), travaillant à temps plein ou à temps incomplet, rémunérés par l'ENTPE pendant l'année.

Les personnels accueillis ne font pas partie du personnel rémunéré par l'école mais contribuent au même titre que celui-ci à ses activités et à son développement. Il s'agit notamment des techniciens et chercheurs des unités mixtes de recherche appartenant à d'autres organismes (CNRS, INRA, IFSTTAR…), de doctorants, de contractuels employés par d'autres organismes et des stagiaires de l'enseignement supérieur.

L'EMPLOI A L'ENTPE

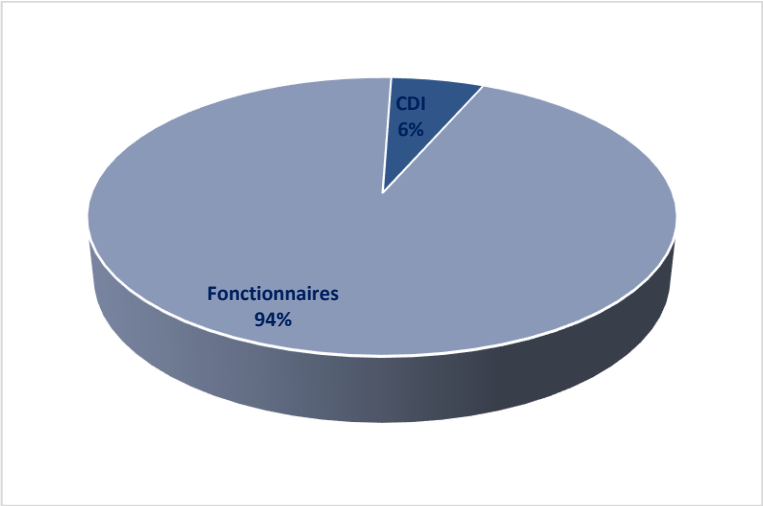
1. Les effectifs et les emplois
2. Mouvements des personnels et promotions

1. LES EFFECTIFS ET LES EMPLOIS

La cartographie des emplois et des effectifs permet de visualiser le nombre de poste à l'organigramme, d'anticiper les départs, d'étudier les fonctions et également de comptabiliser les ETP et ETPT.

Le plafond d'emplois n'a cessé de décroître régulièrement depuis 2010 passant de 176 à 163.

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Plafond (ETPT)	176	175	174	171	168	165	165	165	163	163



ETP	A+	A	B	C	OPA	Ss total	TOTAL
2016 F	42,5	36,2	23,4	37,2	9	148,30	158 ,30
2016 CDI	2,5	2,9	4,6	0	0	10	
2017 F	44,3	39,3	26,2	27,6	7	144,40	153,90
2017 CDI	1,8	2,9	4,8	0	0	9,5	
2018 F	47,5	35,3	24,6	25	6	138,40	147,90
2018 CDI	1,8	2,9	4,8	0	0	9,5	

Les plafonds d'emplois autorisés
- ✓ en 2017 : **165** ETPT
- ✓ en 2018 : **163** ETPT

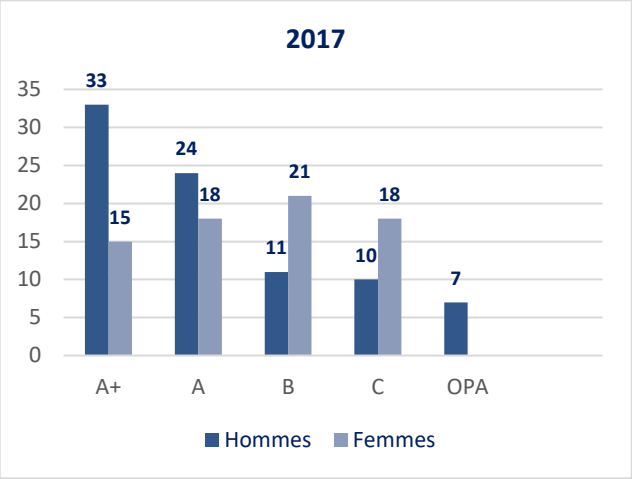
Soit une diminution de 2 ETPT entre 2017 et 2018.

Pour 2017 et 2018, le nombre de contractuels en CDI reste inchangé par rapport à 2016, il est de 6 %

Part des catégories A

- ➢ 2017 57 %
- ➢ 2018 59 %

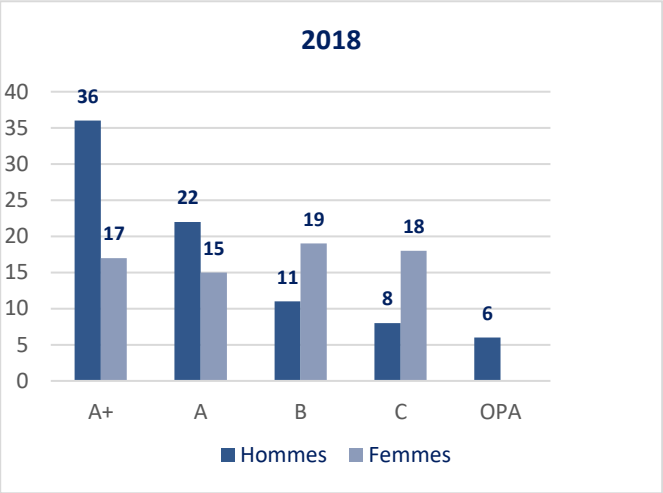
Parité en fonction des catégories *(situation au 31 décembre)*



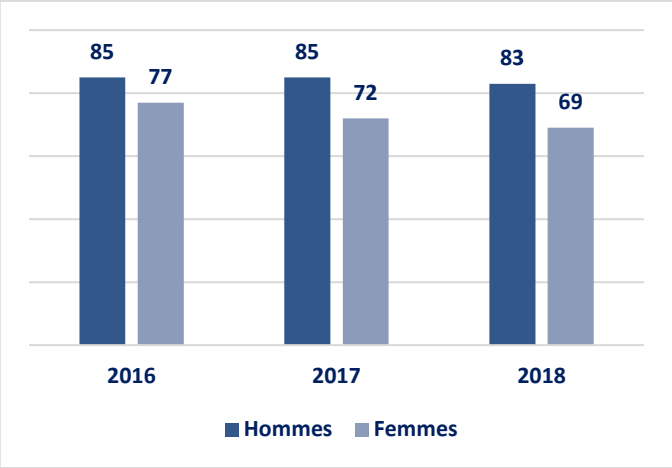
Part des femmes

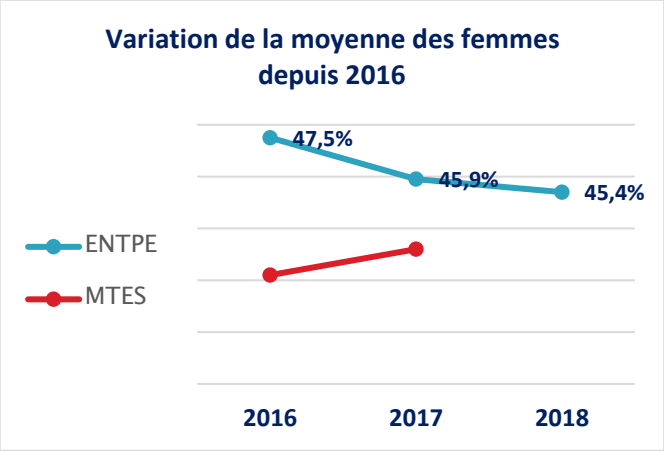
2017

	MTES	ENTPE
A+	33 %	31,2 %
A	43,5 %	42,9 %
B	44,4 %	65,6 %
C	47,5 %	64,3 %
OPA	3,7 %	-

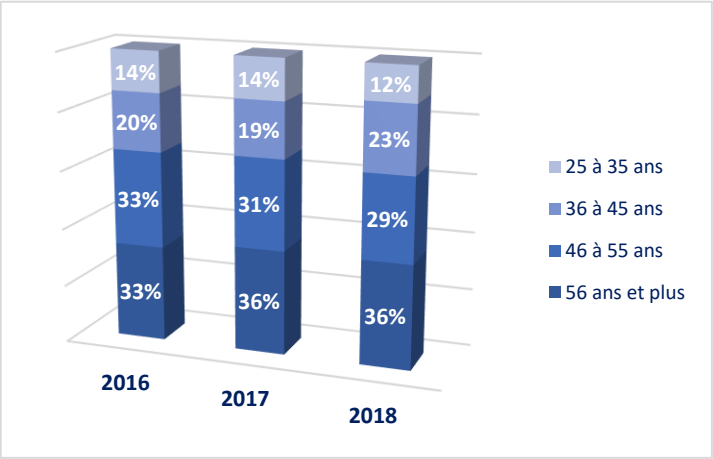


Evolution de la parité depuis 2016



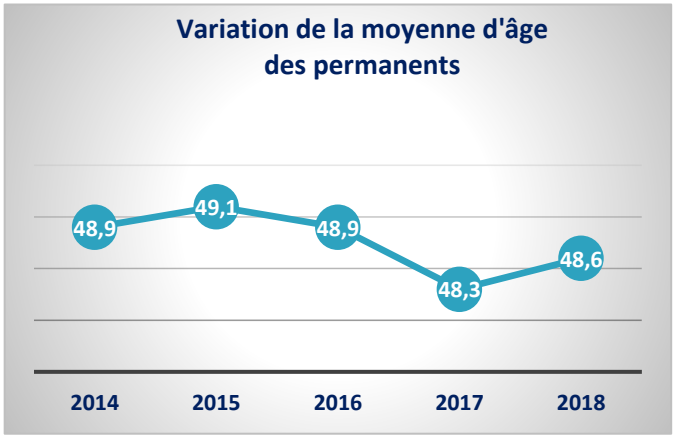


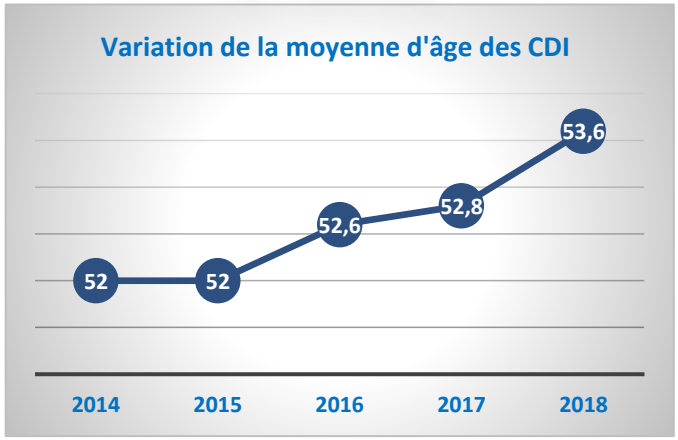
Evolution de la répartition des permanents en fonction de la tranche d'âge sur l'année entière



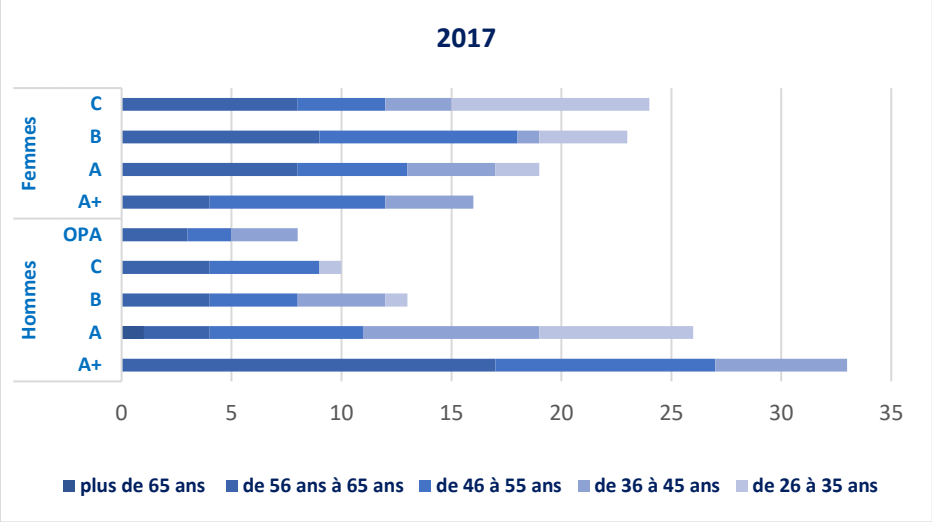
Les personnels entre 25 et 45 ans représentent environ 35%.
36 % des permanents a plus de 56 ans.

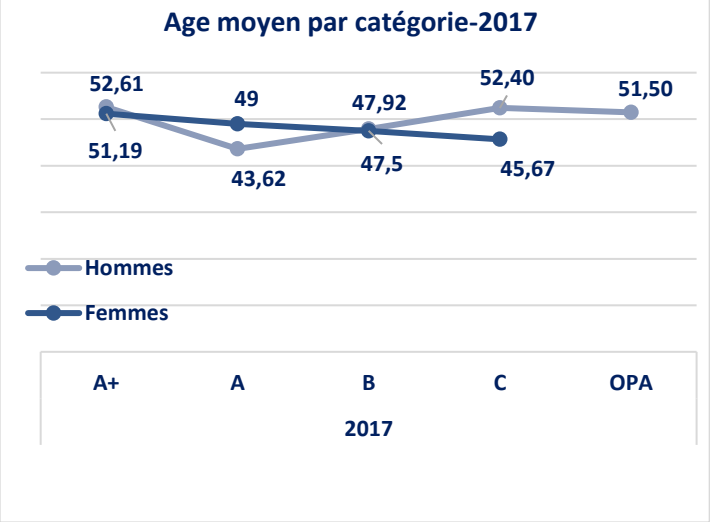
Moyenne d'âge des CDI 53,6

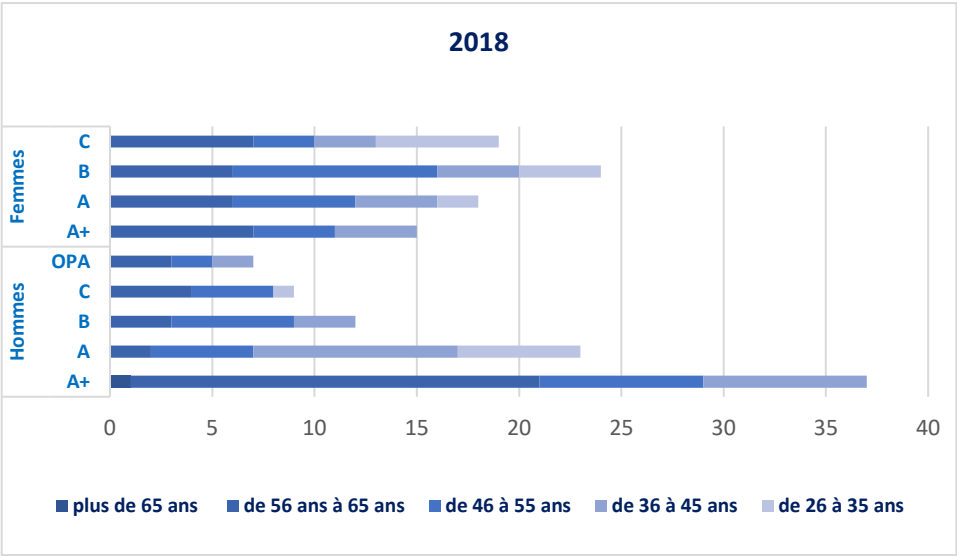


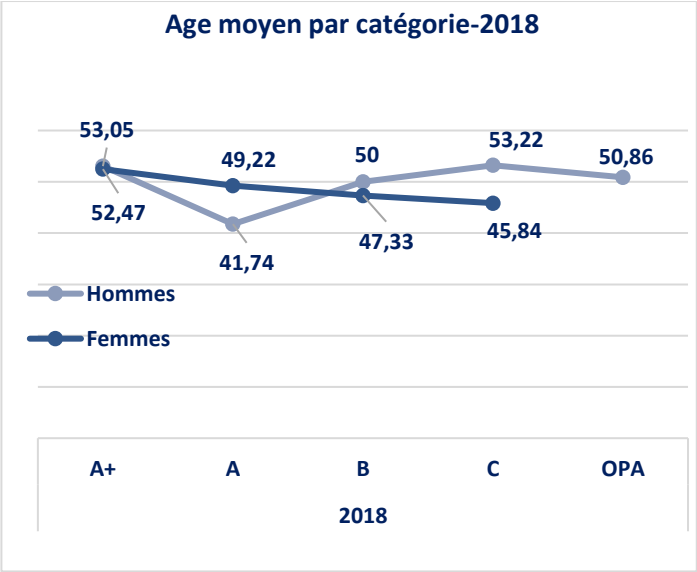


Répartition par âges et catégories (permanents)









Les personnels en situation de handicap

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	2014	2015	2016	2017	2018
Effectifs	7	10	9	10	11
Taux d'emploi	3,73 %	5,08 %	4,92 %	5,28 %	5,89 %
Cotisation FIPHFP	14 752 €	3 844 €	6 372 €	2 725 €	-

En 2018, l'ENTPE satisfait à son obligation d'emploi de personnels en situation de handicap.

Les employeurs publics sont tenus de compter 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

Si cette obligation n'est pas atteinte, une contribution doit être versée par l'établissement au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapés dans la fonction publique (FIPHFP).

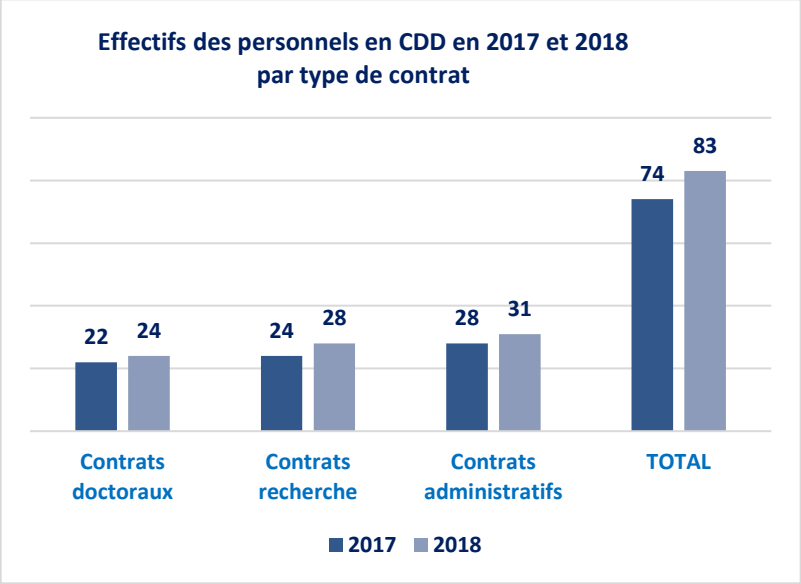
Evolution du taux d'emploi

CATÉGORIES	2014	2015	2016	2017	2018
Agents recrutés en tant que travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH (ou COTOREP avant le 01/01/2006)	2	4	4	5	5
Agents percevant une rente suite à un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %	0	0	0	0	0
Agents reclassés ou assimilés	1	1	1	1	1
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	0	0	0	0	0
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	4	5	4	4	5
TOTAL	7	10	9	10	11

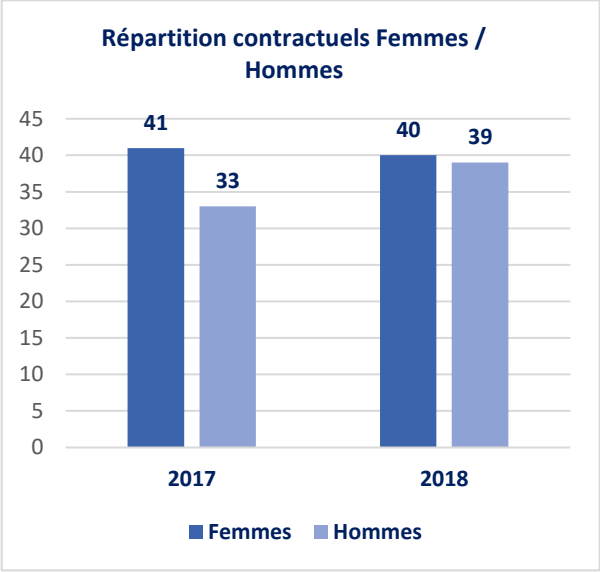
Contractuels en CDD

Un bilan de gestion spécifique est établi annuellement pour les CDD ; Voici quelques chiffres clés pris au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2018.

Analyse des emplois contractuels



Parité des contractuels



Type contrat	2014	2015	2016	2017	2018
Contrats doctoraux	16	24	24	22	24
Contrats recherche	22	24	24	24	28
Contrats administratifs	26	26	26	28	31
TOTAL	64	74	74	74	83

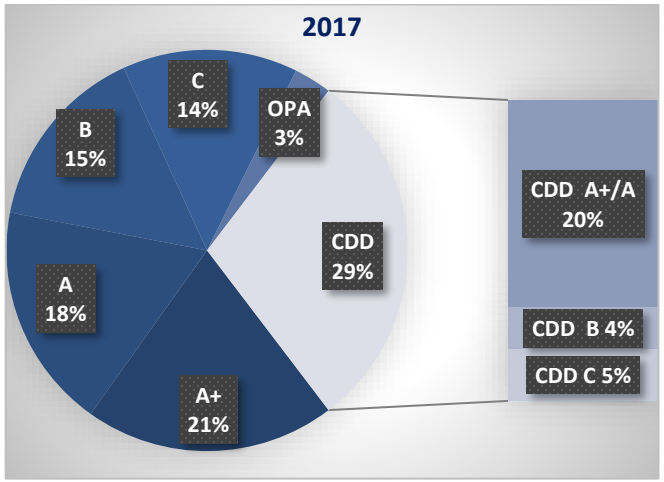
Moyenne d'âge des contractuels

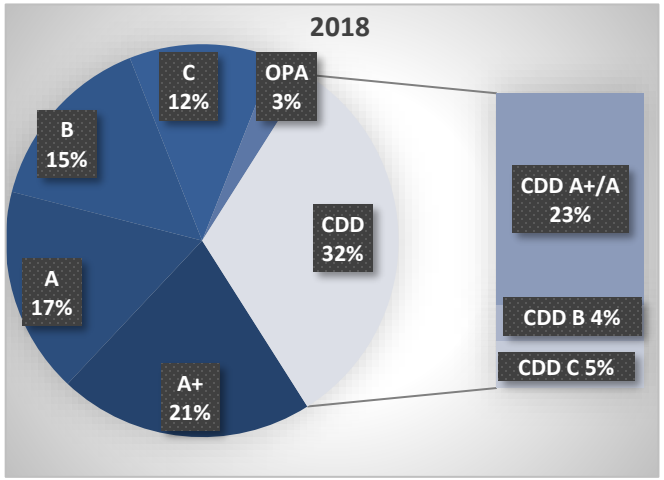
2017 — 29 — 34

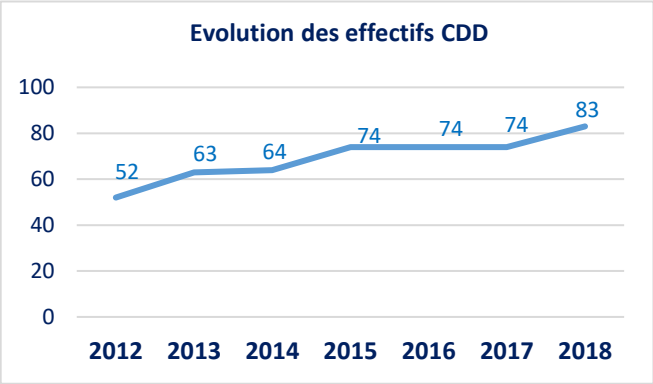
2018 — 28 — 37

Le nombre de CDD a augmenté de 19 agents supplémentaires depuis 2014 et leur moyenne d'âge est inférieure à celle des permanents.

Ventilation des effectifs rémunérés par l'école par catégorie





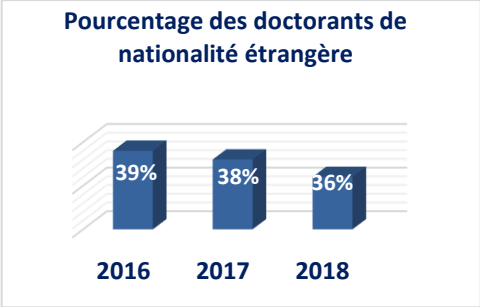


La part des CDD est croissante chaque année, elle représente de l'ordre de 30 % du personnel rémunéré, ce qui montre qu'ils contribuent pleinement à l'activité de l'école.

Autres personnels contribuant à l'activité de l'école

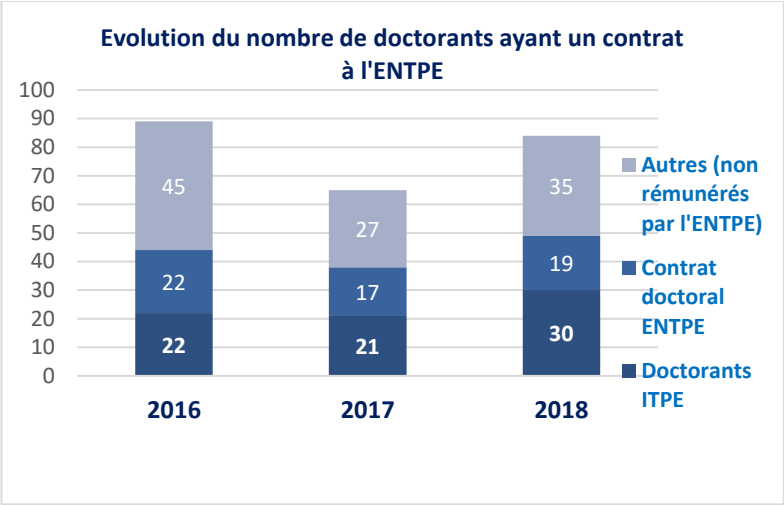
Ce sont les personnels relevant d'autres organismes du MTES/MCT ou d'autres ministères, ainsi que des organismes de recherche. En 2018, l'ENTPE a compté 920 personnes : personnels de recherche, doctorants, stagiaires, enseignants vacataires externes, ingénieurs fonctionnaires en formation d'architecte.

DOCTORANTS	2014	2015	2016	2017	2018
Doctorants ITPE	17	21	22	21	30
Contrat doctoral ENTPE	18	23	22	17	19
Autres (non rémunérés par l'ENTPE)	39	48	45	27	35
TOTAL	74	92	89	65	84



ENSEIGNANTS VACATAIRES Nombre de personnes rémunérées	2016	2017	2018
Permanents ENTPE	107	93	88
Externes fonctionnaires	472	479	414
Externes relevant du secteur privé, régime auto-entrepreneur, profession libérale	389	389	373
TOTAL	968	961	875

Doctorants



STAGIAIRES accueillis dans les services de l'école	2016	2017	2018
Stagiaires gratifiés	29	28	19

PERSONNELS ACCUEILLIS NON RÉMUNÉRÉS par l'ENTPE	2016	2017	2018
Chercheurs y compris post-doc	11	13	19
ITA (ing tech admi)	8	8	9
Assistante de service social	1	1	1
TOTAL	20	22	29

2. MOUVEMENTS DE PERSONNELS ET DÉROULEMENT DE CARRIERES

2.1 Recrutement

	CORPS	2015		2016		2017		2018	
A/A+	ITPE		2			4	1	1	
	Professeur	1					1		
	Attaché adm.						1	1	
	Ingénieur SIC							1	
	DR								1
	CR			3		1			
	CED			1					
B	TSDD	1	2	1	1	1			
	SACDD	1			1		2		4
C	ATE			1					
	AAAE				4				
OPA	OPA	1		1					
	TOTAL	4	4	7	6	6	5	3	5

La publication sur d'autres sites/plateformes (BIEP, APEC…) permet l'accueil de personnes ayant des compétences particulières correspondant à des postes spécifiques de l'ENTPE.

PUBLICATIONS DES POSTES	2015	2016	2017	2018
Publication dans application MOBILITE	13	17	17	21
Publication BIEP	15	11	11	20
Publication pôle emploi, APEC, réseaux professionnel …	1	2	4	2

Répartition des agents recrutés

Conséquence de la diversification des publications

En 2017 et 2018 :

- **6 agents** ont intégré l'école par voie de détachements (MESR-Ministère Intérieur-FPT)
- **1 agent** a été recruté en PNA (Ministère Intérieur)
- **1 agent** a été recruté à l'ENTPE suite à sa réussite au concours de chargé de recherche
- **1 agent** a été recruté à l'ENTPE suite à sa réussite au concours de directeur de recherche

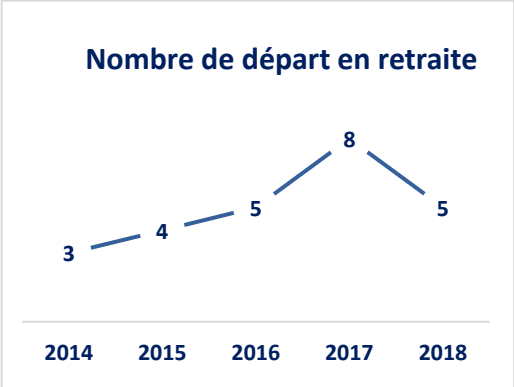
MOUVEMENTS DES PERSONNELS PERMANENTS	2017								2018							
	Cat A		Cat B		Cat C		OPA		Cat A		Cat B		Cat C		OPA	
Arrivées	5	3	1	2	-	-	-	-	3	-	-	4	-	-	-	-
Départs	2	2	2	3		5	1		2	1	1	5	1	1	1	-
Dont retraites	1	1	1	1	3	-	1	-	1	1	1	-	1	1	-	-
Mobilités internes	1	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-

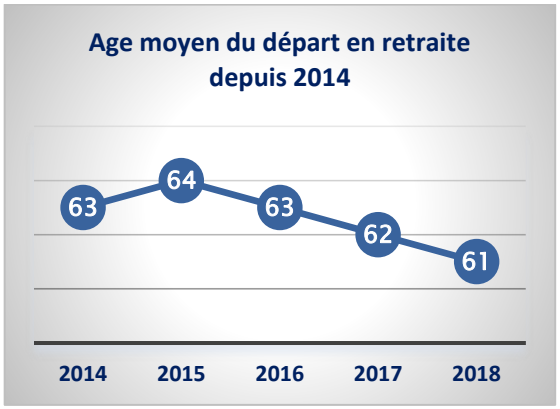
2017

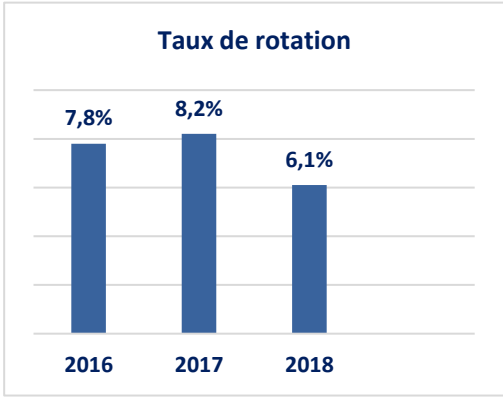
Moyenne d'âge des départs en retraite

62 ans

Mobilités







2018

Moyenne d'âge des départs en retraite

61 ans

Taux de rotation : Somme des arrivées et départs en cours d'année /2 rapportée à l'effectif physique moyen de l'année

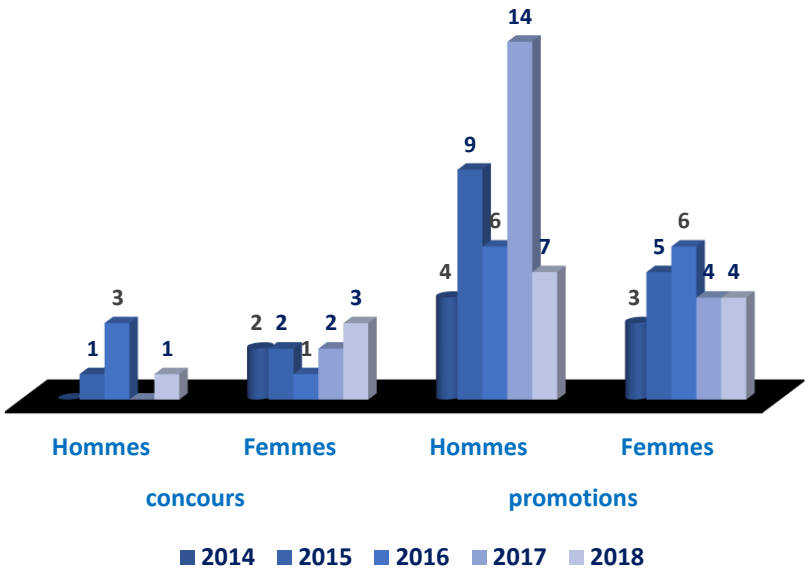
2.2 Déroulement de carrières

Évolution (concours, promotions…) *Pour les contractuels, se référer au bilan de gestion 2017-2018*

**LA : liste d'aptitude*
**TA : tableau d'avancement*

	2016				2017				2018			
	Concours / Examen Pro		Promotions (LA/TA*)		Concours / Examen Pro		Promotions (LA/TA*)		Concours / Examen Pro		Promotions (LA/TA*)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Cat. A	2	0	6	3	0	0	9	2	0	1	5	2
Cat. B	0	1	0	1	0	0	2	0	0	1	0	2
Cat. C	0	0	0	2	0	2	2	2	0	1	2	0
OPA	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
TOTAL	3	1	6	6	0	2	14	4	1	3	7	4

Evolution des déroulements de carrières



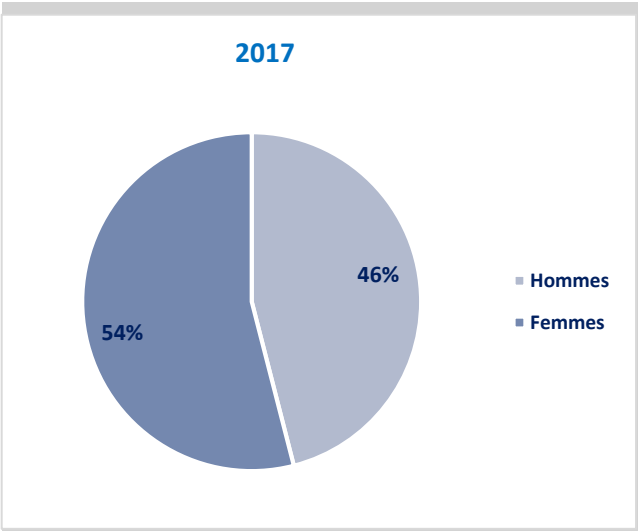
On constate que les femmes sont majoritairement promues par voie de concours ou d'examen professionnel et les hommes par liste d'aptitude.

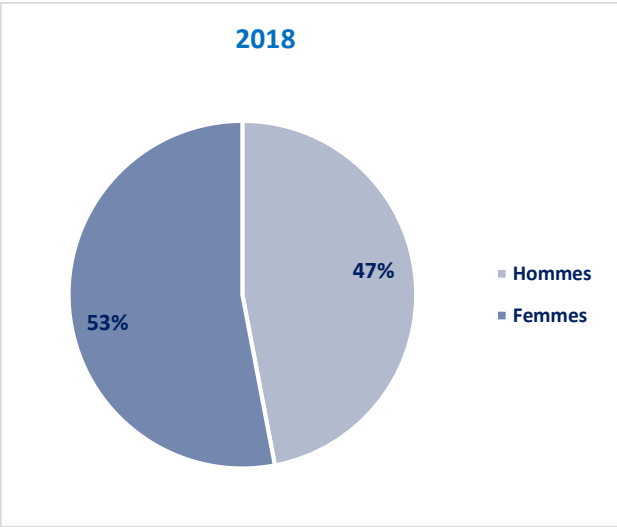
Formation professionnelle interne

Un bilan annuel de la formation continue des personnels est réalisé. Quelques éléments significatifs en sont extraits, ceux-ci concernent l'ensemble des personnels.

Formations suivies

Répartition hommes/femmes (en nombre)



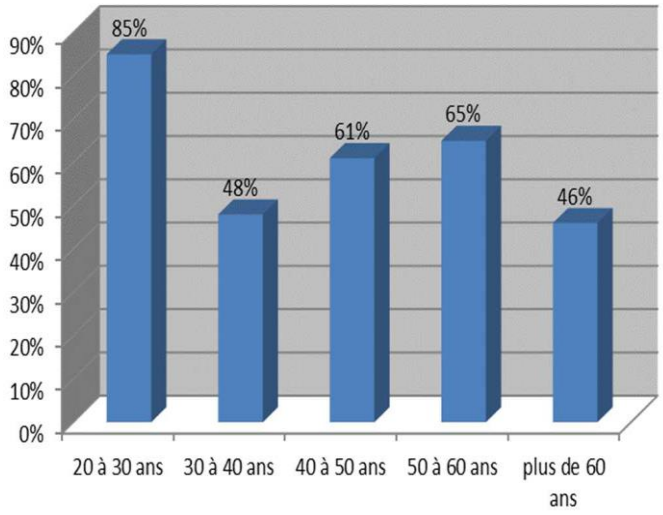


Budget pour la formation

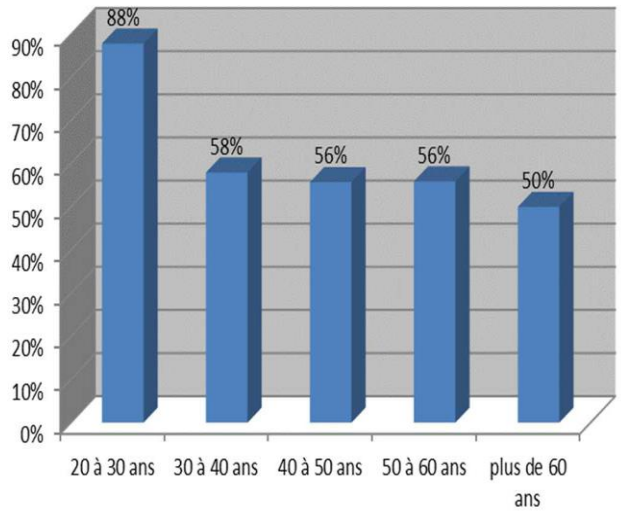
	2014	2015	2016	2017	2018
Budget total alloué	90 000 €	70 000 €	70 000 €	70 000 €	65 000 €

Taux d'accès à la formation par tranche d'âge

2017



2018



En 2017, 66 % des agents ont suivi au moins une formation contre 51 % en 2018

RÉMUNÉRATION

1. Rémunération globale moyenne nette par statut et catégorie
2. Primes et indemnités

1. Rémunération globale moyenne nette par statut et catégorie

		Net mensuel	Net annuel
CAT A	2016	4 238,17 €	50 172,26 €
	2017	3 815,09 €	45 781,08 €
	2018	4 013,73 €	48 164,80 €

		Net mensuel	Net annuel
CAT B	2016	2 413,85 €	25 440,05 €
	2017	2 091,07 €	25 092,88 €
	2018	2 041,37 €	24 496,43 €

		Net mensuel	Net annuel
CAT C	2016	1 816,61 €	19 627,21 €
	2017	1 723,75 €	20 684,99 €
	2018	1 726,70 €	20 720,45 €

Valeur du point d'indice
4,686025 €
(inchangé depuis 2017)

		Net mensuel	Net annuel
OPA	2016	2 457,30 €	28 535,90 €
	2017	1 926,83 €	23 121,99 €
	2018	2 232,16 €	26 785,94 €

		Net mensuel	Net annuel
PNT	2016	2 421,34 €	29 056,09 €
	2017	2 113,13 €	25 357,57 €
	2018	2 118,21 €	25 418,53 €

		Net mensuel
CDD	2016	1 726,44 €
	2017	1 702,90 €
	2018	1 658,29 €

Plus de détails et précisions se trouvent dans les bilans de gestion des CDD 2017 et 2018.

Les variations importantes du net annuel peuvent être dues à divers changements de situations (rappel d'échelon, promotion, mobilités, ZUS, PPCR, population à faible effectif etc…).

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) et Nouvelle Bonification Indemnitaire (NBI)

La GIPA

		2016		2017		2018	
A		5	5 961 €	8	4 426.76 €	2	179,72 €
		1	1 405 €	1	492,66 €	1	35,52 €
	TOTAL	6	7366 €	9	4 919,42 €	3	215,04 €

Depuis la mise en œuvre du PPCR, seules les catégories A restent concernées

La Nouvelle Bonification Indemnitaire fonctionnelle (NBI)

En 2017, la NBI fonctionnelle se répartit sur 10 agents de catégorie A (7 hommes, 3 femmes) et représente un montant de 22 351,74 €

En 2018, elle se répartit sur 11 agents de catégorie A (8 hommes, 3 femmes) et représente un montant de 21 138, 11 €.

La Nouvelle Bonification « Durafour »

6 postes bénéficient de la NBI Durafour à l'ENTPE

En 2017

- **3 postes de catégories A** (3 femmes) **pour un montant de 4 041,19 €**
- **3 postes de catégories B** (2 femmes) **pour un montant de 1 869,16 €**

En 2018

- **3 postes de catégories A** (2 femmes, 1 homme) **pour un montant de 3 613,07 €**
- **3 postes de catégories B** (2 femmes, 1 homme) **pour un montant de 2 150,14 €**

Autres

Versements accessoires

REMUNERATIONS ACCESSOIRES		2016	2017	2018
Vacations (enseignement, surveillances …)		242 653 €	223 805 €	243 317 €
		28 406 €	31 590 €	35 260 €
	TOTAL	271 059 €	255 396 €	278 578 €

REMBOURSEMENT DOMICILE TRAVAIL	2016	2017		2018	
Transports en commun	21 940 €	10 589 €	8 762 €	8 864 €	8 944 €
IKV	476 €	1 033 €	533 €	1288 €	500 €
TOTAL	22 416 €	11 622 €	9 295 €	10 152 €	9 444 €

L'ENTPE a signé une convention de gestion avec Pôle emploi en février 2017 afin d'assurer une prise en charge plus rapide des allocataires dans le cadre de leur demande d'indemnisation au titre de l'Allocation d'Aide au Retour (ARE).

- *pas de données détaillées pour 2017 et 2018. Cf : bilan de gestion*

ALLOCATION PERTE EMPLOI	2017	2018
Allocation	206 401 €	155 640 €

2. Primes et indemnités

Part des primes dans la rémunération globale brute par catégorie

PRIMES		2016			2017			2018		
A+		32	706 919 €	29 %	31	706 298 €	30 %	33	756 445 €	29 %
		13	246 183 €	31 %	14	268 137 €	32 %	13	255 647 €	31 %
A		18	150 324 €	17 %	25	171 835 €	15 %	24	159 931 €	14 %
		19	147 983 €	18 %	19	124 383 €	15 %	18	132 754 €	16 %
B		12	96 274 €	23 %	14	105 755 €	26 %	13	105 333 €	24 %
		15	94 677 €	21 %	20	134 735 €	24 %	19	123 541 €	25 %
C		11	58 979 €	21 %	9	50 723 €	18 %	8	41 210 €	17 %
		27	122 644 €	19 %	24	110 476 €	20 %	19	94 207 €	19 %
OPA		9	86 080 €	28 %	8	71 389 €	28 %	7	63 070 €	28 %
	TOTAL	156	1 710 063 €	23 %	164	1 743 731 €	25%	154	1 732 138 €	24%

Toutes les primes sont versées à l'année courante exceptées les ISS (calculées sur l'année n-1).
Tous départs ou arrivées d'agents bénéficiaires peuvent faire varier le montant global des primes.

CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET PRÉVENTION

1. Durée et organisation du travail
2. Accidents de services et maladies professionnelles
3. Les absences au travail pour raisons médicales
4. Congés de paternité, de maternité et liés à la famille

1. DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Gestion du temps

- **Durée annuelle de travail : 1607 heures de temps de travail effectif à temps plein**
- **Durée hebdomadaire de travail : 38h30 mn**
- **Durée moyenne journalière du travail : 7h42 mn**
- **Nombre de jours de repos RTT gérés comme des congés annuels : 10 jours RTT**
- **Nombre de jours de repos RTT selon organisation collective : 9 jours RTT**
- **Nombre d'heures récupérables (si acquises en fin de mois) : 3h51 mn**
- **Nombre de jours de fractionnement (si congés pris hors période du 1er mai au 30 octobre) : 1 à 2 jours**

Congés et absences

Pour les contractuels, voir bilan de gestion

ABSENCES hors maladie	2016		2017				2018			
	Jours	Agents	Jours		Agents		Jours		Agents	
Congés annuels	6 094	229	3148	3148	116	115	3105	3239	115	114
Jours de récupération*	442	113	157	293	45	72	158	250	43	72
Repos compensateur			13,5	10,5	9	9	17	27	8	10
TOTAL	6 608	376	3318,5	3451,5	170	196	3280	3516	166	196

Moyenne des jours récupérés

En 2017	En 2018
3,8	3,5

25 nouveaux CET ouverts depuis 2016

- **998 jours** déposés en 2017 (175 utilisés)
- **914 jours** déposés en 2018 (71,5 utilisés)

Jours de fractionnement (permanents présents sur l'année entière)

	2016		2017				2018			
	Jours	Agents	Jours		Agents		Jours		Agents	
Jours obtenus	294	160	130	126	72	67	161	140	81	71

Comptes-Épargne Temps (CET) y compris les doctorants ITPE

	2016	2017		2018	
Nouveaux CET ouverts	8	4	8	8	5
Nombre de jours déposés	778	586	412	581	333
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	63	66,5	108,5	25,5	46
Nombre de jours utilisés pour départ retraite	90	41,5	79,5		
Nombre total CET	164	89	84	103	55

Nombre de 4519 jours capitalisés sur CET

En 2018, le nombre de jours capitalisés correspond à **4 ETPT**

TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ	2016		2017		2018	
90%	1	1	1	0	1	0
80%	4	0	8	0	5	0
TOTAL	5	1	9	0	6	0

TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE	2016		2017		2018	
90%	1	2	2	2	2	0
80%	10	0	7	0	7	1
70%	1	0	1	0	1	0
60%	0	-	-	-	-	-
50%	0	-	-	-	-	-
TOTAL	12	2	10	2	11	1

Part des agents à temps partiel

En 2017 12,7 %

En 2018 11,2 %

Le temps partiel concerne essentiellement les femmes

Télétravail

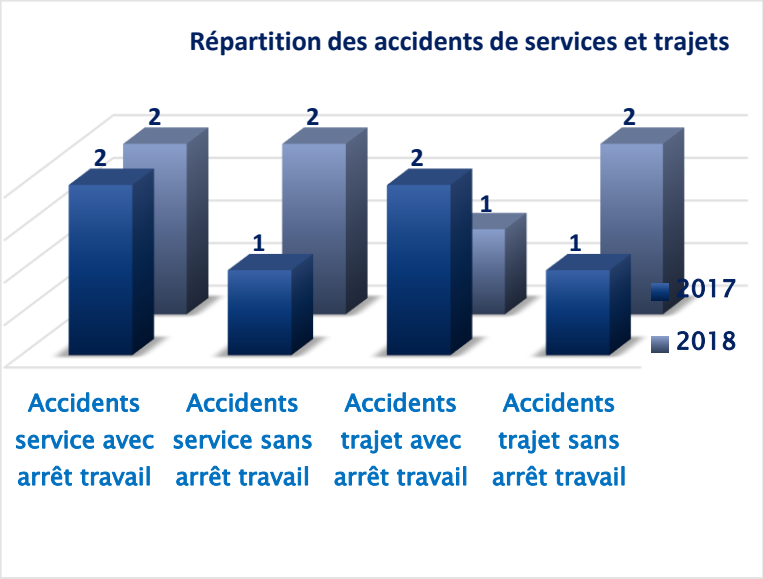
	2016		2017		2018	
	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents
Expérimentation	15	1	56	2	104	2

	2016		2017		2018	
	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents
Raison de santé	64,5	4	114	5	162	1

Pour les contractuels, se référer au bilan de gestion 2017-2018

2. ACCIDENTS DE SERVICES ET DE TRAVAIL, ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Répartition des accidents de services et trajets



En 2017, 6 accidents ont été recensés :

- 2 accidents de service avec arrêt de travail,
- 1 accident de service sans arrêt de travail,
- 2 accidents de trajet avec arrêt de travail,
- 1 accident de trajet sans arrêt de travail.

En 2018, 7 accidents ont été recensés :

- 2 accidents de service avec arrêt de travail,
- 2 accidents de service sans arrêt de travail,
- 1 accident de trajet avec arrêt de travail,
- 2 accidents de trajet sans arrêt de travail

Maladies professionnelles

68 jours d'arrêt pour maladie professionnelle pour un agent en 2017

Montant du versement de la FIVA
(Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante) : **15 000 €**

Rentes versées suite à accidents de service
2017 : 2 753 €
2018 : 2 773 €

3. LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS MÉDICALES

Congés maladies

	2016			2017			2018		
	Jours			Jours			Jours		
Congés Maladies Ordinaires (CMO)	1344	24	44	1526	25	41	943	16	26
Congés Longues Maladies (CLM)	922	1	4	246	2	1	353	2	2
Congés Longues Durées (CLD)	92	-	1	-	-	-	26	1	-
TOTAL	2358	25	49	1772	27	42	1322	19	28
Congés Maladies Ordinaires CDD	294	10		110	39	71	201	58	143

Remise en œuvre du jour de carence en 2018

En 2017 — En 2018

Jours d'absentéisme pour raison de santé

10,3 — 8,1

Le taux d'absentéisme, exprimé en jours, prend en compte **le nombre de jours d'arrêts maladie en fonction du nombre total d'agents.**
Le nombre de jours d'arrêts maladie des CDD concernent 9 agents en 2017 et 11 en 2018.

580 jours en moins de congés maladies ordinaires en **2018**

4. CONGÉS DE PATERNITÉ, DE MATERNITÉ ET LIÉS A LA FAMILLE

	CDD 2016		CDD 2017		CDD 2018	
	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents
Congés maternité	52	1	301	3	112	1
Congés paternité	11	1	-	-	-	-
Evènement familiaux*	31	16	15	6	9	6
TOTAL	94	18	316	9	121	7

	2016		2017		2018	
	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents
Congés maternité	254	3	295	2	415	4
Congés paternité	31	3	44	4	33	3
Congé parental	116	1	294	1	120	1
Evènement familiaux*	115	48	147	52	165	48
TOTAL	516	55	780	59	733	56

Jours de garde enfants	2016	2017			2018		
	Jours	Jours	Agents		Jours	Agents	
Permanents		75	12	13	87,5	12	13
CDD		13	1	6	3,5	1	1

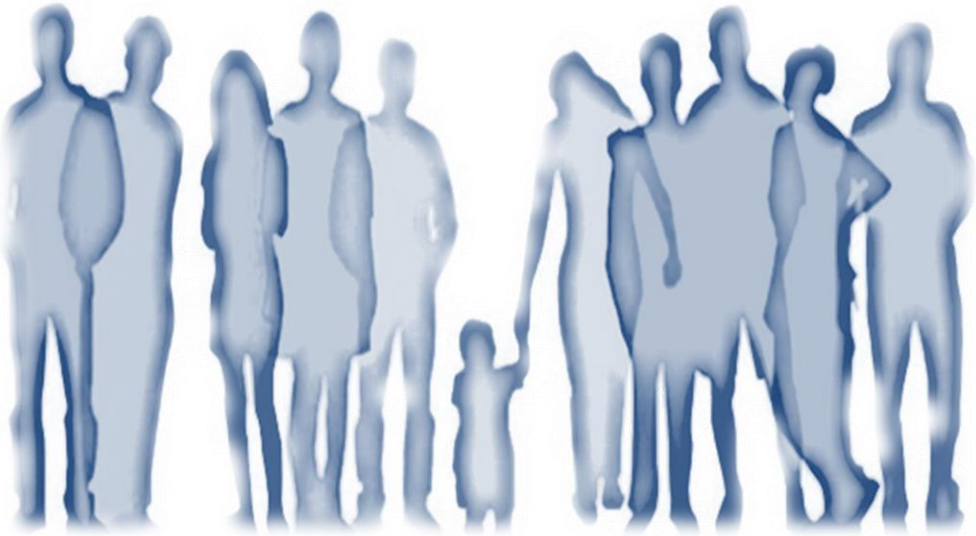
En 2017, 68 % des jours de garde enfants étaient posés par des femmes et **74 % en 2018.**

**congé naissance (3 jours), parents gravement malades, décès ascendant/descendant, déménagement, garde d'enfant, mariage*

ACTION SOCIALE

1. Les acteurs et leurs actions

2. Prestations et budget



L'ENTPE permet à ses agents de bénéficier des mêmes prestations que celles du MTES et les finance sur son budget.

1. LES ACTEURS ET LEURS ACTIONS

L'assistante de service social est présente 2 jours par semaine, et est à disposition sur rendez-vous pour le personnel et les étudiants.
Elle assure l'accompagnement social des personnels et des étudiants de l'école. Pour les étudiants, elle collabore avec l'assistante sociale du CROUS

Autres acteurs :

- Comité Local d'Action sociale (CLAS) ;
- Comité de Gestion des Centres de Vacances (CGCV) ;
- Centre de loisir ;
- L'Association Sportive, Culturelle et d'Entraide (ASCEE).

Le médecin de prévention établit un bilan annuel qui est présenté au CHSCT

Conseiller de prévention

Le conseiller de prévention a pour missions :

D'assister et de conseiller le directeur dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

- Il est membre de droit du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Il est chef de projet des formations de sécurité à l'attention du personnel et des étudiants.

La mise à jour annuelle du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le suivi du protocole ACD-CMR sont assurés par le conseiller de prévention

Lieu Ressources Handicap

Depuis 2000, un lieu ressources handicap est en place à l'école.
Son rôle :
Assurer la coordination des actions de recrutement, d'insertion et d'accompagnement de la personne handicapée.

Depuis sa création, il a contribué à la mise en place d'un certain nombre **d'actions individuelles et collectives :**

- **Organisation concours/recrutements,**
- **Accompagnement de prise de poste,**
- **Actions de sensibilisation et de communication,**
- **Aménagement des conditions de travail (achat de matériel…)**
- **Aménagement et équipements collectifs (accessibilité)**
- **Aides financières à la vie quotidienne (FIPHFP)**

2. PRESTATIONS ET BUDGET

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALES MINISTERIELLES	2016	2017	2018
Aide matérielle	1 770 €	3 220 €	2 350 €
Prêt social	-	-	-
Prêt d'installation*	3 650 €*	-	-
Prestations d'aide à la scolarité	-	275 €	495 €
Prêt aux agents dont les enfants décohabitent pour suivre des études	-	-	-
TOTAL	5 420 €	3 495 €	2 845 €

**Le prêt installation est délivré par le comité d'aide social (budget non ENTPE)*

ACTIONS SPECIFIQUES ENTPE	2016	2017	2018
Arbre de Noël	5 131 €	5 720 €	5 720 €
Chèque cadeau départ à la retraite	1 012 €	1 014 €	2 264 €
TOTAL	6 243 €	6 734 €	7 984 €

3. PRESTATIONS ET BUDGET

Depuis 2016, l'ENTPE a intégré le champ de l'action sociale interministérielle. L'école paie un forfait en fonction de ses effectifs. Les agents en CDD, peuvent bénéficier des prestations au même titre que les fonctionnaires selon certaines conditions.

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALES INTERMINISTERIELLES A REGLEMENTATION COMMUNE	2016	2017	2018
Prestation repas *(sans les élèves)*	6 987 €	7 470 €	7 664 €
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leurs enfants	-	-	-
Subventions pour séjours d'enfants	373 €	106 €	396 €
Allocation aux parents d'enfants handicapés	1 907 €	3 822 €	1 937 €
TOTAL	9 267 €	11 398 €	9 997 €

DIALOGUE SOCIAL

1. Instances
2. Autorisations d’absences
3. Absences pour grèves

4. INSTANCES

Instances consultatives internes

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Il apporte son concours à un ou plusieurs comités techniques.

Il est composé :

- **de 2 représentants de l'administration,**
- **de 5 représentants du personnel et leurs suppléants,**
  - Pour le syndicat FSU, 5 membres titulaires, 5 membres suppléants
- **du conseiller prévention,**
- **du médecin de prévention.**

L'inspecteur santé et sécurité au travail assiste avec voix consultative aux travaux du comité d'hygiène et de sécurité.

Réunions des instances

5 CHSCT (dont 1 informel)

6 CT

Le comité technique (CT) est une instance de concertation chargée d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Suite aux élections de 2018, **il est composé de** :

- 2 représentants de l'administration,
- 5 représentants du personnel,
  - Pour le syndicat FSU, 5 membres titulaires, 5 membres suppléants.

Autres réunions

En 2017 :

- **10 réunions organisations syndicales / Administration**
- **2 réunions commissions indemnitaires**

En 2018 :

- **11 réunions organisations syndicales / Administration**

5. AUTORISATIONS D'ABSENCES

	2016		2017		2018	
	Jours	Agents	Jours	Agents	Jours	Agents
Absences syndicales	5	3	5	1	10	1

6. ABSENCES POUR GREVES

	2016		2017			2018		
	Jours	Agents	Jours	Agents		Jours	Agents	
Grèves	25	25	14	8	6	43	19	19

Heures Mensuelles d'Information (HMI)

2017 : 2 heures

2018 : 3 heures

SYNTHESE

Le plafond d'emploi n'a cessé de décroître depuis 2010 passant de 176 à 163 ETPT. Cette diminution s'est accompagnée d'une augmentation de la part des catégories A. La population est vieillissante : 36 % des permanents ont plus de 56 ans et l'âge moyen des CDI est de 53,6 ans. La part des femmes en catégorie A et A+ est semblable à celle du Ministère. En revanche, en catégorie B et C à l'ENTPE, le pourcentage est supérieur de l'ordre de 20 points. Un travail est à mener pour améliorer la place de la femme à l'ENTPE.

L'ENTPE satisfait depuis 2018 à son obligation d'emplois de 6 % de travailleurs handicapés. Il convient de maintenir l'effort d'accompagnement qui est mené depuis de nombreuses années.

La part des CDD est croissante chaque année et représente de l'ordre de 30% du personnel rémunéré, ce qui montre qu'ils contribuent pleinement à l'activité de l'école. Leur moyenne d'âge est beaucoup plus basse que celle des permanents.

Le nombre d'enseignants a diminué entre 2017 et 2018, provenant du nombre en baisse des externes fonctionnaires.

Les recrutements se diversifient, des agents d'autres ministères choisissent de venir à l'ENTPE : 8 agents sur 18 recrutements en 2017-2018. En 2017 et 2018, l'écart entre les arrivées et les départs est de - 4 et - 5 personnes.

L'âge moyen du départ à la retraite se situe aux alentours de 62 ans en 2019 et 61 ans en 2018.

On constate que les femmes sont plutôt promues par voie de concours et les hommes par liste d'aptitude et tableau d'avancement.

Depuis 2016, le nombre de jours récupérés diminue, cependant le nombre moyen de jours est identique et concerne la quasi-totalité des femmes contre 50 % des hommes. Le nombre de jours déposés sur les CET chaque année est important de plus de 900 jours, ce qui correspond à 4 ETPT.

Le temps partiel concerne essentiellement des femmes (1 homme sur 18 personnes en temps partiel).

En ce qui concerne les accidents de services et de travail, on constate que les accidents de trajet restent importants (50 %) avec une croissance des accidents dus à l'usage du vélo.

Le nombre de jours de congé maladie ordinaire a décru entre 2017 et 2018, probablement dû à la remise en œuvre du jour de carence en 2018.

En 2017, 68 % des jours de garde enfants étaient posés par des femmes et 74 % en 2018.

Le budget global alloué par l'ENTPE à l'action sociale s'élève à 21 627 € en 2017 et 20 826 € en 2018.

Le dialogue social reste actif avec 11 réunions des instances et une dizaine de réunions organisations syndicales et administration par an.

ENTPE
3, Rue Maurice Audin
69120 Vaulx-en-Velin Cedex
France

Tél. : 04 72 04 70 70
Fax. : 04 72 04 62 54
communication@entpe.fr

www.entpe.fr

UNIVERSITÉ DE LYON

ENTPE
L'école de l'aménagement durable des territoires