



Bilan social

École française de Rome

Année 2017



Bilan social

École française de Rome

Année 2017

Edito de la directrice

J'ai le plaisir de présenter le premier bilan social de l'École française de Rome (EFR). Celui-ci s'ouvre sur l'année 2017, première année du nouveau contrat quinquennal 2017-2021 et ainsi, sur un nouveau chapitre de l'activité de l'École.

Il marque une étape importante dans la volonté de transparence et de compte rendu des activités du personnel, à laquelle j'attache une importance particulière.

Tout d'abord, parce qu'il permet de satisfaire à une obligation réglementaire. Outil d'information sur les conditions de travail et les caractéristiques du personnel sous toutes leurs facettes (emploi, carrière, formation, hygiène et sécurité, et action sociale), le bilan social contribue au dialogue social interne et participe également à la modernisation de la politique de suivi et de gestion des ressources humaines que j'ai contribué à mettre en place depuis mon arrivée à la direction de cet établissement.

Ensuite, parce qu'il offre une vision d'ensemble de la situation des personnels à l'École française de Rome. Or, cette vision commune apparaît d'autant plus précieuse que notre environnement de travail est complexe : répartition des effectifs sur quatre sites (trois à Rome, un à Naples), présence limitée dans le temps pour certains personnels recrutés sur mandat (membres scientifiques, directeurs des études, responsable de la bibliothèque...), fortes spécificités métier entre les sphères scientifique et administrative, diversité de statuts des personnels... Aussi, je souhaite que ce bilan social participe à la construction de notre collectif, en donnant à chacune et chacun la possibilité de se découvrir au travers d'indicateurs qui constituent autant d'angles de vue qui diffèrent parfois de ceux du quotidien ou de ceux limités au service de rattachement.

La construction d'une vision commune passe également par les échanges. C'est pourquoi j'ai souhaité, depuis mon arrivée en tant que directrice, développer les rencontres entre les équipes, au travers de temps de convivialité tout au long de l'année, mais également par une meilleure circulation de l'information en interne (par les réunions de direction bimensuelles et la diffusion large des comptes rendus, ou encore par la mise en place d'un intranet).

C'est un nouveau visage de l'EFR qui se donne à lire au travers de ces pages, fruit d'évolutions à la fois récentes et progressives. Ces dernières années ont en effet été marquées par un renouvellement des effectifs, qui a abouti notamment à une féminisation et un rajeunissement des équipes.

Au 1^{er} janvier 2017, l'EFR employait 67 personnes. Parmi les chiffres clés de cette année, on peut se féliciter des bons résultats de l'École en matière de parité, puisque les femmes, qui représentent 51% des effectifs, occupent la moitié des postes de rang élevé (catégorie A ou équivalent). En outre, le nombre de candidatures reçues

lors de la campagne de renouvellement des membres au titre de la rentrée 2017, ainsi que lors de la publication de postes vacants en pilotage, confirme l'attractivité de l'École auprès des candidats postulant sur des positions autant administratives que scientifiques.

Parmi les temps forts de l'année en matière de dialogue social, il faut rappeler l'organisation d'une demi-journée d'information et de sensibilisation des personnels aux risques psycho-sociaux, laquelle s'est accompagnée de l'analyse d'un questionnaire anonyme marquant globalement la satisfaction des personnels sur leurs postes de travail et dans leurs missions. Je rappelle par ailleurs les élections organisées en septembre 2017 pour le renouvellement des représentants du personnel aux conseils d'administration et scientifique de l'EFR et l'ouverture des négociations du renouvellement du contrat collectif du personnel local, lesquelles se poursuivront en 2018.

Ce document s'adresse tout d'abord au personnel de l'École française de Rome, qui œuvre au quotidien au rayonnement de notre établissement – et je l'en remercie –, ainsi qu'au public curieux de découvrir l'établissement par le prisme de son personnel et de son activité interne.

Je vous en souhaite donc une excellente lecture.

Catherine VIRLOUVET

Table des matières

INTRODUCTION	6
I. Effectifs et emplois	8
A. Les effectifs permanents	8
1. Présentation générale des emplois et effectifs	8
2. Présentation des emplois et effectifs en fonction de la situation réglementaire	14
B. Les effectifs non permanents.....	18
1. Les vacances	18
2. Les contrats occasionnels et sur appel.....	19
3. Les stagiaires	19
4. Les contrats étudiants	20
II. Carrières des personnels	22
A. Les mouvements de personnel.....	22
1. Les recrutements	22
2. Les départs	23
3. Les membres	23
B. Les rémunérations et les promotions	24
1. Les rémunérations	24
2. Les promotions	26
C. Les formations	27
1. Les formations	27
2. Les déplacements	31
III. Santé et sécurité au travail	34
A. Les conditions de travail	34
1. Temps de travail.....	34
2. Les congés	34
B. La prévention des risques professionnels.....	36
1. Les indicateurs des risques professionnels.....	37
2. La médecine du travail	37
3. Les autres actions de prévention	37

IV. Action sociale et vie de l'EFR	40
A. Le dialogue social.....	40
1. Les temps forts de l'année 2017	40
2. Les instances du dialogue social à l'EFR	40
3. Les représentants du personnel	41
4. Les moyens alloués au dialogue social	42
B. Les prestations d'action sociale et culturelle	42
1. Les prestations obligatoires	42
2. Les autres actions sociales et culturelles proposées.....	43
C. Les instances de gouvernance de l'EFR	43
1. Le conseil d'administration	43
2. Le conseil scientifique	44
Annexe	46
Liste des sigles	46
Organigramme de l'EFR	47

Introduction

❖ Le bilan social, une obligation pour les établissements publics administratifs

Le bilan social est un document annuel qui récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation des personnels au sein d'une institution, d'enregistrer et de mesurer les évolutions intervenues en termes de ressources humaines.

Il a été introduit en droit français par la loi du 12 juillet 1977 qui le rend obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Cette obligation a progressivement été étendue à la fonction publique. Elle s'applique aux établissements publics administratifs de l'État depuis la parution d'un décret en 2011 relatif aux comités techniques. Il est complété par l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs devant figurer dans les bilans sociaux. Enfin, une circulaire du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, en date du 13 octobre 2016, est venue adapter ces dispositions aux établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Elle définit notamment six rubriques devant apparaître dans les bilans sociaux :

- Les effectifs
- Les carrières des personnels
- Les rémunérations et régimes indemnitaires
- La formation des personnels
- La santé et la sécurité au travail
- L'action culturelle et sociale

L'ensemble des indicateurs doit inclure une présentation de la situation pour les hommes et pour les femmes, quand le domaine le permet ou est pertinent.

Une fois élaboré, le bilan social est communiqué et débattu au sein du comité technique de l'établissement, puis approuvé en conseil d'administration. Il est enfin publié sur le site internet de l'établissement, pour une période de cinq ans.

❖ Le bilan social, un document couvrant plusieurs fonctions

Le bilan social est un outil d'information des personnels et de contribution au dialogue social. Il satisfait à un besoin d'informations, en fournissant des données objectives, facilitant ainsi la concertation.

Le bilan social est un outil d'appui à la politique de gestion des ressources humaines. Il permet d'améliorer la connaissance de la situation globale des personnels dans plusieurs domaines, de mesurer les résultats de la politique de gestion des ressources humaines et d'anticiper et prévoir les évolutions.

❖ Le périmètre du bilan social de l'EFR

Le présent bilan social est construit autour d'indicateurs prévus par la réglementation, mais également d'autres, qui sont apparus pertinents pour l'EFR.

S'agissant du premier bilan social, il n'a pas été possible d'introduire une mise en perspective au regard des années précédentes. Ces éléments viendront enrichir progressivement les prochaines versions.

Les données présentées couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.

Le périmètre du bilan social comprend les personnels dont la rémunération dépend directement de l'EFR. Il exclut les personnels rémunérés sur des contrats fléchés (Agence nationale pour la recherche – ANR – et Conseil européen de la recherche – ERC –), les chercheurs mis à disposition ou associés ponctuellement à des travaux de recherche, les personnels rémunérés par d'autres structures.

En outre, l'essentiel des indicateurs présentés dans le bilan s'appuie uniquement sur les données relatives aux effectifs permanents de l'EFR, c'est-à-dire affectés sur des postes correspondant au plafond d'emploi défini par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI). Les données relatives aux effectifs non permanents, c'est-à-dire recrutés pour répondre à un besoin ponctuel de l'EFR (vacations exceptionnelles, remplacement sur congés longs et contrats occasionnels) ou répondre à leurs propres besoins de formation (les stagiaires), sont uniquement traitées dans la rubrique dédiée, « *B. Les effectifs non permanents* », située dans la première partie de ce bilan.

Enfin, la partie « *A. Les effectifs permanents* » du chapitre 1, se concentre sur les effectifs présents dans la structure au 1^{er} janvier 2017, car il s'agit d'indicateurs figés. N'y figurent donc pas les agents recrutés ultérieurement, ce qui exclut également de fait les membres ayant rejoint l'EFR en septembre 2017. A contrario, les indicateurs retraçant une dynamique sur l'année, tels que ceux relatifs aux congés, déplacements et formations couvrent des données relatives à l'ensemble des effectifs permanents sur l'année, y compris ceux ayant quitté ou rejoint l'EFR en cours d'année, et ce jusqu'au 31 décembre 2017.

I. Effectifs et emplois

Pour mener à bien ses missions, l'École française de Rome s'appuie sur des compétences et métiers variés. Au sein des établissements publics français d'enseignement supérieur et de recherche, le personnel est réparti principalement autour de deux catégories de personnel : les enseignants et chercheurs d'une part, et d'autre part les personnels bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS), recouvrant ainsi une diversité de missions et métiers.

Aux compétences variées de ces personnels s'ajoute une diversité de positions statutaires, appelant des logiques de gestion administrative différentes en termes de ressources humaines (RH).

La majorité des personnels employés par l'EFR occupe des emplois permanents. Ils font l'objet de la première partie de ce chapitre. À leur côté gravitent également des personnels réalisant des missions ponctuelles. Ils font l'objet de la seconde partie de ce chapitre.

A. Les effectifs permanents

La première partie de cette rubrique s'attache à présenter une vision globale et d'ensemble des effectifs permanents de l'EFR, autour d'indicateurs relatifs à l'âge, au niveau de rétribution et de qualification des emplois, et au genre notamment. La seconde partie reprend ces indicateurs en ventilant les effectifs en fonction de leur position statutaire, conformément aux attendus de la réglementation relative au bilan social.

1. Présentation générale des emplois et effectifs

1.1. Plafond d'emplois

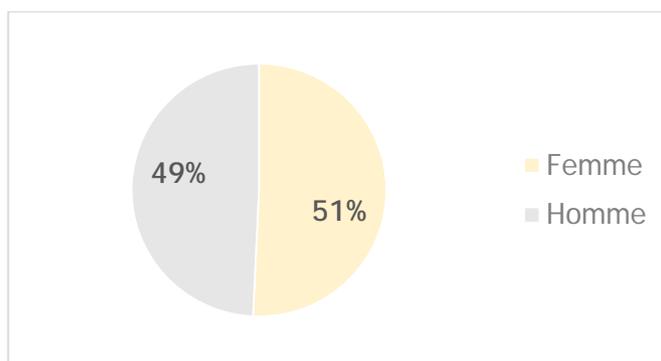
Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) octroie une masse salariale annuelle et un plafond d'emplois laissant ainsi à l'établissement une marge de manœuvre sur les emplois, dans le respect du financement accordé.

Le plafond d'emploi fixé par la tutelle pour l'année 2017 s'élève à 70 emplois.

1.2. Effectifs globaux

Au 1^{er} janvier 2017, l'EFR emploie 67 personnes, pour 65,52 équivalent temps plein (ETP).

► **Répartition des effectifs par genre**



Les effectifs de l'EFR, se composent, au 1^{er} janvier 2017, de 34 femmes et 33 hommes.

1.3. Répartition des effectifs au sein de l'EFR

► **Répartition des effectifs par service**

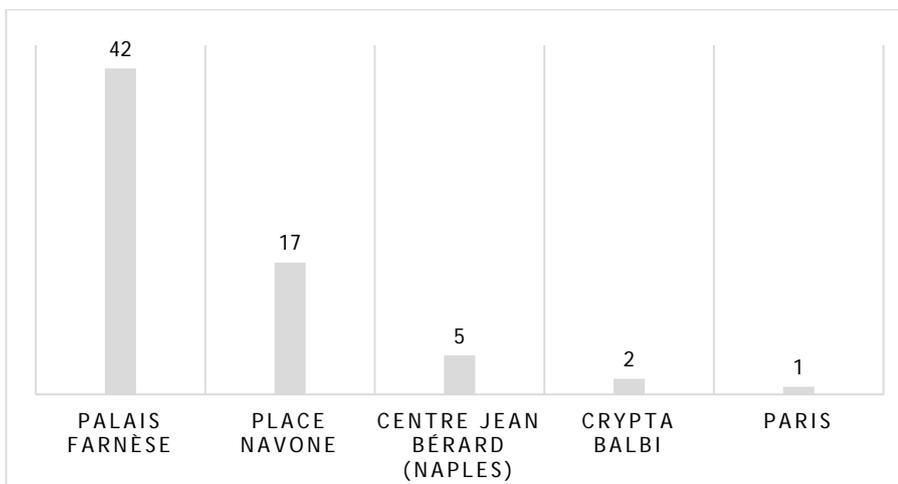
	Services support	Bibliothèque	Section Antiquité	Section Moyen Âge	Section Époque moderne	Centre Jean Bérard	Service des publications	Service archéologique
Effectifs physiques	16	16	10	7	7	5	4	2

Les trois sections de recherche regroupent au total 24 agents. Elles sont composées chacune d'un directeur des études, d'une assistante et de l'ensemble des chercheurs, les membres, rattachés à chacune des sections. Le service archéologique, sous la direction du directeur des études pour l'Antiquité (comptabilisé dans le tableau sous la Section Antiquité), emploie deux autres personnels.

Les services support comptabilisent au total 16 personnes, dont 10 personnes rattachées aux fonctions financières et immobilières (accueil et service hébergement inclus), deux personnes affectées aux fonctions RH et administratives, deux personnes rattachées aux fonctions informatiques, une responsable de la communication, ainsi que la directrice.

La bibliothèque représente le service le plus important de l'EFR, avec 16 agents.

► **Répartition des effectifs par site**



Le personnel de l'EFR est réparti sur plusieurs sites.

À Rome, les trois sites sont situés à proximité les uns des autres, dans le centre historique :

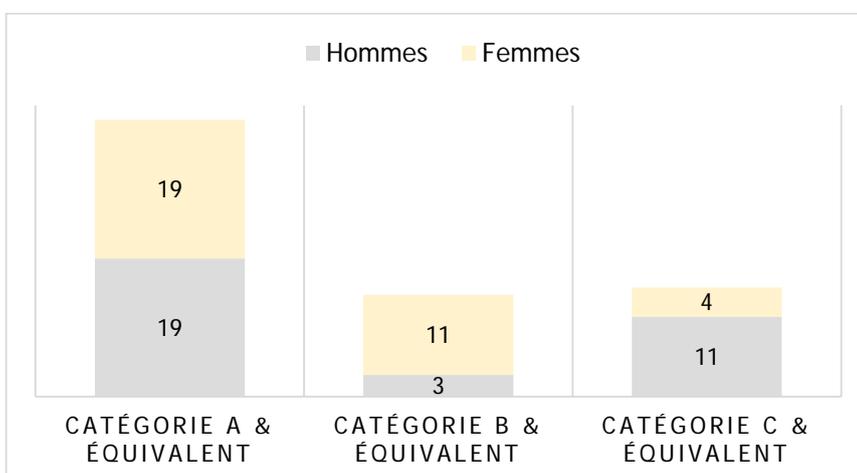
- L'immeuble situé place Navone 62 regroupe les services support de l'EFR et le service des publications, ainsi que la résidence accueillant les chercheurs, dont les boursiers (doctorants) ;
- Le palais Farnèse, situé place Farnèse 67, partagé avec l'ambassade de France, héberge la bibliothèque de l'EFR, la direction, les directions des études ainsi que les activités de recherche ;
- Le service archéologique est situé via dei Delfini 14.

À Naples, le Centre Jean Bérard est une unité de service et de recherche (USR), sous la double tutelle de l'EFR et du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) : cinq personnels sur un total de 12 personnes sont rémunérés par l'EFR.

Enfin, depuis le 1^{er} septembre 2015, le responsable des publications est basé à Paris au siège de l'École française d'Extrême-Orient.

1.4. Répartition des effectifs par position hiérarchique

► **Répartition des effectifs en fonction de la position hiérarchique et du genre**



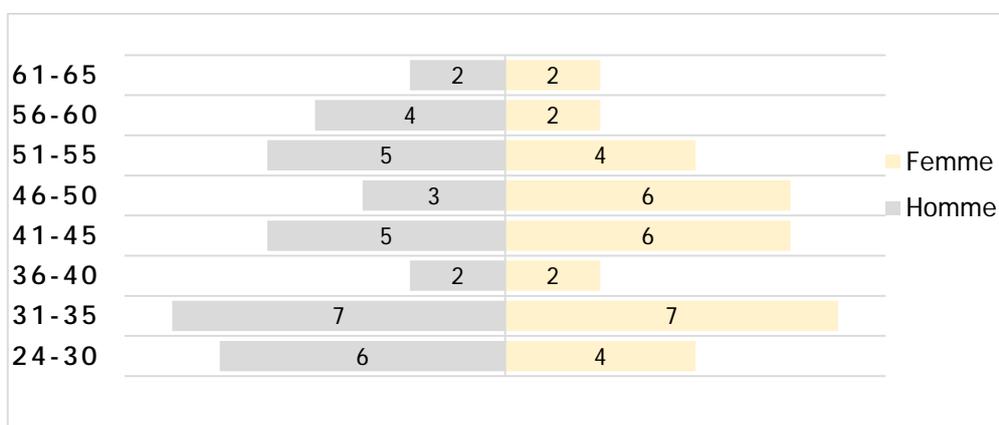
Ce graphique présente la répartition de l'ensemble des personnels, en fonction des catégories hiérarchiques de la fonction publique française ou de leurs équivalents pour les personnels relevant de contrats de droit privé local, en termes de missions/responsabilités, et non de rémunération.

La structure des emplois de l'EFR est caractérisée par une part importante d'emplois relevant de la catégorie A ou équivalent, notamment en raison de la présence des 18 chercheurs membres de l'EFR.

Les femmes occupent la moitié des emplois de rang élevé et 78% des emplois intermédiaires, alors qu'elles occupent seulement 28% des emplois de catégorie C ou équivalent.

1.5. Âge et ancienneté des effectifs

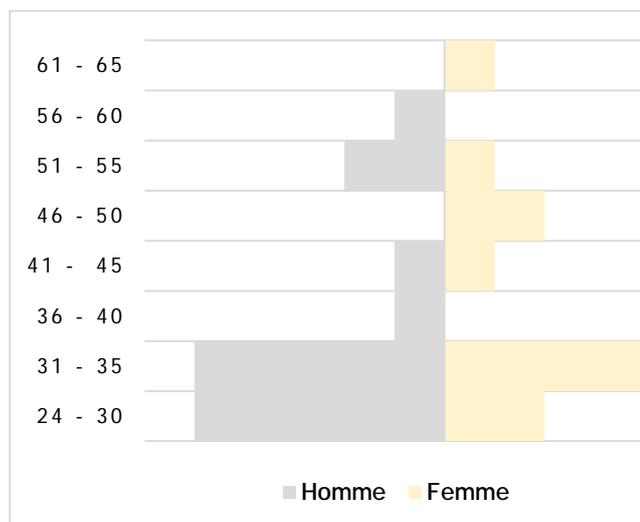
► Pyramide globale des âges des effectifs



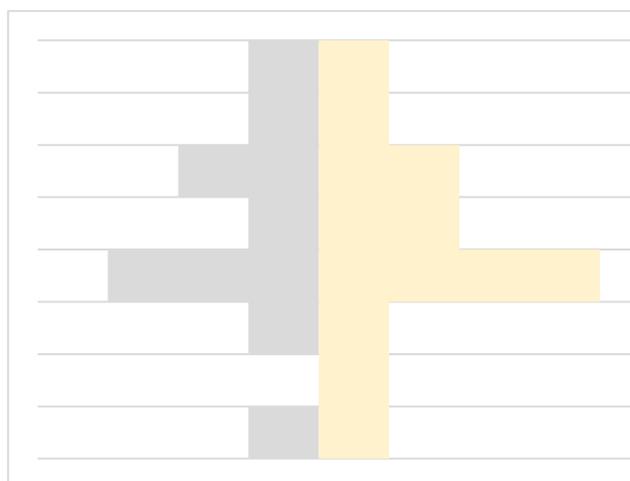
La pyramide des âges des effectifs de l'EFR se caractérise par un équilibre entre les femmes et les hommes ainsi que par une représentation importante de la tranche d'âge 31-35 ans. La moyenne d'âge est de 43 ans.

► **Pyramides des âges par grande mission**

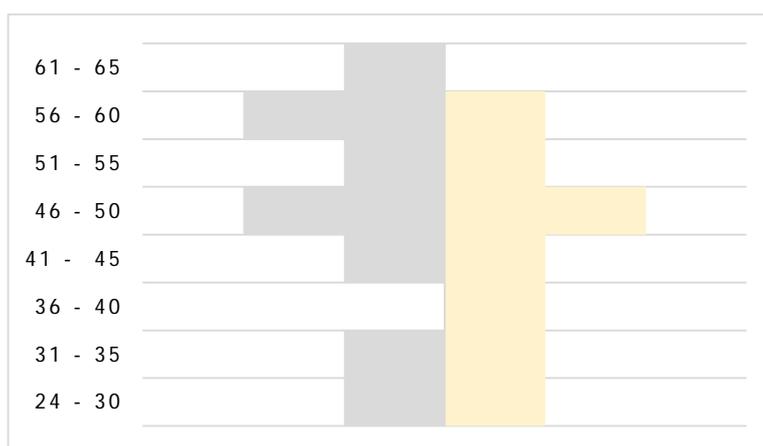
Activités de recherche et de valorisation



Activités administratives et de pilotage



Activités liées aux bibliothèques

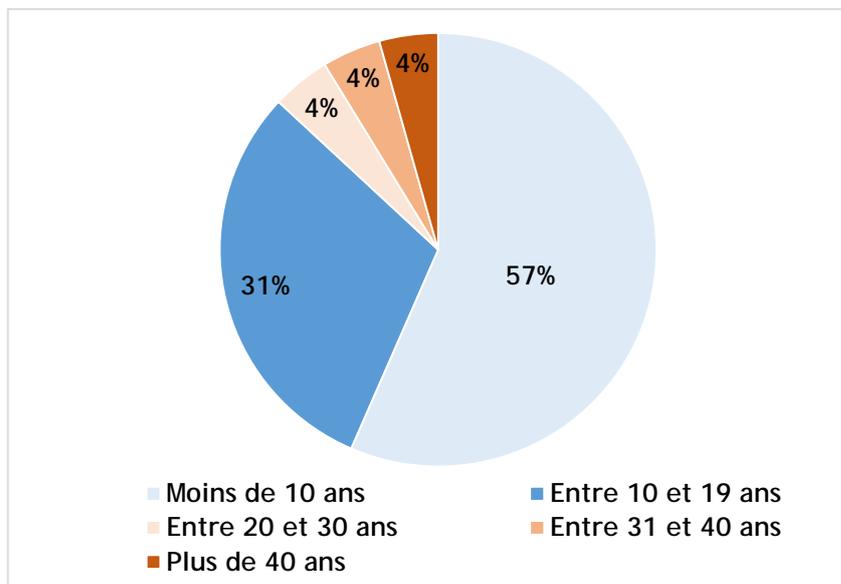


Dans les graphiques ci-dessus, les effectifs sont répartis par grande mission (selon une logique proche des destinations budgétaires) et non plus seulement en fonction des services de rattachement. Le service des publications est compris dans les « activités de recherche et de valorisation de la recherche », de même que l'ensemble du service archéologique. Les personnels du Centre Jean Bérard sont ventilés, quant à eux, entre les missions en fonction de leurs activités. La directrice et les directeurs des études sont comptabilisés dans les activités de pilotage.

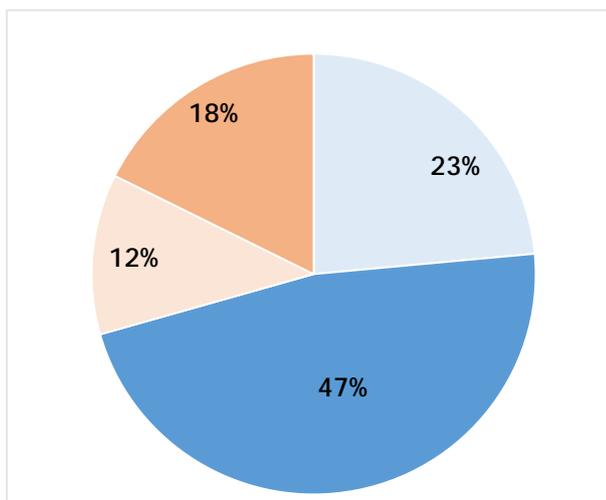
La comparaison de ces trois pyramides met en lumière le fait que les « activités de recherche et de valorisation de la recherche » contribuent largement à la représentation des catégories de tranches d'âge les plus jeunes au sein de la pyramide des âges, tandis que les effectifs appartenant aux tranches d'âge supérieur à 40 ans se concentrent sur les deux autres pôles d'activité (bibliothèque et activités administrative et de pilotage).

► **Ancienneté des effectifs à l'EFR par grande mission**

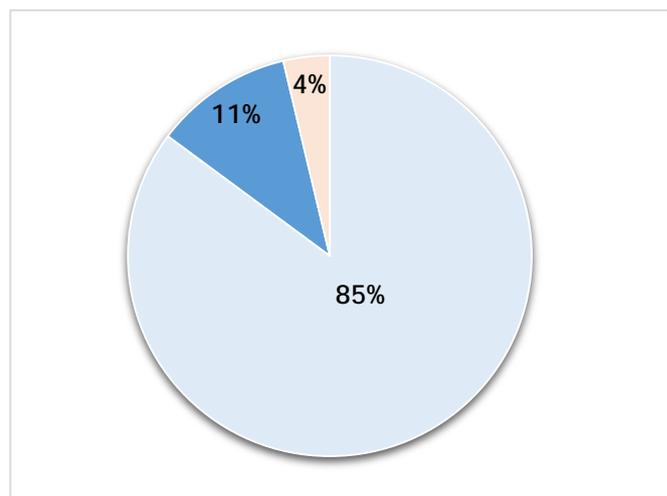
Activités administratives et de pilotage



Activités liées aux bibliothèques



Activités de recherche et de valorisation



Les personnels possédant le plus d'ancienneté (plus de 20 ans de service au sein de l'EFR) représentent :

- 4 % des personnels dédiés aux activités de recherche et valorisation de la recherche ;
- 12 % des personnels dédiés aux activités administratives, support et de pilotage ;
- 30 % des personnels dédiés aux activités liées aux bibliothèques.

À l'inverse, les personnels ayant moins de 20 ans de service représentent :

- 70 % des personnels dédiés aux activités liées aux bibliothèques ;
- 88 % des personnels dédiés aux activités administratives, support et de pilotage ;
- 96 % des personnels dédiés aux activités de recherche et valorisation de la recherche.

Ces différences s'expliquent notamment par le fait que les activités de recherche sont marquées en majeure partie par des recrutements de jeunes chercheurs, et sur des mandats limités dans le temps. Parallèlement à cette spécificité, propre aux Écoles françaises à l'étranger (EFE), les effectifs de l'EFR se caractérisent par une ancienneté importante, mais néanmoins une part non négligeable de recrutements plus récents.

2. Présentation des emplois et effectifs en fonction de la situation réglementaire

2.1. Les différents statuts des emplois au sein de l'EFR

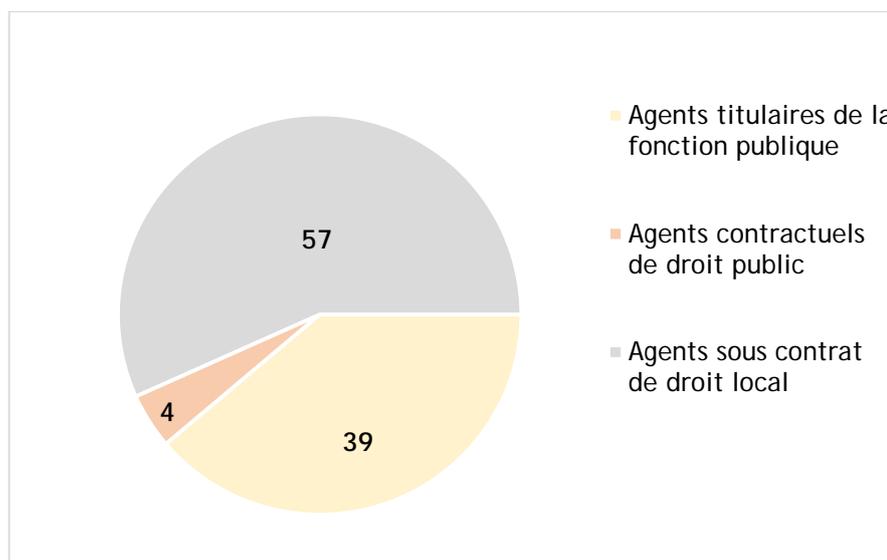
Les personnels de l'EFR regroupent :

- des fonctionnaires, titulaires de la fonction publique (affectés ou en détachement vis-à-vis de leurs corps d'appartenance) ;
- des contractuels de droit public français, en contrat à durée déterminée (CDD) d'un an renouvelable deux fois ;
- des personnels sous contrat de droit privé italien, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou CDD.

Les agents contractuels sont liés à l'EFR par un contrat de travail, à la différence des fonctionnaires, qui en droit public français, ne sont pas dans une situation contractuelle mais en activité, par détachement ou affectation.

Les personnels fonctionnaires et contractuels de droit public sont communément désignés comme « personnels métropolitains » et les personnels relevant de contrats de droit privé comme « personnels locaux ».

► Répartition des effectifs physiques en fonction du statut



Les effectifs de l'EFR sont composés à 39 % de fonctionnaires titulaires et à 61 % de personnels contractuels (membres chercheurs non titulaires de la fonction publique et personnels locaux).

Parmi les quatre agents en CDD, on dénombre trois personnels métropolitains et un agent local. Ainsi, les effectifs en CDD représentent au global 6 % des emplois de l'EFR, et les effectifs en CDI 55 %.

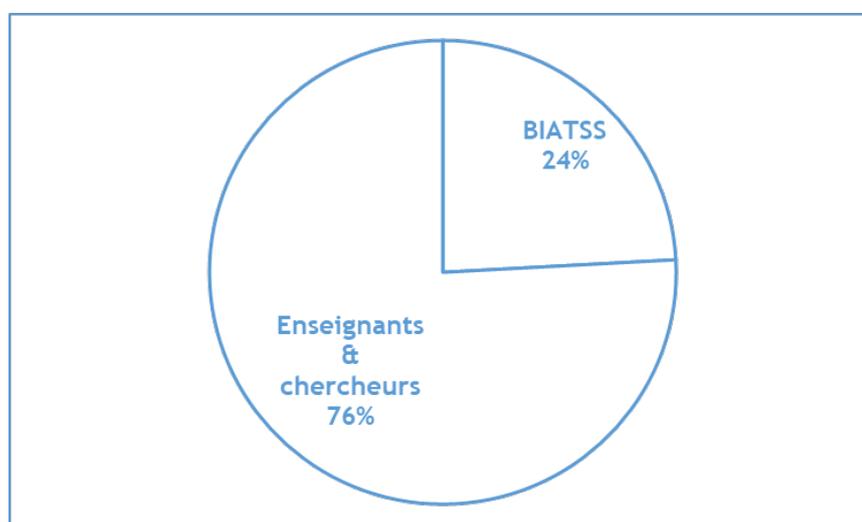
2.2. Le personnel métropolitain

L'ensemble des fonctionnaires et contractuels de droit public sont employés à temps plein. Ils représentent donc 29 personnes et 29 ETP.

► Répartition des agents par statut, catégorie statutaire (hiérarchique), genre et âge moyen

Titulaire		Homme	Âge moyen	Femme	Âge moyen	Total effectifs
		Catégorie A	14	38	11	
	Catégorie B	1	45			1
Contractuel	Catégorie A	3	31	-	-	3

► Répartition des agents par catégorie de personnel

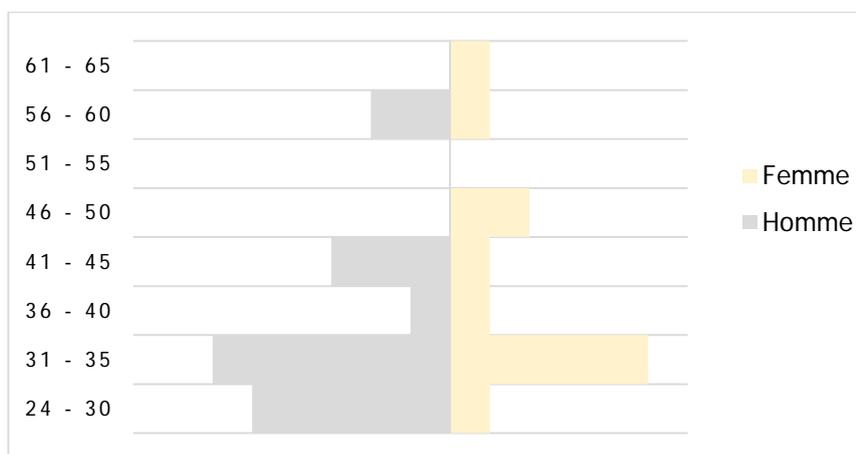


Le personnel métropolitain est composé de personnels BIATSS et enseignants chercheurs.

► **Répartition des agents par corps ou contrat, et genre**

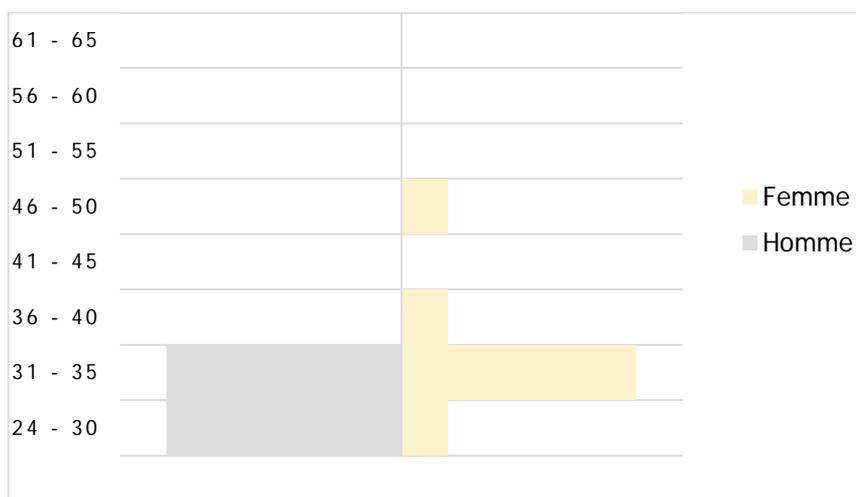
		Homme	Femme	Total
Personnel enseignant et de recherche	Enseignant-chercheur			
	Corps des professeurs des universités		1	1
	Corps des maîtres de conférence	3	1	4
	Enseignant second degré			
	Corps des professeurs agrégés	6	6	12
	Corps des professeurs certifiés	1	1	2
Doctorant				
Contractuel	3		3	
Total	13	9	22	
Personnel BIA/TSS	MESR			
	Corps des ingénieurs de recherche	1		1
	Corps des ingénieurs d'étude	1	2	3
	Corps des conservateurs des bibliothèques	1		1
	Corps des bibliothécaires assistants spécialisés	1		1
	Ministère de l'action et des comptes publics (DGFiP)			
	Corps des inspecteurs des finances publiques		1	1
Total	4	3	7	

► **Pyramide des âges des agents**



La moyenne d'âge du personnel métropolitain est de 38,5 ans.

► **Pyramide des âges des membres**



La moyenne d'âge des membres chercheurs est de 32,5 ans.

Les postes de membres sont une spécificité des EFE. Il s'agit de chercheurs, doctorants ou post-doctorants, nommés par la directrice, pour un mandat d'un an renouvelable deux fois. Ils sont détachés de leur corps d'origine (majorité des situations) ou recrutés sous contrat (docteurs ou doctorants non titulaires de la fonction publique). Au cours de leurs mandats, en première année, ils sont tenus de rédiger un article. Par ailleurs, si le membre est doctorant, la thèse doit être déposée pour soutenance avant le mois de février de la deuxième année de mandat. Enfin, un mémoire de recherche est à remettre à l'AIBL en deuxième ou troisième année. De manière générale, ils participent activement aux travaux de recherche de l'École.

2.3. Les agents sous contrat de droit local

L'ensemble de ce personnel dépend de contrats de droit privé italien. Si, en droit public français, les personnels non titulaires des établissements publics administratifs relèvent, sauf exception, de contrat de droit public, les EFE sont dans une situation différente du fait de leur implantation à l'étranger. Ainsi, l'article 6 du décret n° 2011-164 du 10 février 2011 relatif aux Écoles françaises à l'étranger dispose que la direction « peut recruter des personnels, par contrats de droit privé, conformément à la législation et à la réglementation des pays d'implantation de l'école ».

L'EFR emploie 38 personnels permanents selon ce statut, représentant 36,52 ETP. Ils sont en majorité employés en CDI. Seuls deux personnels locaux sont en CDD en 2017.

À l'EFR, les modalités de gestion et de recrutement des personnels locaux sont fixées dans un « *contratto colectivo* », une convention collective négociée avec l'organisation syndicale italienne représentant le personnel.

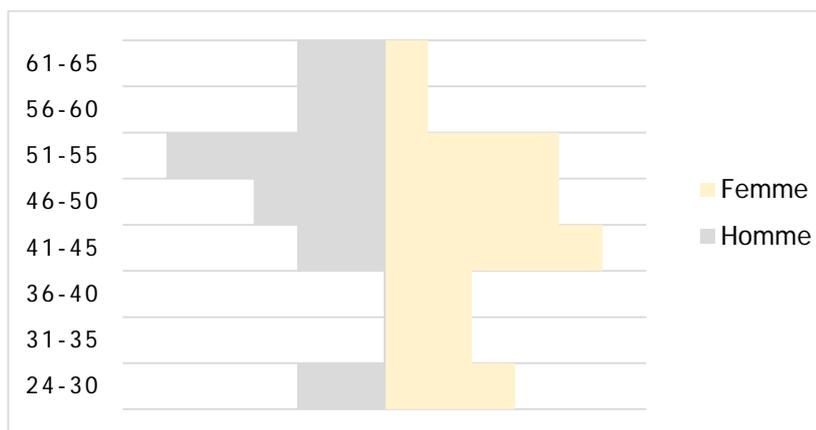
L'ensemble des personnels de droit local appartient à la catégorie des BIATSS.

► Répartition par niveau de rétribution, âge moyen et ETP

	HOMME			FEMME			TOTAL		
	Effectif	Age moyen	ETP	Effectif	Age moyen	ETP	Effectif	Age moyen	ETP
IIIF5				1	50	1	1	50	1
IIIF4	1	53	1	1	55	0,69	2	54	1,69
IIIF3				2	53,5	1,75	2	53,5	1,75
IIIF2	1	61	1	3	46,3	3	4	50	4
IIIF1	6	49	6	7	39,5	7	13	43,8	13
IIF4	3	48	3	4	38,75	4	7	42,7	7
IIF3	5	47,6	5	2	39,5	1,83	7	45,2	6,83
IIF2				2	54,5	1,75	2	54,5	1,75
Total	16	49,3	16	22	44	21,02	38	46,3	37,02

Les femmes représentent 56 % des effectifs physiques.

► Pyramide des âges des agents



La moyenne d'âge du personnel local est de 46,3 ans. Elle est plus élevée chez les hommes (49,3) que chez les femmes (44).

B. Les effectifs non permanents

Les effectifs non permanents recouvrent ici le personnel recruté par l'EFR pour répondre à un besoin ponctuel, liée à un surcroît temporel en termes d'activité ou à un remplacement de personnels permanents en congé long. Ces recrutements passent par différents contrats qui relèvent tous du droit privé italien.

En outre, l'EFR accueille régulièrement des stagiaires (percevant une gratification prévue par les textes ou étant rémunérés par leur organisme d'appartenance). Ceux-ci sont également présentés au sein de cette rubrique.

1. Les vacances (contrats à durée déterminée)

► Répartition par nombre de contrats, personnes et jours cumulés

Type de vacances	Nombre de contrats	Nombre de personnes différentes	*Nombre de jours cumulés
Remplacement congé maternité	1	1	95
Vacation exceptionnelle	4	4	257
Total	5	5	352

* Weekend non inclus.

L'EFR a pu faire appel à des vacataires pour exécuter une mission ponctuelle et précise.

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

En 2017, l'EFR a recouru à cinq contrats de vacation, dont un lié au remplacement d'un personnel en congé maternité. Les quatre autres contrats correspondent à une mission ponctuelle à la bibliothèque, au service archéologique, à la communication et auprès de la section scientifique Époques moderne et contemporaine. Les cinq personnes ayant effectué ces missions sont toutes des femmes.

2. Les contrats occasionnels et sur appel

2.1. Les contrats occasionnels

► Répartition par destination budgétaire, nombre de contrats, personnes et coûts

Destination EFR	Nombre de contrats	Nombre de personnes différentes		Coût (en euros)
		Homme	Femme	
Bibliothèque	8	-	2	10 080
Diffusion des savoirs	3	1	1	2 580
Formation	8	5	3	1 600
Pilotage	8	-	4	2 479
Recherche	31	12	12	56 840
Total	58	18	22	73 579

Les contrats occasionnels permettent de recourir aux services d'une personne sur une période courte. Leur particularité est de ne pas lier la personne à des contraintes horaires et ou à une présence sur le lieu de travail. Les personnes sont tenues d'effectuer la mission confiée, selon des modalités libres en termes organisationnels. Ces modalités contractuelles répondent tout particulièrement aux besoins ponctuels des sections de recherche auxquels correspondent des compétences particulières et approfondies, pour mener des activités liées à la conduite de la recherche (dans le cadre des programmes de recherches de l'EFR) ou de sa valorisation (exemple : traductions de documents). Ces contrats sont plafonnés par la loi italienne à 5 000 euros par personne et par an.

Dans le tableau ci-dessus apparaissent également huit contrats fléchés « formation ». Il s'agit de la rémunération perçue par les intervenants comme formateurs dans les ateliers doctoraux organisés par l'EFR en 2017 et dans les années précédentes. Lors du conseil d'administration du 23 novembre 2017, cette disposition a été supprimée à compter du 1^{er} janvier 2018.

2.2. Les contrats sur appel (« *contratto a chiamata* »)

Ces contrats permettent de recourir aux services d'une personne, sur des fonctions de type accueil, selon les besoins à couvrir, et de manière irrégulière. À l'École française de Rome, une personne a été embauchée pour la première fois selon cette modalité du 1^{er} avril au 30 septembre 2017.

3. Les stagiaires

La diversité des métiers et compétences au sein de l'EFR fait écho à la diversité des stagiaires accueillis, en terme d'origine des stagiaires et des spécialités.

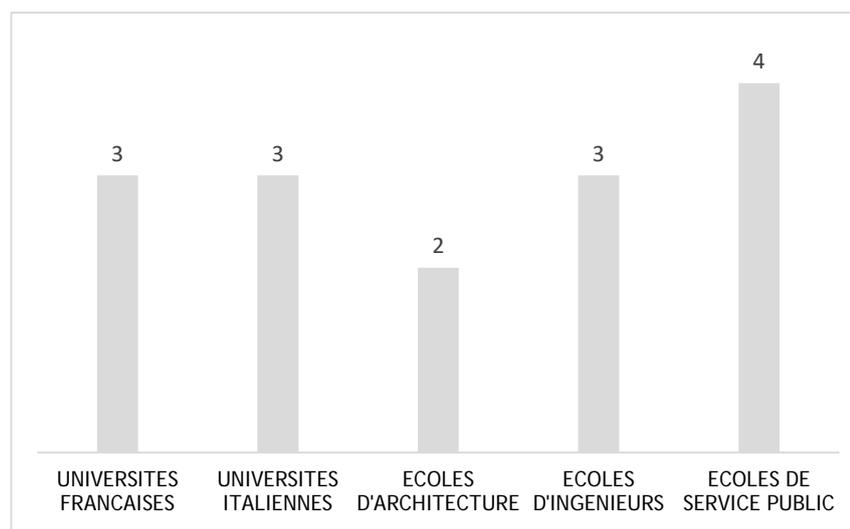
► Répartition du nombre de stagiaires et de jours cumulés par service

Service EFR	Nombre de stagiaires	*Nombre de jours cumulés
Bibliothèque	5	332
Centre Jean Bérard de Naples	2	68
Section Antiquité	1	125
Section Moyen Âge	2	129
Service archéologique	4	194
Service administratif	1	35
Total	15	883

* Weekend non inclus

Sur les 15 stagiaires accueillis en 2017, un tiers a été rattaché à la bibliothèque de l'EFR.

► Origine des stagiaires



Quarante pour cent des stagiaires accueillis sont étudiants à l'université. L'EFR accueille également des fonctionnaires-stagiaires (26,5%) issus des écoles de service public françaises, à savoir en 2017, l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) pour trois stagiaires, et l'Institut Régional d'Administration (IRA) de Metz pour un stagiaire.

4. Les contrats étudiants

Les contrats étudiants représentent une catégorie distincte, puisqu'ils s'apparentent à une activité de formation, rémunérée toutefois. Il s'agit de contrats de droit français, réglementés par le décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007. Parmi les principales conditions de ce type de contrats, on peut souligner la limitation dans le temps (un an, renouvelable deux fois) et dans l'objet de la mission. Celle-ci est

circonscrite à l'EFR à l'accueil des lecteurs de la bibliothèque le samedi et en soirée et au rangement des livres, pour un total de 1 250 heures de permanence.

Ces contrats sont conclus pour une période maximale de douze mois entre le 1^{er} septembre et le 31 août. Du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017, l'EFR a embauché trois étudiants (deux femmes et un homme), inscrits au programme européen pour la mobilité des étudiants Erasmus.

II. Carrières des personnels

Cette seconde partie présente les données relatives aux carrières des personnels : recrutements, départs, promotions, rémunérations et formations.

Les modalités de gestion des carrières des personnels locaux sont régies par le contrat collectif local basé sur la grille indiciaire de la fonction publique italienne. Le contrat actuel a été signé le 20 mai 2015 et est en cours de renégociation.

Concernant les fonctionnaires titulaires, on peut citer, comme cadre de référence, le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 pour les maîtres de conférence et les professeurs des universités, et le décret n° 72- 580 du 4 juillet 1972 pour les professeurs agrégés. Les personnels des corps d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs (ITRF) sont régis par le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985. La plateforme Referens propose en outre les emplois-types prévus dans les établissements d'enseignement supérieur selon huit branches d'activités professionnelles (<https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/>).

A. Les mouvements de personnel

Les membres chercheurs étant nommés pour un an renouvelable deux fois, ceux-ci font ici l'objet d'une rubrique dédiée en point 3.

1. Les recrutements

► Les recrutements par genre et contrats

	Homme	Femme
Titulaire		1
CDI		2
CDD	1	

Quatre personnes ont été recrutées cette année sur des emplois permanents :

- Une fonctionnaire stagiaire : il s'agit d'un personnel BIATSS, de la filière IRTF et branche d'activité BAP D (sciences humaines et sociales), appartenant au corps des ingénieurs d'études classe normale (catégorie A). Le recrutement a été organisé par concours externe.
- Trois personnels de droit local :
 - Une éditrice recrutée en CDI, de catégorie III F2. Le poste a fait l'objet d'un appel à candidatures : 63 personnes ont candidaté et neuf ont été auditionnées.
 - Une bibliothécaire recrutée en CDI, de catégorie III F1.
 - Un agent d'accueil recruté en CDD, de catégorie IIF1.

2. Les départs

► Les départs par genre et motif

	Homme	Femme
Retraite		1
Décès		1
Démission	1	1

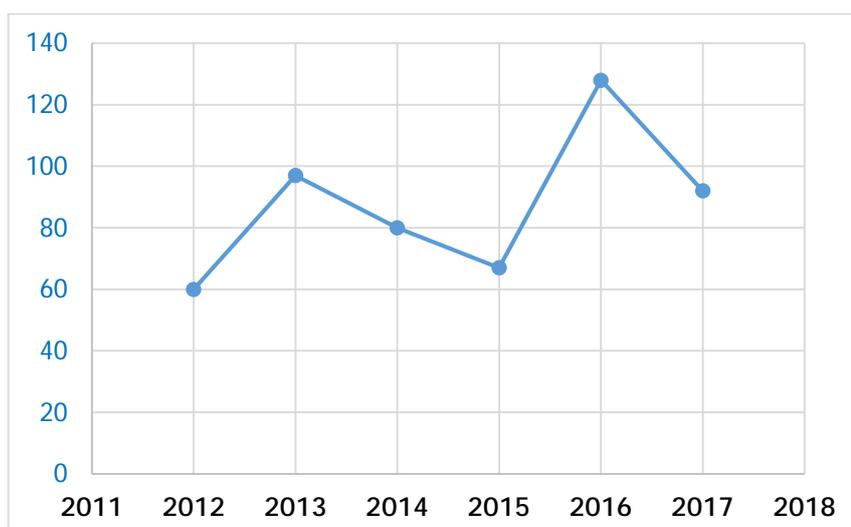
Quatre personnes ont quitté l'EFR cette année, dont :

- Une fonctionnaire titulaire, de la filière IRTF et appartenant au corps des ingénieurs d'étude (catégorie A), en raison d'un départ à la retraite au 31 mai 2017.
- Trois personnels de droit local :
 - Un éditeur en CDI et de catégorie IIF1, en raison de l'obtention d'un autre emploi.
 - Une bibliothécaire, en CDI et de catégorie IIF1, après avoir obtenu un concours dans la fonction publique italienne.
 - Une agent d'accueil, qui était en CDI et de catégorie IIF2, en raison d'une absence longue pour maladie, puis de son décès.

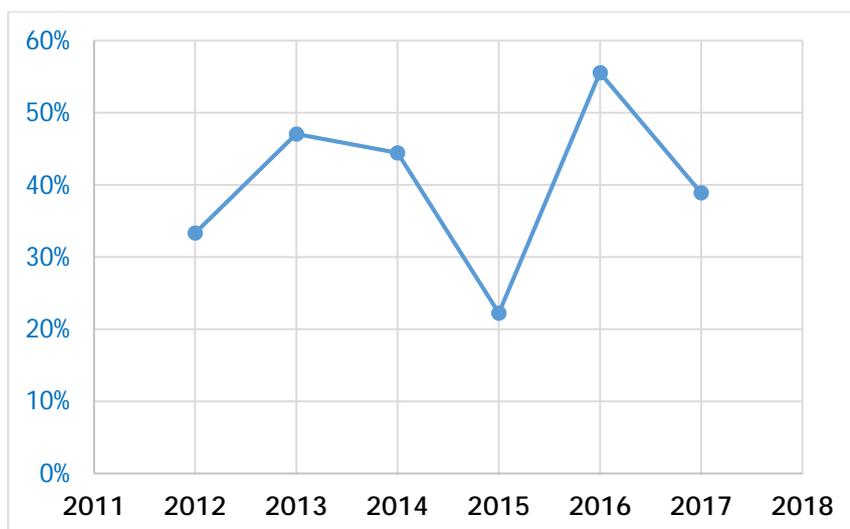
3. Les membres

Les membres de l'École française de Rome sont nommés pour une année universitaire, pour un an renouvelable deux fois après examen des dossiers par la commission d'admission et entretiens avec les candidats menés par cette même commission.

► Évolution du nombre de candidatures reçues depuis 2012



► Évolution du taux de renouvellement des membres depuis 2012



Pour la campagne de recrutement des membres 2017, 92 candidatures ont été reçues et 30 personnes ont été auditionnées, pour sept places disponibles. Le taux de renouvellement des membres en septembre 2017 est donc de 39%.

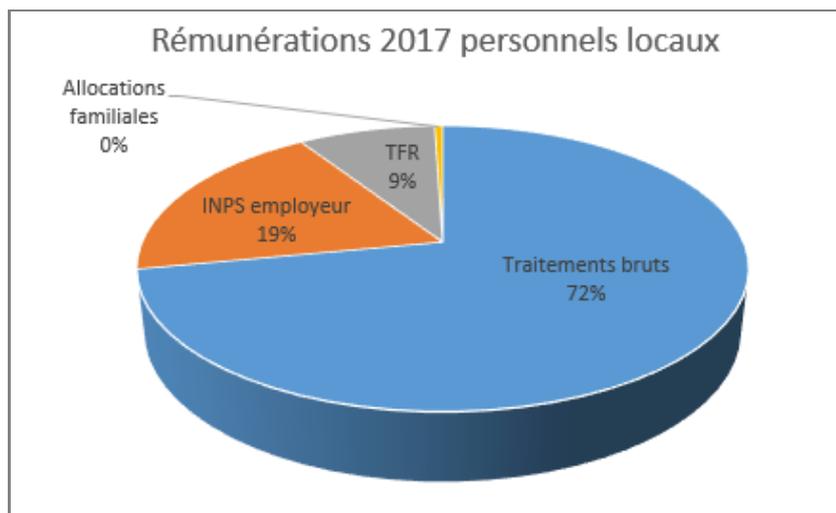
Parmi les sept membres qui ont quitté l'EFR au 31 août 2017, une personne était embauchée sur un contrat de droit public en CDD et n'a pas retrouvé d'emploi au 1^{er} septembre. L'EFR lui a donc versé sur le dernier trimestre 2017, une allocation chômage mensuelle d'un millier d'euros environ. Les six autres personnes étaient toutes titulaires de la fonction publique, en position de détachement auprès de l'EFR ont repris une affectation dans le second degré ou dans l'ESR.

B. Les rémunérations et les promotions

1. Les rémunérations

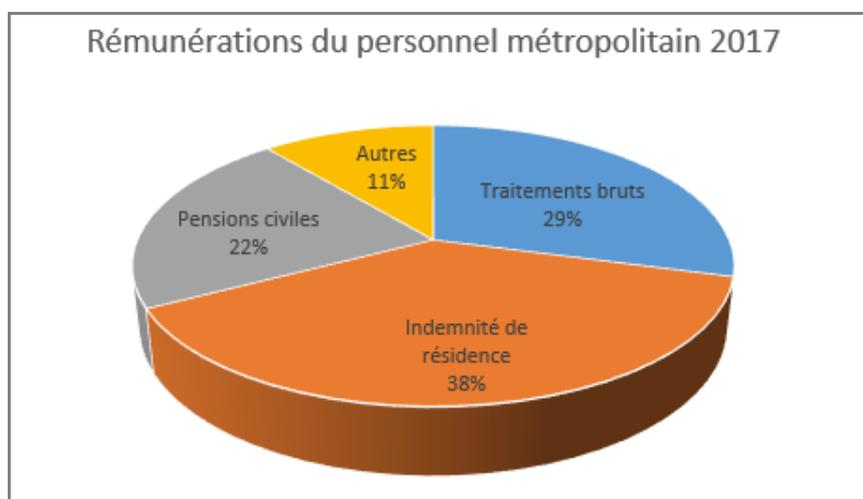
► Rémunérations personnels locaux (coûts employeurs compris), personnel permanent (hors personnel sous recettes fléchées), en euros

Traitements bruts	1 037 554	71,97 %
INPS employeur	271 865	18,86 %
TFR	124 857	8,66 %
Allocations familiales	7 341	0,51 %
TOTAL	1 441 617	100 %



► **Rémunérations personnel métropolitain (coûts employeur compris), personnel permanent, en euros**

Traitements bruts	904 283	29,17 %
Indemnité de résidence	1 182 564	38,15 %
Pensions civiles	670 081	21,62 %
Autres	343 115	11,07 %
TOTAL	3 100 043	100 %



► **Répartition du nombre d'heures majorées et de leur coût total en fonction de leur typologie**

Types d'heures majorées	Nombre d'heures	Coût (en euros - hors charges patronales)
Heures supplémentaires		
15%	130	1 896,04
35%	96	1 605,45
Heures prévues dans le temps de travail		
25%	116,5	2 047,43
TOTAL	342,5	5 548,92

Conformément au contrat collectif local, les personnels de la bibliothèque effectuent des heures de travail majorées à 25 %, prévues dans leur temps de travail. Celles-ci représentent 37 % du volume annuel d'heures majorées. Des heures supplémentaires sont également effectuées par d'autres personnels, majorées de 15 % ou 35 %.

Les heures supplémentaires ne sont pas prévues pour les agents métropolitains.

2. Les promotions

2.1. Agents sous contrat de droit local

► **Avancement des agents locaux par genre et catégorie**

	Homme	Femme
IIIF2 → IIIF4	1	
IIF4 → IIIF1		2

Trois agents ont bénéficié d'une promotion (changement de catégorie) à l'ancienneté en 2017.

2.2. Titulaires de la fonction publique (hors personnels de recherche)

► **Avancement des agents métropolitains par corps et filière**

	Dossiers éligibles	Dossiers présentés	Avancement obtenu
Changement de corps			
Filière IRTF IGE → IGR	2	0	0
Filière Bibliothèque BIBAS → BIB	1	1	0
Avancement de grade			
Filière Bibliothèque BIBAS Classe sup → BIBAS Classe ex	1	1	1
CONS Classe normale → CONS Chef	1	1	0

C. Les formations

1. Les formations

► Les chiffres clés de la formation

- Le coût total de la formation en 2017 s'établit à 9 795 euros.
- Le nombre total de jours de formation par agent s'élève à 146, soit une moyenne de deux jours de formation par agent. Soixante-trois pour cent des jours de formation ont été suivis par des femmes.
- Quarante-trois personnes ont bénéficié de formations cette année, dont 60 % de femmes.

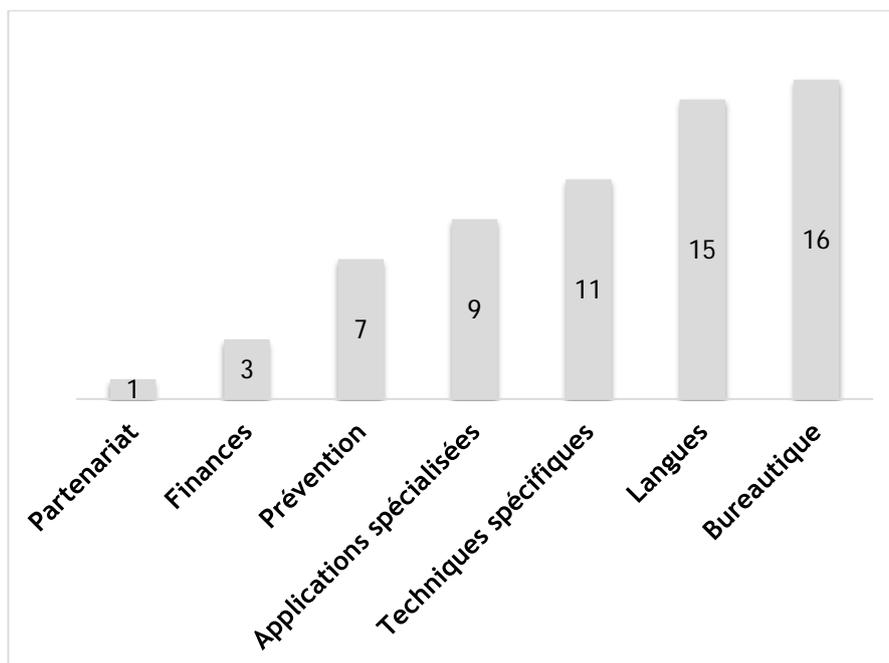
1.1. Les formations par domaine

► Répartition des jours de formation, des dépenses et du nombre d'agents formés par domaine

Domaine de formation	Nombre de jours de formation	Coût (en euros)	Nombre d'agents
Prévention et sécurité	8,5	1 515,4	7
Culture institutionnelle et efficacité personnelle	-	-	-
Techniques spécifiques	19	1497,6	11
Informatique (conception d'outils)	-	-	-
Utilisation d'applications spécialisées	27	0	9
Ressources humaines	-	-	-
Connaissances scientifiques	-	-	-
Management	-	-	-
Finances, comptabilité	6	0	3
Bureautique (utilisation d'outils)	25,5	2 952,4	16
Langues	58	3 830,0	15
Partenariat et valorisation	2	0	1

Les formations en langues occupent la première place en 2017, en concentrant 40 % des jours de formation et des dépenses. Viennent ensuite les formations en bureautique, qui concentrent 17,5 % des jours de formation et 30 % des dépenses.

► **Nombre d'agents formés par domaine de formation**



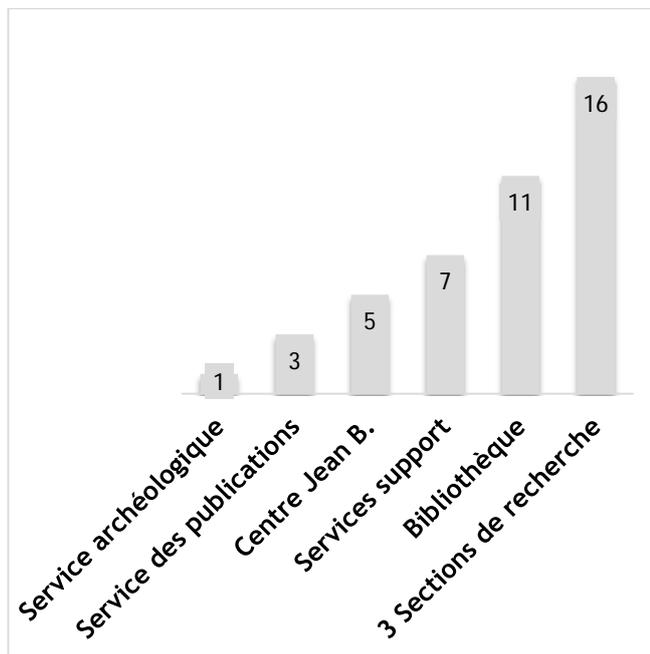
Dans les graphique et tableau ci-dessus apparaît le nombre d'agents formés par domaine de formation (un même agent ayant pu suivre des formations dans différents domaines au cours de l'année).

1.2. Les formations par service

► **Répartition des jours de formation, et du nombre d'agents formés par service**

Service de rattachement des agents	Nombre de jours de formation	Nombre d'agents
Services support	29,5	7
Bibliothèque	35,5	11
Centre Jean Bérard de Naples	23,5	5
Section Antiquité	15,5	7
Section Epoque moderne	20	6
Section Moyen Age	10,5	3
Service archéologique	0,5	1
Service des publications	11	3

► **Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins une formation par services**

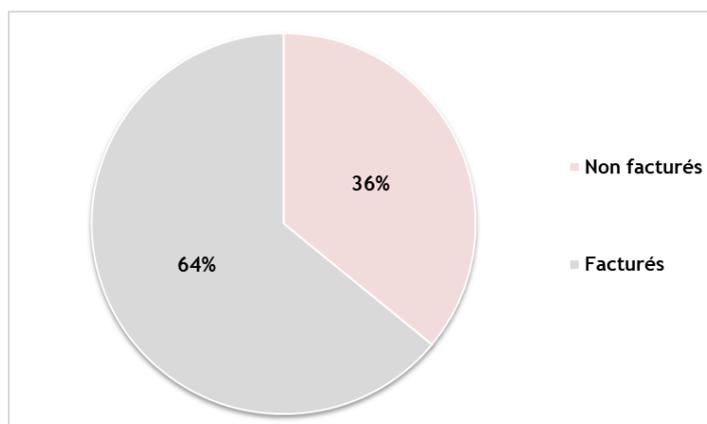


Les tableau et graphique ci-dessus présentent le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation ou plus, ventilés par service.

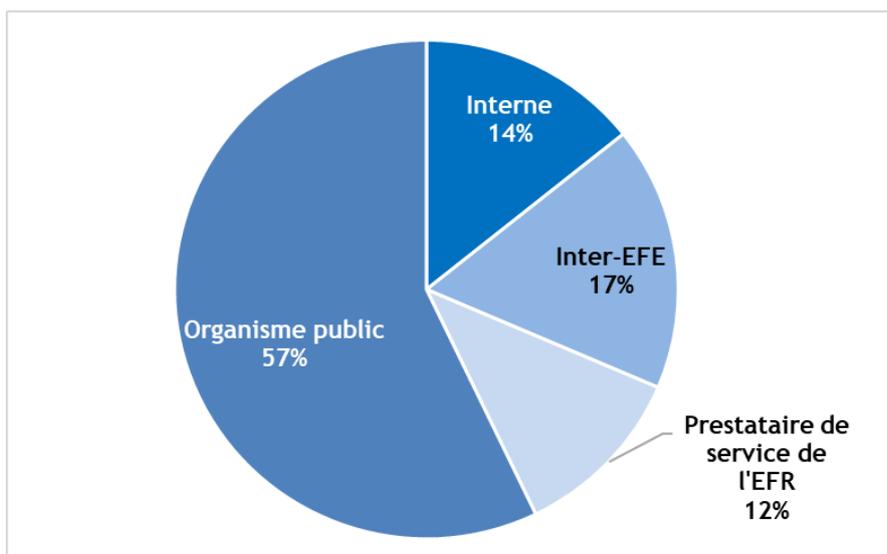
1.3. La prise en charge des formations

Toutes les formations proposées en 2017 n'ont pas fait l'objet d'une dépense directe de la part de l'EFR. En effet, certaines sont assurées par les ministères de tutelle. D'autres sont réalisées en interne, par la mobilisation des compétences du personnel de l'EFR. Enfin, une part non négligeable est réalisée par des prestataires de l'EFR dans le cadre de contrats actifs (par exemple la société éditrice du logiciel comptable ou encore *l'agenzia per la promozione della ricerca europea* - APRE).

► **Part des jours de formation facturés et non facturés**



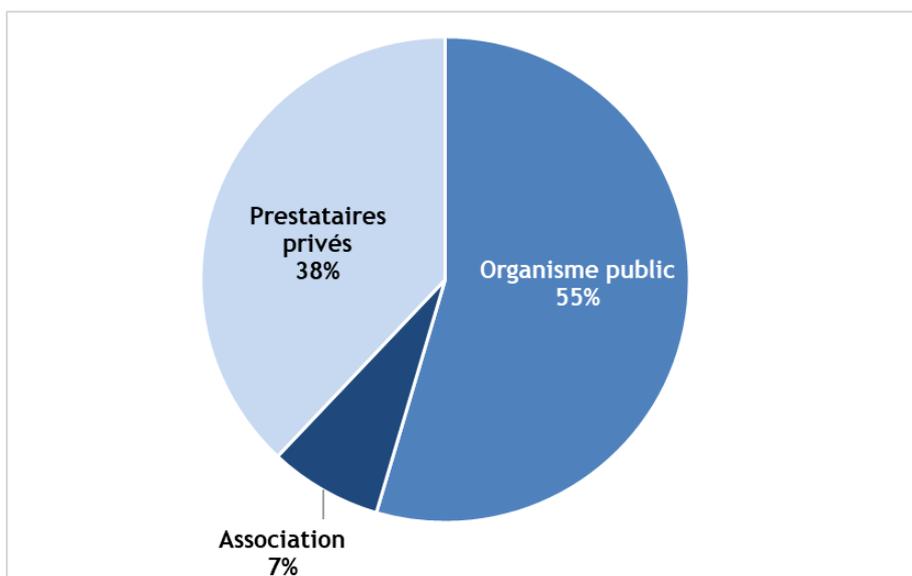
► **Origine de la prise en charge des jours de formation non facturés**



En février 2017, trois personnels de l'EFR ont bénéficié d'une formation mutualisée avec l'École française d'Athènes (EFA), portant sur le catalogage des ressources électroniques (en bibliothèque). Cette formation a été prise en charge par l'EFA.

En interne, le technicien informatique a formé quatre collègues à l'utilisation du logiciel de bureautique Outlook, tandis qu'un membre chercheur a formé huit de ses collègues à l'utilisation d'un système d'information géographique (SIG).

► **Prestataires des jours de formation facturés**



Les organismes publics prestataires de formation en 2017 pour l'EFR sont l'Institut français et le British Council. Les formations en langue ont été complétées par celles assurées par la Società Dante Alighieri.

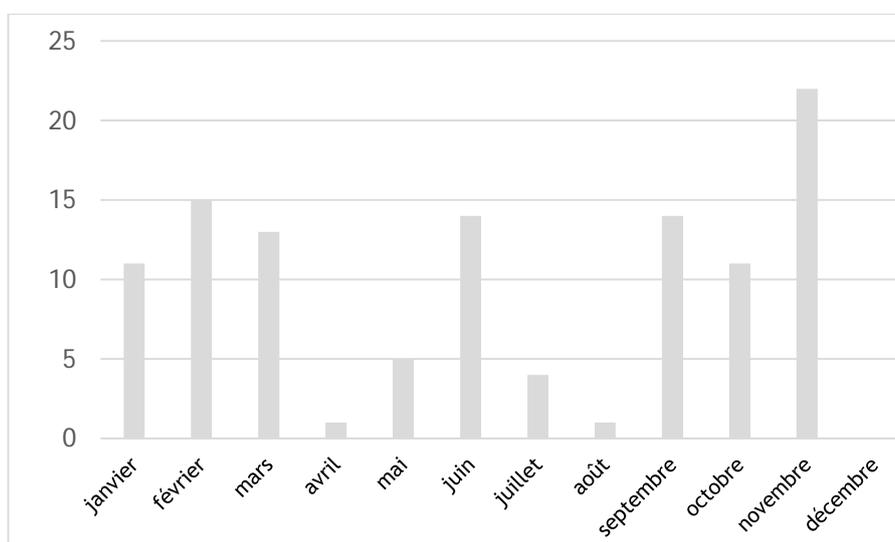
Concernant les prestataires privés, deux sociétés ont été sollicitées pour des formations en sécurité, deux autres pour des formations en bureautique et enfin un indépendant pour l'approfondissement de savoir-faire spécifiques à un métier (cuisine).

2. Les déplacements

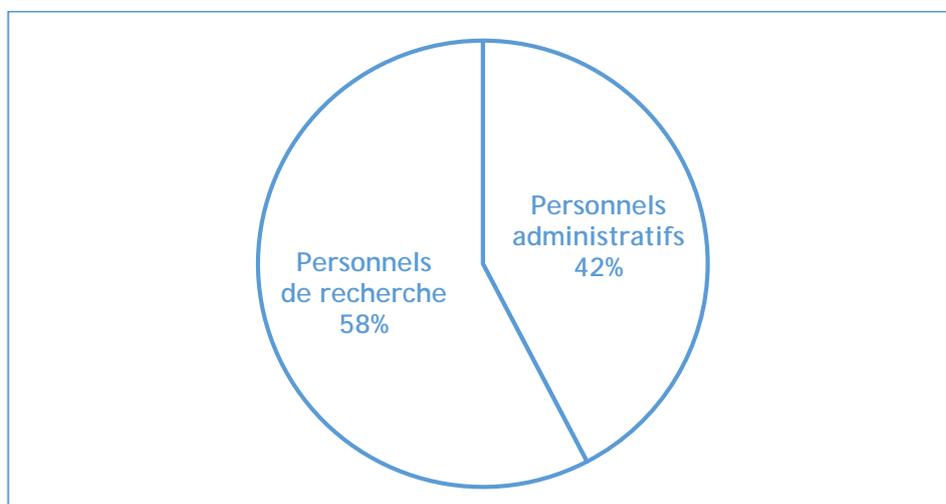
De par son implantation à l'étranger et pour assurer une activité de recherche couvrant une aire géographique large, les personnels BIATSS et chercheurs de l'EFR sont amenés à effectuer divers déplacements, dont les frais sont pris en charge par l'École. Ces missions participent pour certaines au développement de réseaux et à la montée en compétences des personnels de l'EFR. C'est pourquoi, il apparaît opportun d'en dresser le bilan dans ce rapport.

En 2017, 111 missions ont été comptabilisées. Elles ont concerné 32 personnels.

► Répartition du nombre de missions par mois



► Répartition du nombre de missions en fonction des personnels

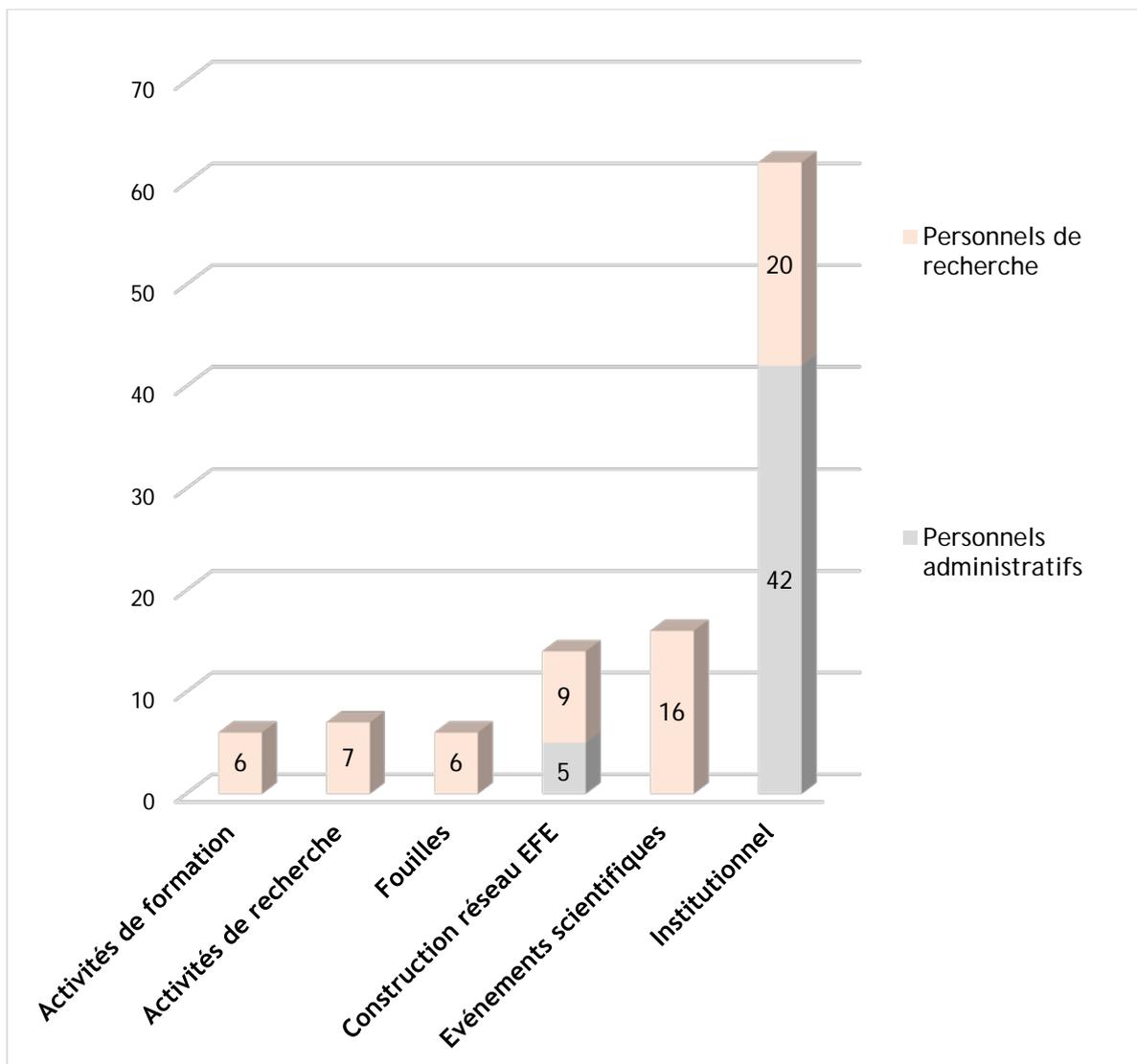


Le personnel est réparti ici en deux axes, en fonction de ses activités (administratives et de pilotage ou de recherche). Les directeurs des études sont ici comptabilisés dans le groupe activités de recherche, car la majorité de leurs déplacements s'inscrivent dans ce cadre.

Quarante-sept missions ont été effectuées par 18 personnels dédiés aux activités administratives et de pilotage.

Soixante-quatre missions ont été effectuées par 14 personnels dédiés aux activités de recherche.

► Répartition du nombre de missions en fonction du motif de déplacement

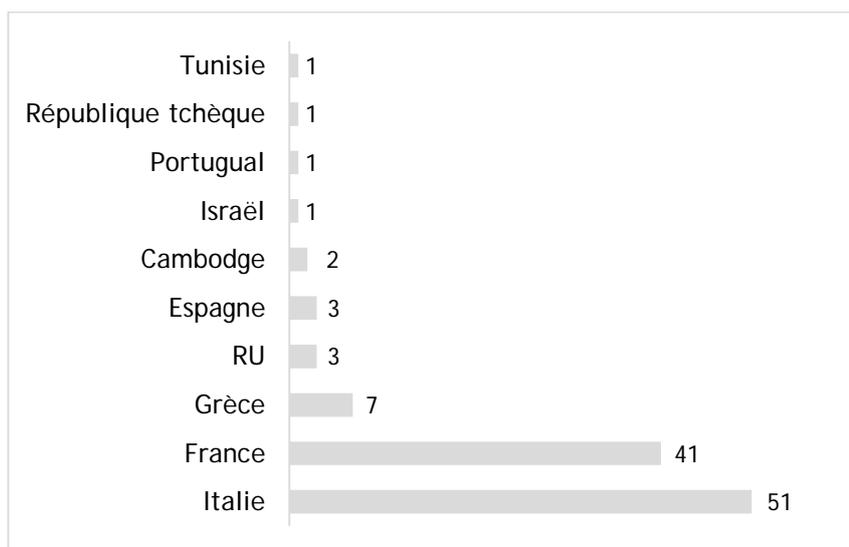


Les missions à caractère institutionnel occupent la première place des motifs de déplacements. Elles recouvrent en grande majorité les déplacements liés à une participation des personnels aux instances de gouvernance de l'EFR (conseils, commission, etc.), mais également à des événements internes tels que les 50 ans du Centre Jean Bérard en septembre 2017.

Les missions relatives à des événements à caractère scientifique couvrent toutes les participations des chercheurs de l'EFR à des colloques, tables rondes, conférences, etc.

Enfin, il faut souligner les missions liées à la construction du réseau entre EFE, qui occupent 12,5% des déplacements pris en charge et concernent aussi bien le personnel scientifique qu'administratif.

► Répartition du nombre de missions par destination géographique



Les déplacements en France et en Italie représentent 82% des missions.

III. Santé et sécurité au travail

Ce chapitre présente les données relatives aux conditions de travail, impliquant un examen de l'organisation du temps de travail à l'EFR et des données relatives aux absences, ainsi que des acteurs et actions mises en places en matière d'hygiène et sécurité.

A. Les conditions de travail

1. Temps de travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail

Les agents à temps partiel représentent 6 % des effectifs. Il s'agit de quatre femmes sous contrat de droit local et en CDI, dont deux sont à temps partiel par choix personnel.

► Durée hebdomadaire du travail

	Durée hebdomadaire	Congés annuels en jours
Personnel métropolitain	37h20	43
Personnel local	36h	36

Le contrat collectif du personnel local prévoit que les horaires de travail sont compris entre 8h et 20h. La durée du temps de travail est de 36 heures, répartie sur cinq ou six jours, du lundi au samedi.

Les agents affectés à la bibliothèque travaillent de 8h à 20h, du lundi au samedi. Lorsque ces personnels effectuent les heures entre 19h et 20h et les samedis, une majoration du taux horaire de 25 % ou une récupération équivalente est appliquée. Par ailleurs, une disposition du contrat collectif prévoit pour l'ensemble des agents locaux une flexibilité des horaires de travail pour les parents d'enfants de moins de six ans.

Concernant les fonctionnaires titulaires de la catégorie des BIATSS, les horaires sont répartis du lundi au vendredi de 8h à 20h. Les fonctionnaires titulaires chercheurs et les membres contractuels n'ont pas d'horaires prédéfinis et, par voie de conséquence, n'ont pas de décompte de jours de congés.

Le compte épargne temps (CET)

À l'EFR, le CET ne concerne que les personnels BIATSS titulaires. Quatre agents disposaient d'un CET actif en 2017. Aucun n'a déposé de jours en 2017. Un de ces agents étant parti à la retraite le 31 mai 2017, six jours de CET ont été rémunérés pour solde de tout compte.

2. Les congés

Le périmètre retenu ici exclut les absences liées aux faits de grèves¹, congés formations, congés payés, jours fériés et ponts.

Sont présentés tout d'abord les indicateurs liés aux congés spécifiques puis les absences rémunérées. Ces deux catégories confondues, on dénombre 964,5 journées d'absence en 2017.

1.1. Les congés

► Nombre de jours de congés et d'agents en fonction du motif

Type de congés	Nombre de jours	Nombre de demandes
Longue maladie	289	1
Maternité	244	2
Parental	8	1
Total	541	4

* Samedi et dimanche inclus.

En 2017, ce type d'absence a concerné quatre femmes.

1.2. Les absences

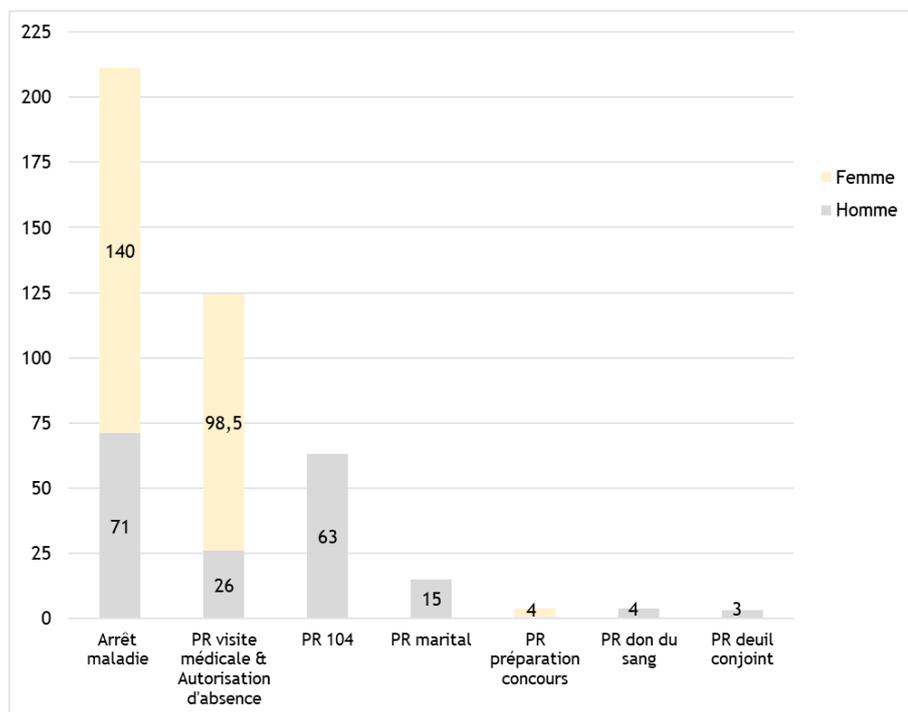
Sur ce type d'absences, les personnels ayant le statut de chercheur n'apparaissent pas dans la mesure où leur temps de travail obéit à un régime particulier (voir supra).

Aussi, d'un point de vue statutaire trois catégories de personnel sont concernées ici :

- Les agents sous contrat de droit local en CDD et CDI ;
- Les titulaires de la fonction publique (les contractuels de droit public n'étant pas concernés car ce sont des personnels de recherche).

¹ Il y a eu, en 2017, un seul jour non travaillé pour une grève répondant à un mot d'ordre national.

► Nombre de jours d'absence en fonction du motif



L'ensemble de ces journées d'absence sont issues de 60 demandes, émanant de 36 agents.

Sur 423,5 journées d'absences en 2017, 211 d'entre elles, soit 50 %, correspondent à des arrêts maladie.

Les « *permessi retributi* » (PR dans le graphique) sont des autorisations d'absence prévues par la législation italienne du travail, pour un certain nombre de motifs, dont quelques-uns sont représentés ici. Parmi les catégories de PR, on peut citer :

- le PR « visite médicale » : autorisation de s'absenter pour des visites médicales pour soi ou sa parentèle, à raison de six jours maximum par an ;
- le PR « loi 104 » : autorisation de s'absenter trois jours par mois maximum pour s'occuper d'un proche parent souffrant d'une pathologie reconnue par la sécurité sociale italienne.

B. La prévention des risques professionnels

Les risques professionnels sont liés à l'activité professionnelle et aux conditions de travail. Ils peuvent se traduire par une maladie ou un accident. Le code du travail – applicable dans ce domaine à la fonction publique – impose à l'employeur de prévenir ces risques afin d'assurer la sécurité des agents et de protéger leur santé physique et mentale.

1. Les indicateurs des risques professionnels

► Indicateurs des risques professionnels et leur fréquence

Indicateur	Fréquence
Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service	0
Nombre de décès imputables au service	0
Accidents et maladies ayant donné lieu à reconnaissance d'une invalidité	0
Nombre d'accident de travail	1
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant des usagers)	0
Nombre de visites médicales spontanées au médecin de prévention	0

En 2017, il y a eu un accident de travail, correspondant à un accident de trajet lieu de travail-domicile.

2. La médecine du travail

La médecine du travail a été mise en place en 2010. Un médecin du travail est nommé par la directrice de l'EFR pour un mandat de trois ans, conformément à la réglementation italienne en matière de veille sanitaire. Des visites médicales sont organisées tous les ans. Pour les personnels, la périodicité des visites dépend de leur âge et de leurs missions au sein de l'EFR.

Cette année, 27 personnes ont été visitées : 18 hommes et 9 femmes.

3. Les autres actions de prévention

3.1. Les acteurs

Depuis 2010, les fonctions de prévention sont assurées par un prestataire externe. La société Amadria assure pour le compte de l'EFR le service de prévention et de protection (RSPP). Dans ce cadre, des visites ponctuelles des lieux de travail et des chantiers de fouilles sont organisées pour vérifier la conformité du niveau de sécurité avec la réglementation.

À l'EFR, les fonctions dévolues au comité d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT) sont assurées par le comité technique.

Un représentant des employés pour la sécurité (RLS) est élu par les personnels tous les trois ans, conformément à la réglementation italienne. Il accueille et relaie à la direction les éventuelles demandes ou réclamations des personnels en matière d'hygiène et de sécurité.

3.2. Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Le D.U.E.R. est le document unique de l'évaluation des risques. Créé par décret en 2001, il prévoit que l'employeur ait l'obligation de répertorier et évaluer tous les risques professionnels susceptibles de nuire à la sécurité des travailleurs.

Le DUER doit être mis à jour de manière fréquente, au moins une fois par an.

L'équivalent italien du DUER est le « *Documento di valutazione dei rischi* » (DVR). Il en existe un pour le site de place Navone et un pour celui du palais Farnèse.

3.3. Les actions relatives à l'hygiène et la sécurité

En 2017, le système d'alarme incendie de l'immeuble situé place Navone a été entièrement revu par une nouvelle société de maintenance.

Les plans d'évacuation du site de place Navone et du palais Farnèse ont été actualisés en 2017. La signalétique d'évacuation au palais Farnèse a par ailleurs été corrigée avec l'expertise du RSPP.

Deux exercices d'évacuation ont été organisés en 2017, au palais Farnèse (avril 2017) et sur le site de place Navone (octobre 2017). Par ailleurs, de nouveaux membres de l'équipe interne de lutte contre l'incendie pour le site place Navone ont été désignés. Celle-ci est passée de quatre à huit agents : deux hommes et six femmes.

En matière de formation, sept agents, principalement affectés au Centre Jean Bérard, ont suivi deux modules de formation (général et spécifique) sur la sécurité et la lutte contre l'incendie. En outre, un personnel a suivi une formation sur la sécurité dans le cadre de chantier de fouilles. Cette formation complète une série de formations organisées en 2016 pour tous les responsables de chantiers de fouilles. Le RLS a suivi la demi-journée de formation annuelle de mise à jour relative à ses fonctions.

La réunion annuelle associant la directrice de l'EFR, le médecin de prévention, le RSPP et le RLS, conformément à la réglementation italienne, a été organisée le 13 décembre 2017. Les actions menées en matière immobilière ont été passées en revue. Elles se sont concentrées sur l'amélioration des conditions de travail dans les bureaux. Au palais Farnèse, l'éclairage a été amélioré par l'installation de lampes LED (bureau des assistants scientifiques et sas d'accueil de la bibliothèque notamment) et l'ensemble des menuiseries (fenêtres) ont été rénovées, permettant une amélioration du confort de travail. En outre, sur le site place Navone, des détecteurs automatiques de présence pour améliorer l'illumination des couloirs la nuit ont été installés concourant ainsi à une meilleure visibilité dans les escaliers. Enfin, le dernier trimestre de l'année 2017 a permis de préparer le projet d'aménagement d'un nouveau bureau, plus spacieux, pour les bibliothécaires au palais Farnèse. Les travaux auront lieu en 2018.

3.4. Les actions relatives à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Les risques psychosociaux font partie des risques professionnels. Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Le terme de RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, violence interne et violence externe. Les origines des RPS sont multifactorielles et les dangers se situent à plusieurs niveaux : l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, etc.

L'EFR a organisé en avril 2017 une demi-journée d'information et de sensibilisation sur les risques psycho-sociaux pour le personnel. Celle-ci a été animée par un psychologue de l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressource (IAPR), organisme de formation spécialisé sur les risques professionnels.

À cette occasion, un questionnaire a été distribué aux agents afin que l'IAPR évalue le bien-être au travail et les risques psycho-sociaux :

→ Exemples de questions posées : « Vos soucis vous ont-ils empêché de dormir à cause de votre travail ? - Avez-vous le sentiment de jouer un rôle utile dans votre travail ? - Vous demande-t-on une quantité de travail excessive ? ».

Les résultats de ce questionnaire ont été diffusés à l'ensemble du personnel.

IV. Action sociale et vie de l'EFR

Ce chapitre aborde les événements et acteurs liés au dialogue social à l'EFR, les actions sociales mises en place pour le personnel et la vie institutionnelle au sein de l'EFR, autour de ses instances de gouvernance.

A. Le dialogue social

1. Les temps forts de l'année 2017

- ▶ **25 septembre 2017** : élection, pour la période 2017-2020, des représentants du personnel :
 - Au conseil d'administration, au sein des collèges :
 - ✓ Des personnels BIATSS (2 représentants) ;
 - ✓ Des personnels d'enseignement et de recherche (1 représentant) ;
 - ✓ Des membres de l'EFR.
 - Au conseil scientifique, au sein des collèges :
 - ✓ Des directeurs des études (1 représentant) ;
 - ✓ Des personnels enseignants-chercheurs (1 représentant) ;
 - ✓ Des membres non enseignants-chercheurs (1 représentant).
- ▶ **3 novembre 2017** : Réunion du comité technique (présentation du contrat quinquennal 2017-2021).
- ▶ **8 novembre 2017** : Ouverture des négociations pour le renouvellement du contrat collectif du personnel local en présence des représentants syndicaux.
- ▶ **14 novembre 2017** : Assemblée plénière du personnel local à l'EFR.

2. Les instances du dialogue social à l'EFR

Deux instances de dialogue social prévues par la réglementation française sont actives au sein de l'EFR : le comité technique et une commission paritaire d'établissement.

2.1. Le comité technique

Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein de ce comité technique tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre de l'établissement. Au moins un des membres titulaires représentant les personnels doit adhérer à un syndicat français.

Le comité technique est notamment compétent en matière d'organisation et fonctionnement de l'établissement, de gestion prévisionnelle des effectifs, des

emplois et des compétences, d'égalité professionnelle et d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le comité technique débat également sur le bilan social de l'établissement auprès duquel il a été constitué.

Au sein du comité technique, seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. Ils sont élus au suffrage direct pour un mandat de quatre ans. La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour. L'autorité auprès de laquelle est placé le comité technique préside l'instance. Le responsable des ressources humaines en fait partie.

En 2017, le comité technique s'est réuni le 3 novembre pour se prononcer sur le contrat quinquennal 2017-2021.

2.2. La commission paritaire d'établissement (CPE)

À l'EFR, une commission paritaire d'établissement compétente pour ce qui concerne les décisions individuelles concernant les ITRF de catégorie A a été mise en place en 2015.

En 2017, la commission paritaire d'établissement s'est réunie le 20 décembre pour se prononcer sur les possibilités de promotions des personnels ITRF pour l'année 2018.

3. Les représentants du personnel

► Nombre de représentants du personnel (tous collèges confondus) par instances

Instances	Titulaire		Suppléant		Dernière date de renouvellement
	Homme	Femme	Homme	Femme	
DE DIALOGUE SOCIAL					
Comité technique	1	1		2	nov-15
Commission paritaire d'établissement pour les ITRF		1	1		janv-15
DE GOUVERNANCE					
Conseil d'administration	1	3		1	sept-17
Conseil scientifique	2	1		1	sept-17

► Composition du comité technique de l'EFR :

Il est présidé par la directrice de l'École française de Rome.

❖ Représentants de l'administration

Mme Catherine VIRLOUVET, Directrice

Mme Pascale GARCIA, Responsable administrative

❖ Représentants du personnel

• Membres titulaires

Mme Martine DEWAILLY (retraite au 31/05/2017)

M. Jean-Baptiste CANDELA

• Membres suppléants

Mme Valentina CUOZZO

Mme Giulia CIRENEI

► Composition de la commission paritaire d'établissement de l'EFR :

Elle est présidée par la directrice de l'École française de Rome.

❖ Représentants de l'administration

Mme Catherine VIRLOUVET, Directrice

Mme Pascale GARCIA, Responsable administrative

❖ Représentants du personnel

• Membres titulaires

Mme Martine DEWAILLY (retraite au 31/05/2017)

• Membres suppléants

M. Richard FIGUIER

4. Les moyens alloués au dialogue social

Pour les besoins de réunions, les salles de l'EFR sont mises à disposition du personnel. En outre, les absences sont systématiquement autorisées pour permettre aux personnels de participer aux événements relatifs au dialogue social.

Pour le personnel situé à Naples, l'EFR prend en charge les frais de déplacement pour les réunions concernant le personnel ayant lieu à Rome (un aller et retour pour trois personnes en 2017).

B. Les prestations d'action sociale et culturelle

1. Les prestations obligatoires

Les tickets restaurants

Les personnels sous contrat de droit local bénéficient de tickets restaurants, conformément à la loi italienne.

Le montant d'achat des tickets restaurants s'élève en 2017 à 32 956, 34 euros, pour 5 016 tickets distribués.

Les congés administratifs

Les fonctionnaires titulaires bénéficient une fois par an ou une fois tous les deux ans (en fonction des corps d'appartenance) de la prise en charge par l'École d'un voyage aller-retour vers la France pour eux-mêmes et pour les membres de leurs familles.

Entre le 1^{er} septembre 2016 et le 31 août 2017, 11 personnels ont bénéficié de cette mesure.

2. Les autres actions sociales et culturelles proposées

Aide pour le transport

Depuis 2016, l'EFR anticipe les frais de la carte de transport annuelle, pour le personnel local, leur évitant ainsi d'anticiper cette dépense. Ainsi, la société de transport romaine accorde une réduction de 30 euros sur le montant individuel annuel du forfait, par convention avec l'EFR.

Sortie annuelle

Chaque année, l'EFR organise une sortie pour l'ensemble de ses personnels et chercheurs associés présents sur cette période. En 2017, la sortie a eu lieu le 8 juin, à « Portus » (site archéologique situé à l'embouchure du Tibre). Quarante-neuf personnes y ont participé.

Goûter de Noël

Chaque année, la directrice de l'EFR organise un goûter de Noël pour les enfants des personnels. Cette année, l'événement a eu lieu le 18 décembre. Le coût total des 28 cadeaux distribués en 2017 s'élève à 475,32 euros.

Réceptions du personnel

La directrice de l'EFR organise traditionnellement trois temps forts dans l'année : l'apéritif de la rentrée universitaire : en 2017, 70 personnes ont participé à cet apéritif qui s'est tenu le 7 septembre ; les vœux du nouvel an : en 2017, cette réception s'est tenue le 10 janvier et 50 personnes y ont participé ; les départs des personnes en juillet : 62 personnes se sont rendues à l'apéritif du 5 juillet.

La directrice organise par ailleurs un dîner pour les membres de l'EFR. Cette année l'événement a eu lieu le 15 novembre. Quarante-deux personnes y ont participé.

C. Les instances de gouvernance de l'EFR

1. Le conseil d'administration

► Attributions du conseil d'administration de l'EFR

Selon l'article 5-3 du règlement intérieur de l'EFR, le conseil d'administration dispose des attributions suivantes :

- Il détermine la politique de l'établissement, notamment en délibérant sur le contrat d'établissement.
- Il vote le budget et approuve les comptes.
- Il détermine les critères pour la fixation des prix de vente des publications, arrête les remises, échanges et attributions à titre gratuit des publications ; il approuve les tarifs des services annexes (hébergement, restauration).
- Il approuve les accords et les conventions signés par le directeur de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et

de fondations prévues à l'article L. 719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières.

- Il adopte le règlement intérieur de l'EFR.
- Il fixe, sur proposition du directeur et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents.
- Il autorise le directeur à engager toute action en justice.
- Il approuve le rapport annuel d'activité présenté par le directeur.

► Composition du conseil d'administration de l'EFR (2017-2020) :

		membre	représentant
Membres de droit			
Représentants de l'État	<i>Représentant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle</i>	M. Frédéric FOREST (par intérim)	
	<i>Représentant du ministre de l'Europe et des affaires étrangères</i>	M. Patrick COMOY	
Membres de l'Institut de France	<i>Secrétaire perpétuel de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i>	M. Michel ZINK	M. Jean-Louis FERRARY
	<i>Secrétaire perpétuel de l'Académie des Sciences morales et politiques</i>	M. Jean-Robert PITTE	M. Philippe LEVILLAIN
Centre national de la recherche scientifique	<i>Président du CNRS</i>	Mme Anne PEYROCHE	Mme Sylvie DEMURGER
Membres désignés par le MESRI sur proposition du directeur de l'EFR (collège des personnalités éligibles comme président du CA)			
Ancien chef d'établissement		M. Philippe BOUTRY	/
Personnalités scientifiques		M. Gilles BERTRAND	/
		Mme Maria Cecilia d'ERCOLE	/
		Mme Maria Antonietta VISCEGLIA	/
		M. Jacques VERGER	/
Représentants élus des personnels			
Membres		Mme Cécile TROADEC	/
Professeurs des universités ou assimilés		non pourvu	/
Autres personnels d'enseignement et de recherche ou assimilé (membres exclus)		M. Fabrice JESNÉ	/
Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service et de santé		Mme Valentina CUOZZO	/
		Mme Hélène FRANCHI	/

2. Le conseil scientifique

► Attributions du Conseil scientifique de l'EFR

Selon l'article 6-3 du règlement intérieur de l'EFR, le conseil scientifique est consulté sur les orientations des politiques scientifique, documentaire et éditoriale, ainsi que sur le recrutement des membres scientifiques. Il contribue à l'évaluation

des activités scientifiques de l'École et peut émettre des recommandations. Il est informé du budget consacré à la recherche ainsi que des accords et conventions signés par la directrice de l'EFR sur délégation du conseil d'administration. Il approuve le rapport annuel d'activité présenté par le directeur.

► Composition du conseil d'administration de l'EFR (2017-2020) :

		Membre	Représentant
Membres de droit			
Directrice de l'École française de Rome		Mme Catherine VIRLOUVET	/
Représentants de l'État	<i>Représentant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : le directeur général de la recherche et de l'innovation</i>	M. Alain BERETZ	
	<i>Représentant du ministre de l'Europe et des affaires étrangères</i>	M. Patrick COMOY	
Membres de l'Institut de France	<i>Secrétaire perpétuel de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i>	M. Michel ZINK	M. Yves-Marie BERCÉ
	<i>Secrétaire perpétuel de l'Académie des Sciences morales et politiques</i>	M. Jean-Robert PITTE	M. Georges-Henri SOUTOU
	<i>Membre de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i>	M. Jean-Louis FERRARY	/
	<i>Membre de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i>	M. Jean-Yves TILLIETTE	/
Membres constituant le collège des personnalités éligibles comme président du conseil scientifique			
Personnalités scientifiques	<i>Professeur au Collège de France</i>	M. Patrick BOUCHERON	/
	<i>Professeur au Collège de France</i>	M. Jean-Pierre BRUN	/
	<i>Université « Federico II » de Naples</i>	Mme Daniela Luigia CAGLIOTI	/
	<i>Université de Reims Champagne Ardenne</i>	Mme Isabelle POUTRIN	/
Représentants d'institution	<i>Institut de recherche et d'histoire des textes</i>	Mme Isabelle DRAELANTS	/
	<i>Istituto storico italiano per l'età moderna e contemporanea</i>	M. Marcello VERGA	/
	<i>École Pratique des hautes Études</i>	Mme Anne-Marie TURCAN-VERKERK	/
	<i>Université de Lyon 2</i>	Mme Véronique CHANKOWSKI	/
Membres élus			
Directeurs des études		M. Pierre SAVY	/
Enseignants-chercheurs		M. Clément PIEYRE	/
Membres scientifiques non enseignants-chercheurs		Mme Cécile TROADEC	/

ANNEXE

Liste des sigles

ANR	Agence nationale pour la recherche
APRE	Agenzia per la promozione della ricerca europea
BIATSS	Personnels bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé
CA	Conseil d'administration
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CPE	Commission paritaire d'établissement
CS	Conseil scientifique
DUER	Document unique de l'évaluation des risques
DVR	Documento di valutazione dei rischi
EFA	École française d'Athènes
EFE	École française à l'étranger
EFR	École française de Rome
ENSSIB	École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques
ERC	Conseil européen de la recherche
ETP	Équivalent temps plein
IAPR	Institut d'accompagnement psychologique et de ressource
IRA	Institut régional d'administration
IRTF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
PR	<i>Permesso retribuito</i>
RH	Ressources humaines
RLS	Représentant des employés pour la sécurité
RPS	Risques psycho-sociaux
RSPP	Responsable du service de prévention et de protection
USR	Unité de service et de recherche

Organigramme de l'École française de Rome

