



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉSENTATION DE LA DIRECTRICE</b>	<b>5</b>
<b>I. EFFECTIFS ET EMPLOIS</b>	<b>7</b>
A. LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	7
B. LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS	8
C. LES POSITIONS STATUTAIRES	13
D. LES POSTES PROPOSÉS	13
E. LES POSTES POURVUS	13
<b>II. RECRUTEMENTS</b>	<b>14</b>
A. LES RECRUTEMENTS SUR LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE POSTES À L'EFR	14
B. LES RECRUTEMENTS SUR POSTE DE DIRECTION	15
C. LE RECRUTEMENT DES MEMBRES SCIENTIFIQUES	16
D. LES STAGIAIRES	18
E. LES VACATIONS	19
F. LES MONITEURS ÉTUDIANTS	19
<b>III. PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	<b>20</b>
A. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS	20
B. LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE PERSONNELS EN CDI PAR GENRE ET MOTIF	21
C. LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	21
<b>IV. FORMATION</b>	<b>22</b>
A. LE NOMBRE DES AGENTS EN FORMATION	22
B. LES DÉPENSES DE FORMATION	22
C. LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES	23
D. LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS	23
E. LA RÉPARTITION DES FORMATIONS	23
F. LES FORMATIONS SCIENTIFIQUES	24

<b>V. RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>25</b>
A. LA MASSE SALARIALE	25
B. L'ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE)	27
C. LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES RÉMUNÉRATIONS SUITE À LA PUBLICATION DU CONTRAT LOCAL EXPIRÉ LE 31 DÉCEMBRE 2023	27
<b>VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>28</b>
A. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	28
B. LES RÉUNIONS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)	28
C. LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS	28
D. LES VISITES MÉDICALES	28
E. LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	29
<b>VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL</b>	<b>30</b>
A. LE TÉLÉTRAVAIL	31
B. ABSENCES	34
C. LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS	34
D. LES ABSENCES LIÉES À DES RAISONS DE SANTÉ AINSI QU'À D'AUTRES MOTIFS	35
E. LA « BANCA DEL TEMPO »	37
F. LES JOURS DE CARENCE	38
G. L'ADOPTION DU NOUVEAU PLAN POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2025-2027	38
H. L'ÉLARGISSEMENT DU DISPOSITIF D'ABSENCE PRÉVU PAR L'ARTICLE 3 DE LA LOI 104/1992	38
I. LA DÉSIGNATION DE RÉFÉRENTS	38
<b>VIII. MISSIONS</b>	<b>40</b>
<b>IX. ACTION SOCIALE</b>	<b>42</b>
A. LES TICKETS RESTAURANT POUR LE PERSONNEL LOCAL	42
B. LA SORTIE ANNUELLE DU PERSONNEL	42
C. LE GOÛTER DE NOËL DES ENFANTS DU PERSONNEL	42
D. LA PRÉPARATION DE LA MISE EN PLACE DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE POUR LES AGENTS PUBLICS	42
E. RACE FOR THE CURE	43
<b>X. DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>44</b>
<b>ANNEXE</b>	<b>45</b>

## PRÉSENTATION DE LA DIRECTRICE

Cette cinquième édition du rapport social unique (RSU) de l'École française de Rome présente les statistiques pertinentes et les faits marquants survenus au cours de l'année 2025, dans le respect d'une série d'indicateurs communs à tous les opérateurs de l'État, concernant notamment les emplois, les rémunérations, les parcours professionnels, les recrutements, la formation professionnelle, les avancements de carrière, la santé et la sécurité, les conditions de travail, ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il présente par ailleurs plusieurs états comparatifs de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement, conformément au plan d'action pour l'égalité professionnelle voté par le Conseil d'administration en 2025 faisant suite à celui de 2021.

Ce rapport annuel permet de nourrir une réflexion collective sur l'évolution de la politique en matière de ressources humaines au sein de l'établissement, dans le cadre d'un dialogue social enrichi, fondé sur des données objectives, transparentes et les plus complètes possibles.

L'année 2025 a été marquée par de nombreux événements de commémoration des 150 ans de l'établissement et des 50 ans de mise en service du site de la place Navone. Dans ce cadre, deux événements ont été spécifiquement organisés pour le personnel de l'EFR, le 15 mai place Navone, et le 20 novembre 2025, jour anniversaire de la parution du décret de fondation de l'École française de Rome, au palais Farnèse.

Parmi les événements saillants de l'année 2025, notons également la finalisation et la signature du contrat pluriannuel 2022-2028 par le ministère de tutelle, l'adoption du nouveau plan pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations 2025-2027, et la mise en œuvre des nouvelles rémunérations à la suite de la publication du contrat collectif national concernant la fonction publique italienne. Pour les agents publics a été préparée la mise en place de la protection sociale complémentaire obligatoire (effective en 2026).

Ce rapport s'adresse d'abord au personnel de l'École française de Rome, qui œuvre au quotidien à son rayonnement et à la continuité du service, mais aussi au public intéressé à découvrir l'organisation interne de l'École au travers des hommes et des femmes qui en assurent le fonctionnement au quotidien.

Le rapport social unique 2025 a été présenté au comité social d'administration le 27 mai 2026.

Je vous en souhaite une excellente lecture.

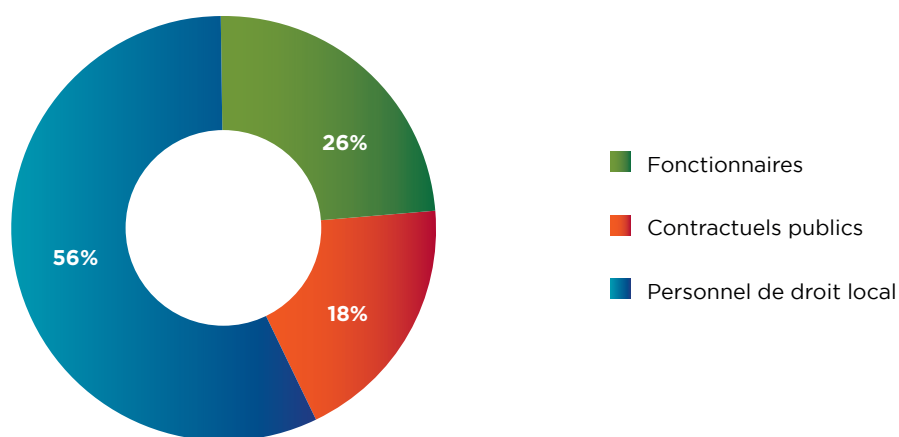
*Brigitte Marin*



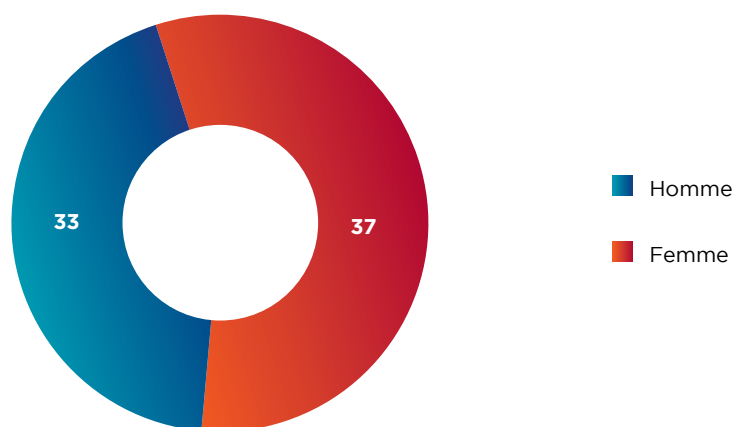
## I. EFFECTIFS ET EMPLOIS

### A. LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN

Répartition des effectifs en équivalents temps plein



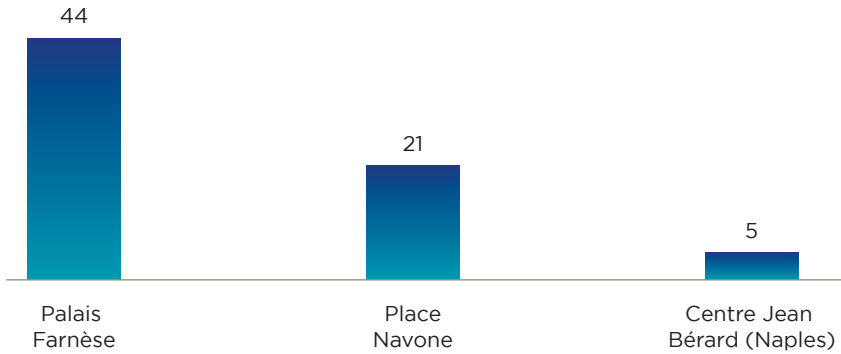
Répartition des effectifs par genre



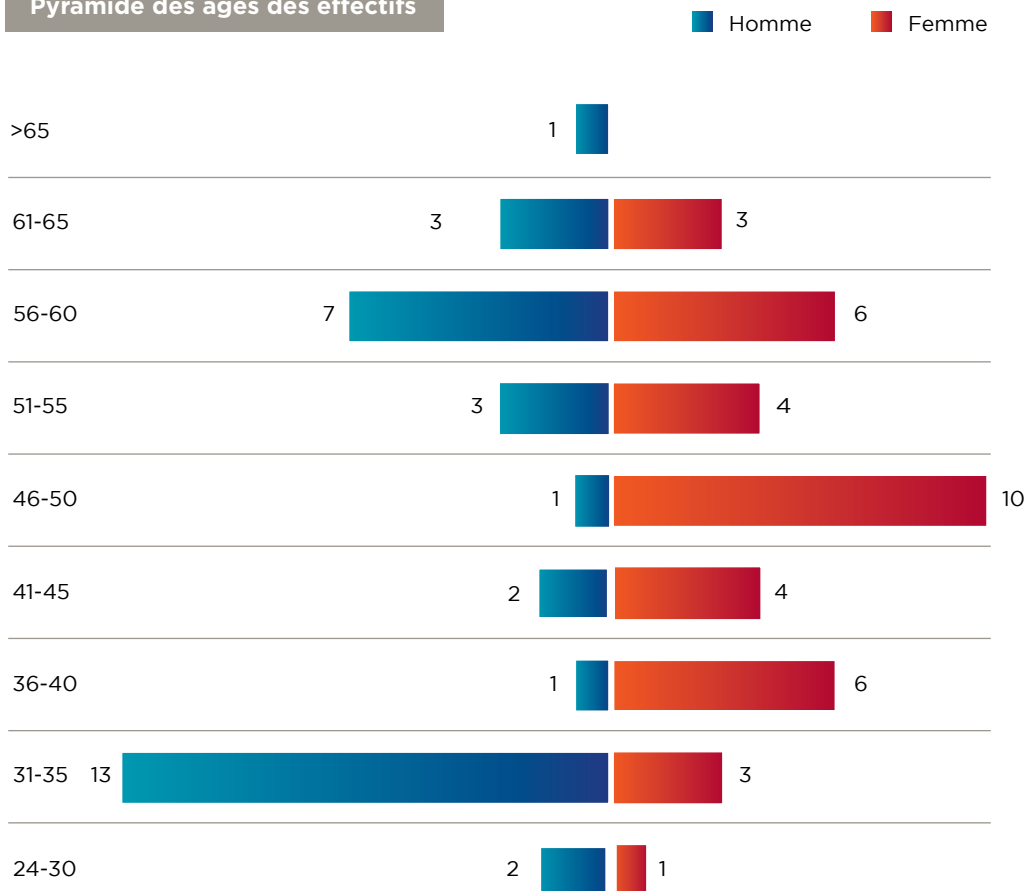
## B. LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

### Les effectifs globaux au 31 décembre 2025

#### Répartition des effectifs par site



#### Pyramide des âges des effectifs



## Répartition des effectifs par corps et par genre

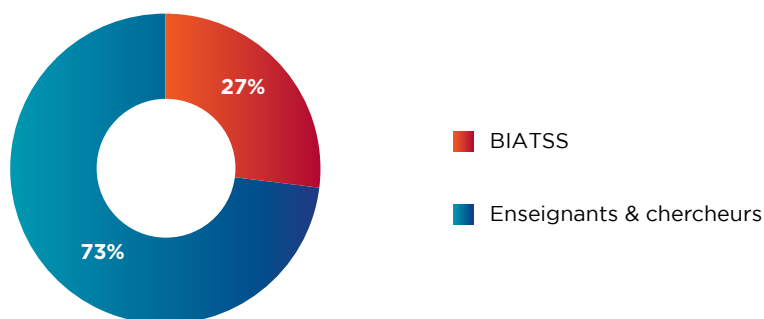
	Homme	Femme	Total	ETP	
<b>Personnel enseignant et de recherche</b>	<b>Enseignants-chercheurs</b>				
	Corps des professeurs des universités	0	1	1	1
	Corps des chargés de recherche (CNRS)	1	0	1	1
	Corps des maîtres de conférence	0	2	2	2
	<b>Membres</b>				
	Membres agrégés	2	5	7	7
	Membres non agrégés	8	3	11	11
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	
<b>Personnel BIATSS</b>	<b>Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace</b>				
	Corps des ingénieurs de recherche	0	1	1	1
	Corps des ingénieurs d'études	1	1	2	2
	Corps des conservateurs généraux des bibliothèques	0	1	1	1
	Corps des bibliothécaires assistants spécialisés	1	0	1	1
	Contractuels (catégorie A)	0	2	2	2
	<b>Ministère de l'action et des comptes publics (DGFIP)</b>				
	Corps des inspecteurs divisionnaires des finances publiques	1	0	1	1
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>Personnel local</b>	<b>Personnel local</b>			
III F 6		0	1	1	1
III F 5		0	0	0	0
III F 4		1	0	1	1
III F 3		0	2	2	1,75
III F 2		2	8	10	10
III F 1		5	5	10	10
II F 4		5	2	7	6,86
II F 3		4	2	6	5,5
II F 2		0	1	1	1
II F 1		2	0	2	1,25
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>38,36</b>
<b>Total général</b>				<b>68,36</b>	

## Le personnel métropolitain

### Répartition du personnel métropolitain par statut et catégorie statutaire, par genre et âge moyen

		Homme	Âge moyen	Femme	Âge moyen	Total effectifs
Titulaire	Catégorie A	6	44,0	11	44,7	17
	Catégorie B	1	54,0	0		1
Contractuel	Catégorie A	7	32,4	5	41,4	12
<b>Total</b>		<b>14</b>		<b>16</b>		<b>30</b>

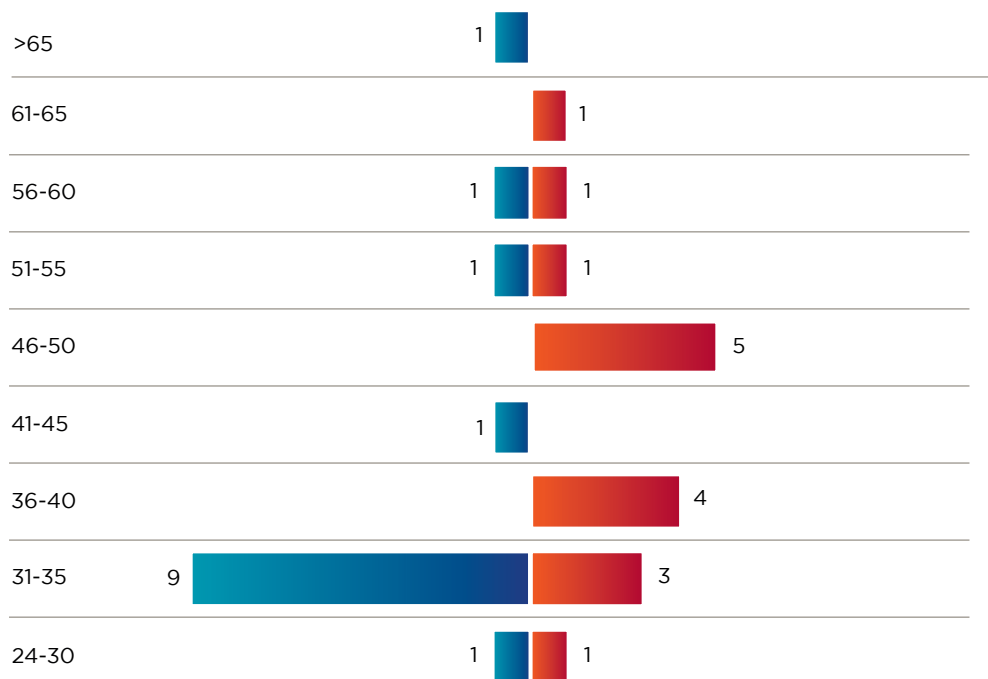
### Répartition des agents par catégorie de personnel



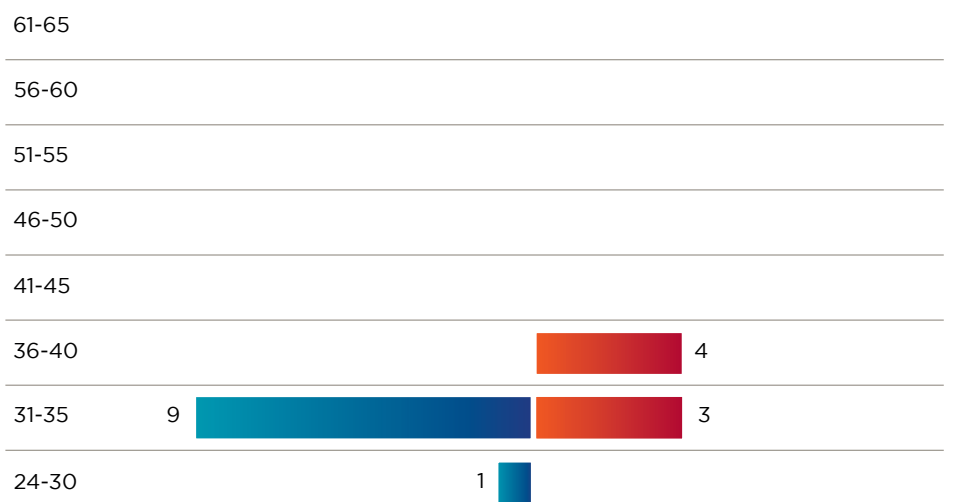
### Répartition du personnel métropolitain par corps et genre

		Homme	Femme	Total	ETP
<b>Enseignants-chercheurs</b>					
Personnel enseignant et de recherche	Corps des professeurs des universités	0	1	1	1
	Corps des directeurs de recherche (CNRS)	1	0	1	1
	Corps des maîtres de conférences	0	2	2	2
<b>Membres</b>					
	Membres agrégés	2	5	7	7
	Membres non agrégés	8	3	11	11
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>22</b>
<b>Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace</b>					
Personnel BIATSS	Corps des ingénieurs de recherche	0	1	1	1
	Corps des ingénieurs d'études	1	1	2	2
	Corps des conservateurs généraux des bibliothèques	0	1	1	1
	Corps des bibliothécaires assistants spécialisés	1	0	1	1
	Contractuels (catégorie A)	0	2	2	2
<b>Ministère de l'action et des comptes publics (DGFIP)</b>					
	Corps des inspecteurs divisionnaires des finances publiques	1	0	1	1
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Total général</b>		<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

## Pyramide des âges du personnel métropolitain

## Pyramide des âges des membres scientifiques

## Le personnel local

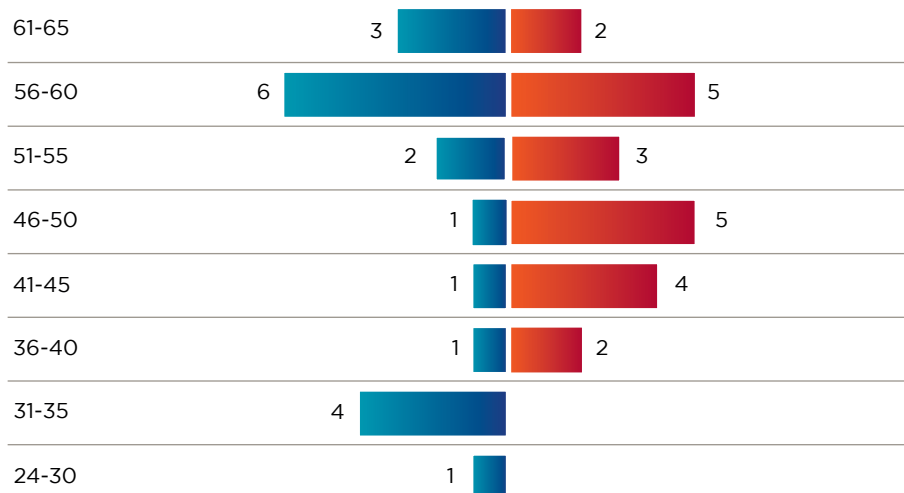
### Répartition du personnel local par catégorie, âge moyen et ETP

	Homme			Femme			Total		
	Effectif	Âge moyen	ETP	Effectif	Âge moyen	ETP	Effectif	Âge moyen	ETP
III F 6	0			1	59,0	1	1	59,0	1
III F 5	0		0	0					
III F 4	1	62,0	1	0		0	1	62,0	1
III F 3	0		0	2	62,5	1,75	2	62,5	1,75
III F 2	2	45,5	2	8	49,4	8	10	48,6	10
III F 1	5	48,4	5	5	49,6	5	10	49,0	10
II F 4	5	50,2	5	2	41,5	1,86	7	47,7	6,86
II F 3	4	56,3	3,5	2	52,0	2	6	54,8	5,5
II F 2	0	0,0	0	1	57,0	1	1	57,0	1
II F 1	2	36,0	1,25	0		0	2	36,0	1,25
<b>Total</b>	<b>19</b>		<b>17,75</b>	<b>21</b>		<b>20,61</b>	<b>40</b>		<b>38,36</b>

### Pyramide des âges du personnel local

■ Homme ■ Femme

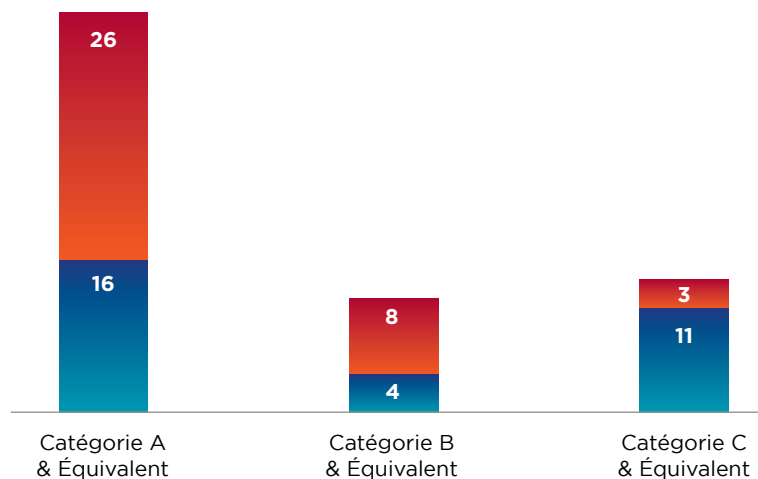
>65



## C. LES POSITIONS STATUTAIRES

Répartition des effectifs par catégorie et par genre

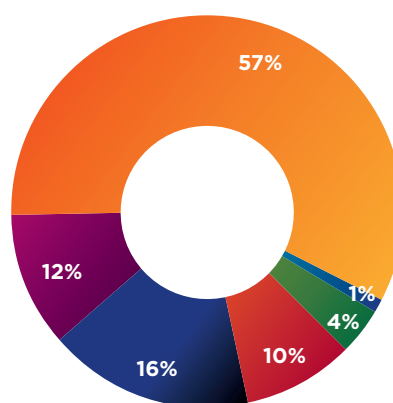
Femme Homme



## D. LES POSTES PROPOSÉS

Le service administratif a fait développer un nouveau formulaire pour le recrutement, professionnalisant davantage les process liés aux recrutements.

Les différentes catégories d'emplois à l'EFR



Directrice
Directeurs des études
Membres agrégés  
Membres non agrégés
BIATSS
Contrats locaux

## E. LES POSTES POURVUS

Sur 70 postes à disposition (plafond d'emploi 70 ETPT), on dénombre 68,36 ETPT au 31 décembre 2025.

## II. RECRUTEMENTS

### A. LES RECRUTEMENTS SUR LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE POSTES À L'EFR

#### Personnel métropolitain

M. Zimmermann, nommée le 1<sup>er</sup> septembre 2016, a quitté ses fonctions le 31 août 2025. Cette dernière a assuré la gestion de l'agence comptable en adjonction de service du 1<sup>er</sup> septembre 2025 au 31 octobre 2025. Le nouvel agent comptable, L. Becker a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> novembre 2025. Un nouveau directeur des études (Moyen Âge), C. Quartier, a été nommé pour un mandat de 3 ans au 1<sup>er</sup> septembre 2025 en remplacement de V. Prigent.

#### Recrutements sur poste métropolitain (hors membres scientifiques)

	Homme	Femme
<b>Agents publics</b>	0	0
(Hors postes à mandat)	0	0
<b>Entrées</b>		
Fonctionnaires (sur poste à mandat)	2	0
<b>Sorties</b>		
Fonctionnaires (sur poste à mandat)	1	1

#### Personnel local

Plusieurs embauches à durée déterminée ont été faites en 2025 en nécessité de remplacement de personnels pour diverses raisons : missions transversales et mise à jour de bases de données internes au sein des services support/soutien (communication, publications, service administratif) du 20/01/2025 au 31/05/2025 (G. Vicinanza), remplacement d'un personnel de bibliothèque en disponibilité jusqu'au 28 février 2025 (bibliothécaire), tandis qu'un magasinier embauché en février 2024 a été stabilisé à durée indéterminée à mi-temps à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025.

La chargée de communication embauchée pour un an au 1<sup>er</sup> novembre 2024 à la suite du départ en détachement du personnel titulaire au 31 août 2024, a été renouvelée dans ses fonctions pour une autre année.

### Recrutements sur poste local

	Homme	Femme	Nombre de mois
<b>Agents de droit local</b>			
CDI	0	0	-
CDD (au cours de l'année 2025)	0	4	28
CDD transformé en CDI	1	0	-

## B. LES RECRUTEMENTS SUR POSTE DE DIRECTION

### Statistiques recrutements sur poste de direction en 2024 et 2025

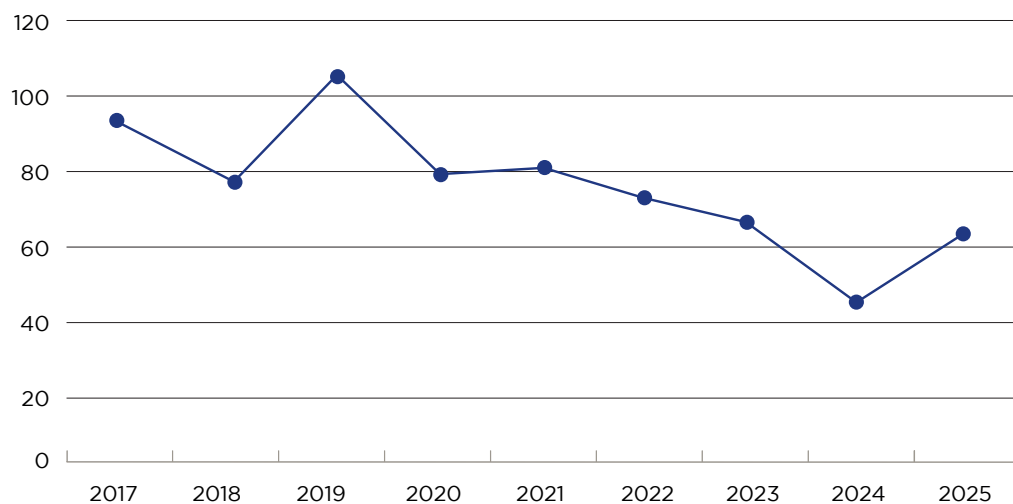
2025	Homme	Femme
<b>Agent comptable</b>		
Nombre de candidats ayant postulé	20	14
Nombre de candidats auditionnés	4	1
Candidat retenu		
Fonctionnaires	1	

2025	Homme	Femme
<b>Directeur/trice des études (Moyen Âge)</b>		
Nombre de candidats ayant postulé	2	3
Nombre de candidats auditionnés	1	1
Candidat retenu	1	

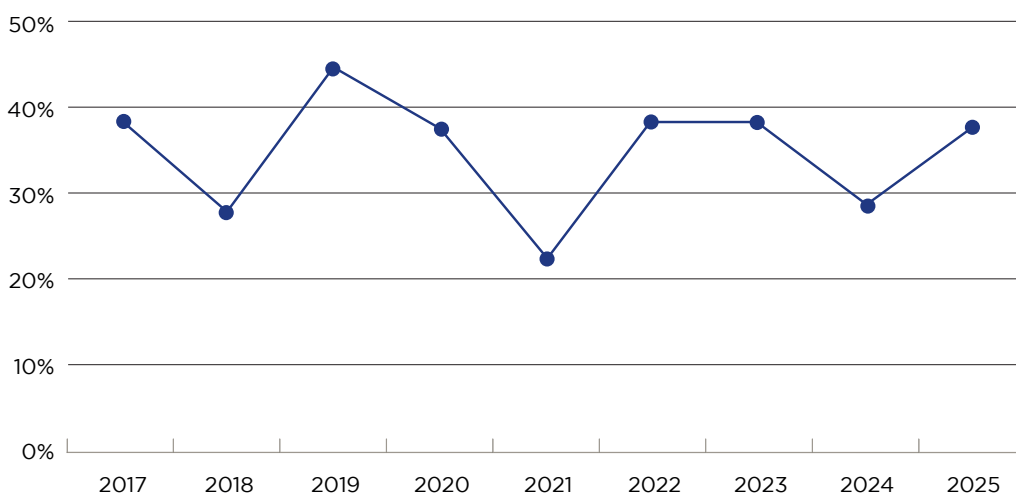
2024	Homme	Femme
<b>Directeur/trice des études (Époques moderne et contemporaine)</b>		
Nombre de candidats ayant postulé	2	4
Nombre de candidats auditionnés	1	2
Candidat retenu		1

## C. LE RECRUTEMENT DES MEMBRES SCIENTIFIQUES

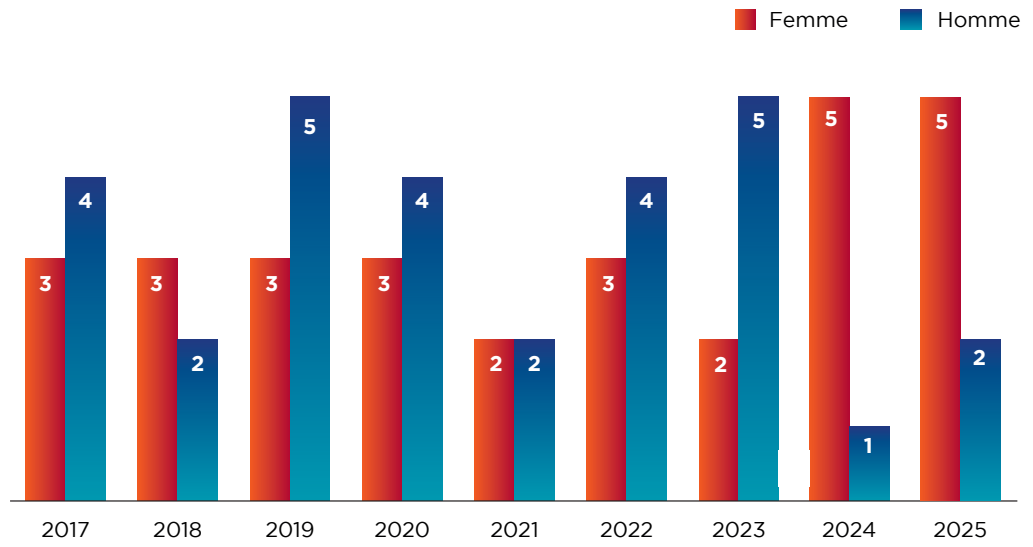
Évolution du nombre de candidatures reçues depuis 2017



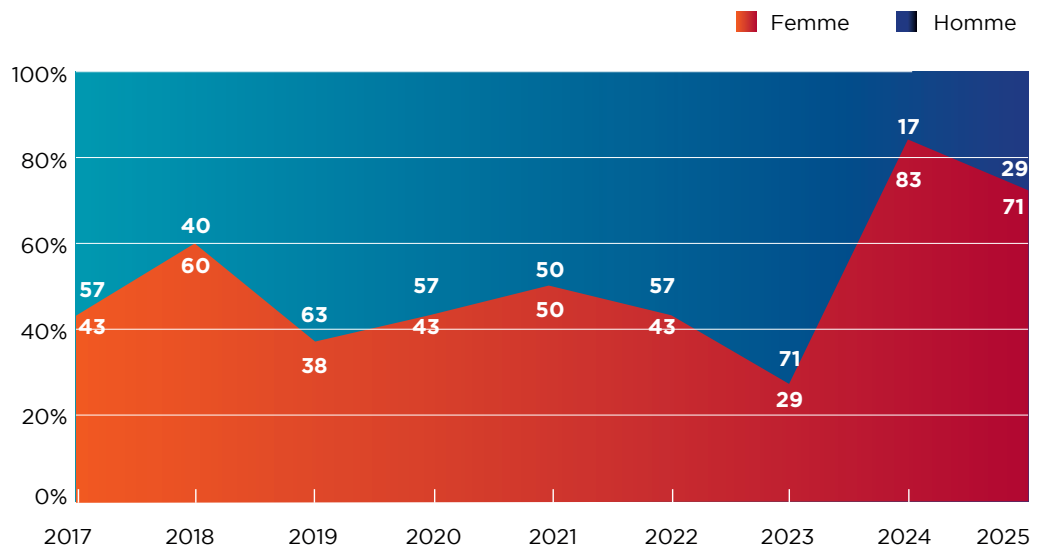
Évolution du taux de renouvellement des membres depuis 2017



Évolution du taux de renouvellement des membres, par genre, depuis 2017



Renouvellement des membres, par genre, depuis 2017, en pourcentage

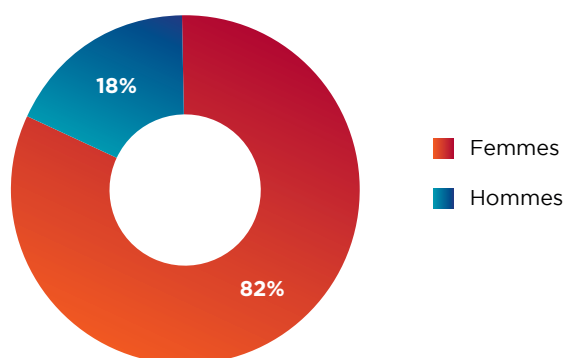


## D. LES STAGIAIRES

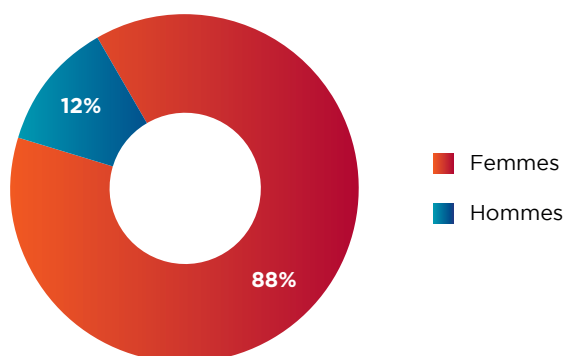
### Répartition du nombre de stagiaires et de jours cumulés par service

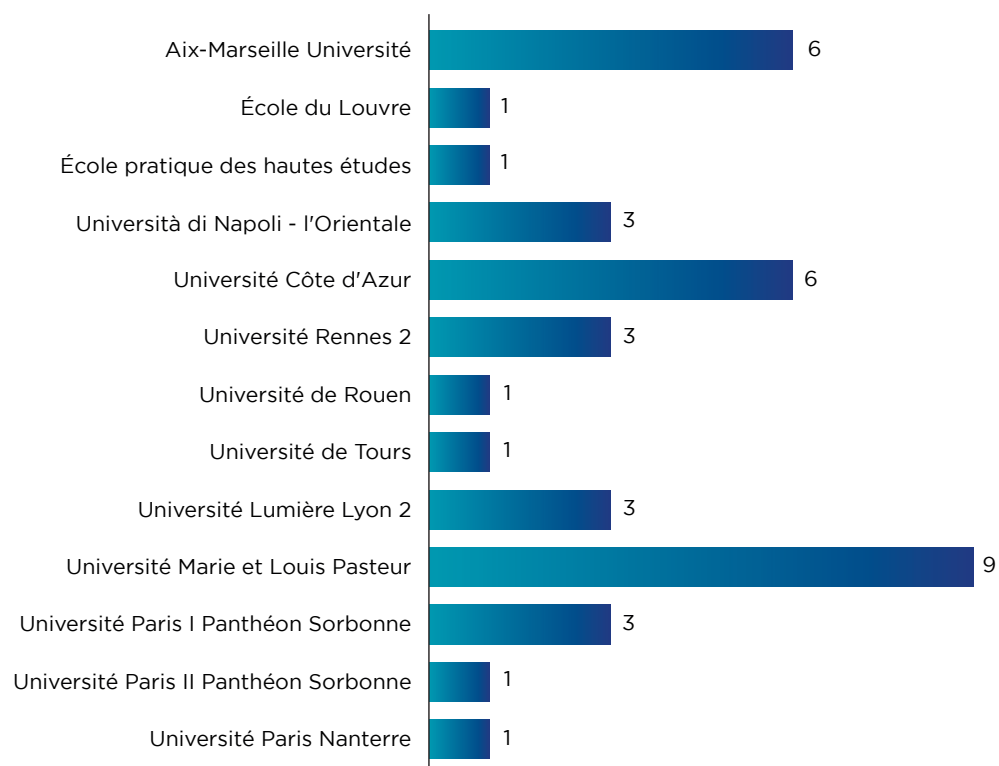
Service EFR	Nombre de stagiaires	Nombre de jours cumulés
Laboratoire d'archéologie	1	38
Bibliothèque	0	0
CJB	35	714
Section Antiquité	2	18
Service d'appui à la recherche	1	109
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>879</b>

### Répartition des stagiaires par genre



### Répartition des jours de stage par genre



**Nombre de stagiaires par institution d'origine****E. LES VACATIONS**

En 2025, le montant des vacances de droit privé italien (contrats de travail occasionnels) se sont élevées à 36 763 euros.

**F. LES MONITEURS ÉTUDIANTS**

Parallèlement, en 2025, 4 étudiants en Erasmus ont bénéficié d'un contrat moniteur-étudiant en bibliothèque (1 homme et 3 femmes).

## III. PARCOURS PROFESSIONNELS

### A. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS

Une promotion de grade a été traduite en rémunération pour la conservatrice en chef des bibliothèques, promue conservatrice générale au 1<sup>er</sup> septembre 2025. Un personnel a également obtenu l'examen professionnel d'IGE hors classe, organisé pour la première fois au niveau national en 2025.

Avancement du personnel métropolitain		Dossiers éligibles	Dossiers présentés	Avancement obtenu
<b>Changement de corps (liste d'aptitude)</b>				
Filière IRTF	IGE → IGR	1	0	0
Filière Bibliothèque	BIBAS CI ex → BIB	1	1	0
<b>Avancement de grade (tableau d'avancement ou examen professionnel)</b>				
Filière ITRF	IGE → IGE hors classe	2	2	1
	IGR → IGR hors classe	1	0	0
Filière Bibliothèque	CONS en chef → CONS général	1	1	1

Avancement du personnel local par genre		Homme	Femme
<b>Augmentation de rétribution progression économique uniquement</b>			
IIF2 → IIF3		0	1
IIF3 → IIF4		1	0
IIIF1 → IIIF2		0	0
IIIF2 → IIIF3		0	0
IIIF3 → IIIF4		0	0
IIIF4 → IIIF5		0	0
IIIF5 → IIIF6		0	0
<b>Échelon d'ancienneté</b>			
1 <sup>er</sup> échelon		2	0
2 <sup>e</sup> échelon		0	0
3 <sup>e</sup> échelon		1	0

## B. LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE PERSONNELS EN CDI PAR GENRE ET MOTIF

### Départs définitifs de personnels en CDI par genre et motif

	Homme	Femme
Agents publics (détachement)	0	0
Agents de droit local (retraite)	0	0
Agents de droit local (démission)	0	0

## C. LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Les entretiens professionnels, étant prévus tous les 2 ans (les derniers ayant été menés en 2023), ont été organisés en 2025.

## IV. FORMATION

### A. LE NOMBRE DES AGENTS EN FORMATION

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

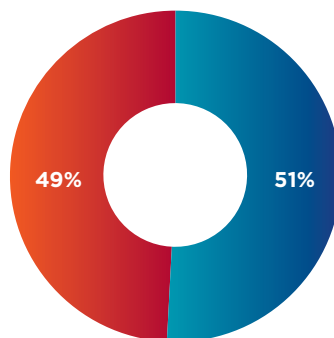
Domaine de formation	Nombre d'heures de formation	Coût (en euros)	Nombre de participants
Connaissances scientifiques	56	0	4
Finances, administration, comptabilité	110	2490	40
Langues	56	1548	4
Prévention / Sécurité	269,5	3946	84
Techniques spécifiques	169	120	23

### B. LES DÉPENSES DE FORMATION

Le montant total des formations en 2025 s'est élevé à 8 104 euros.

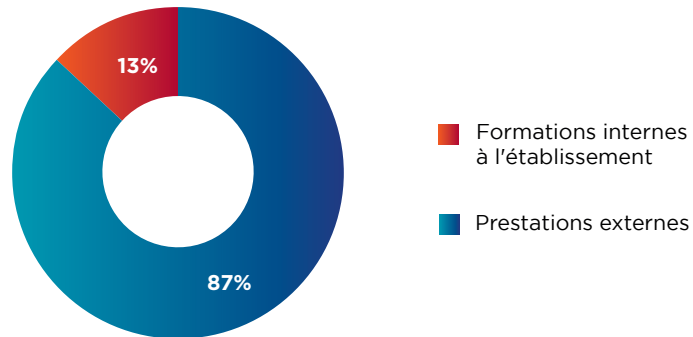
Part des formations facturées et non facturées

■ Facturées ■ Non facturées



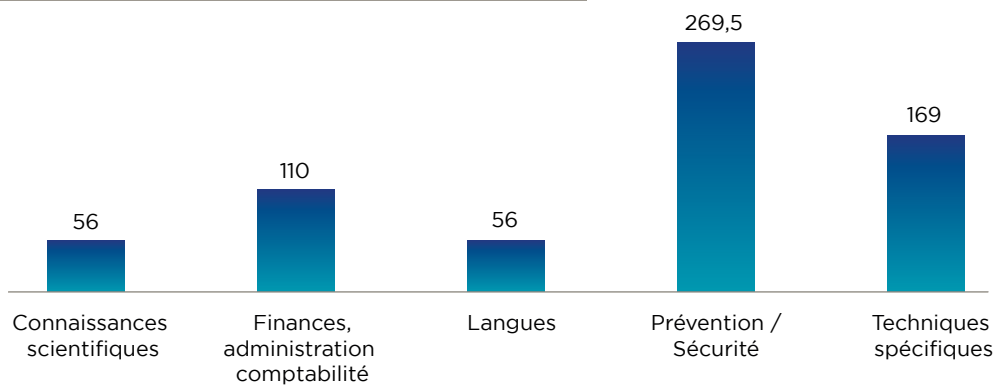
## C. LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES

Répartition des formations par modalité



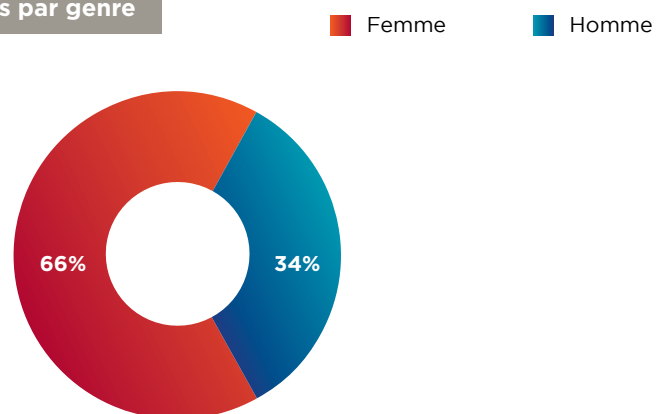
## D. LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS

Nombre d'heures de formation par domaine

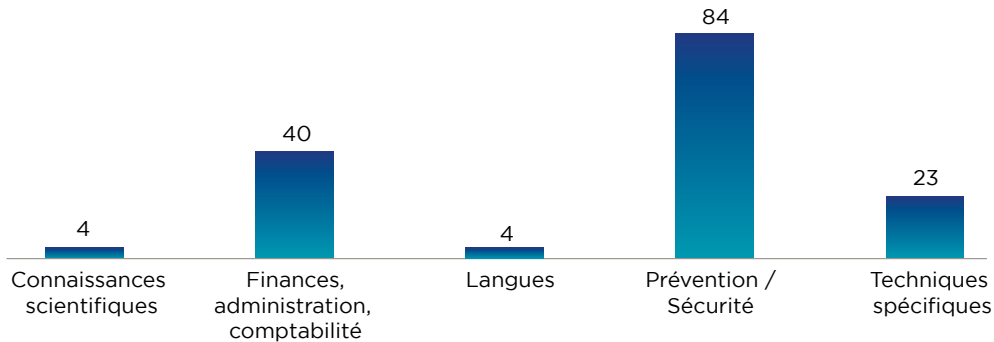


## E. LA RÉPARTITION DES FORMATIONS

Répartition des formations par genre



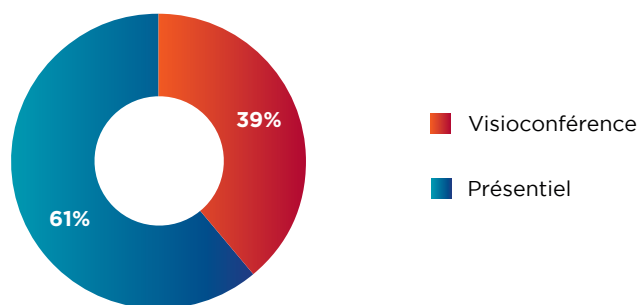
### Domaine de formation et nombre de participants



### Répartition des participants par service

	Nombre d'heures	Nb personnes ayant suivi une formation (après modification services)	Nombre de personnes par service	Ratio participants/ nombre de personnes du service
Bibliothèque	234,5	52	17	3,1
Coordination de la recherche	5	2	1	2,0
Publications	42	9	4	2,3
Section scientifique	216,5	37	26	1,4
Service archéologique	4	1	1	1,0
Support	158,5	54	21	2,6

### Localisation des formations dispensées



## F. LES FORMATIONS SCIENTIFIQUES

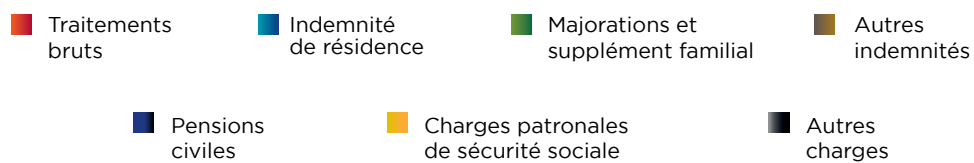
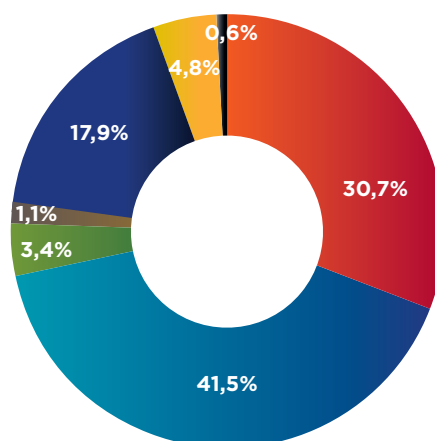
La traditionnelle formation numérique pour les nouveaux membres couplée à une formation aux SIG a été organisée à Madrid les 8, 9 et 10 janvier 2025 par l'ingénieur chargé de la transition numérique du Réseau des EFE, en collaboration avec les topographes de l'EFR et du CJB. Trois membres scientifiques ont bénéficié d'un cours d'allemand auprès du Goethe Institut, de mai à juillet 2025.

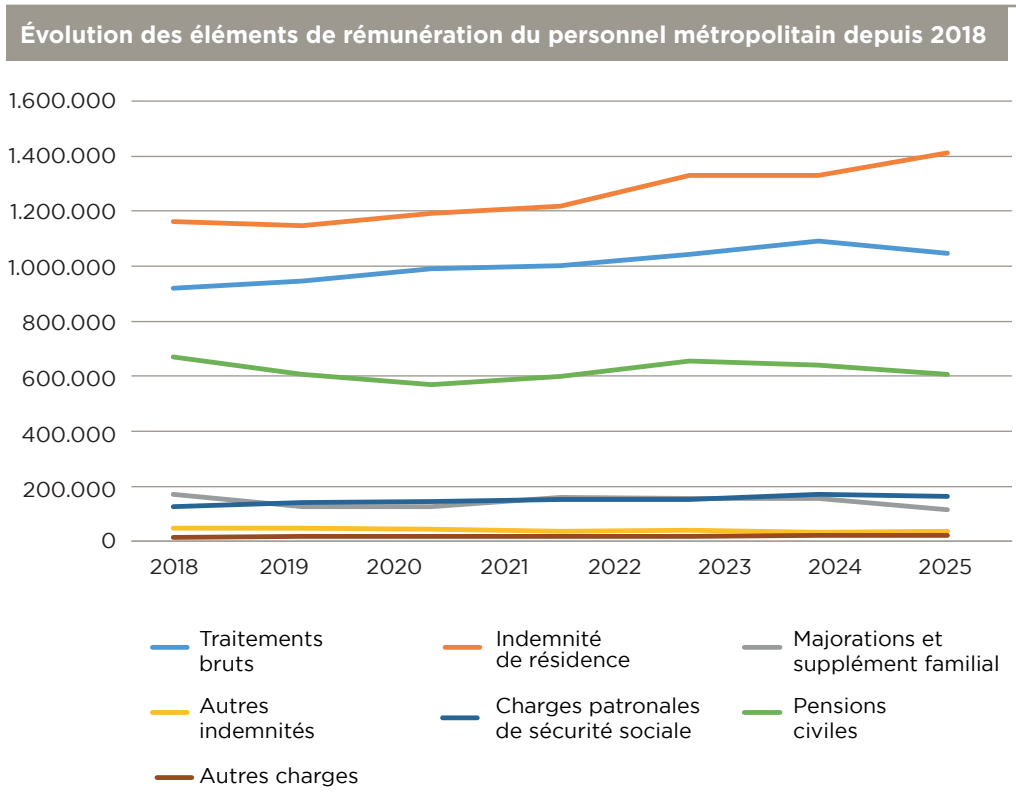
## V. RÉMUNÉRATIONS

### A. LA MASSE SALARIALE

#### Personnel métropolitain

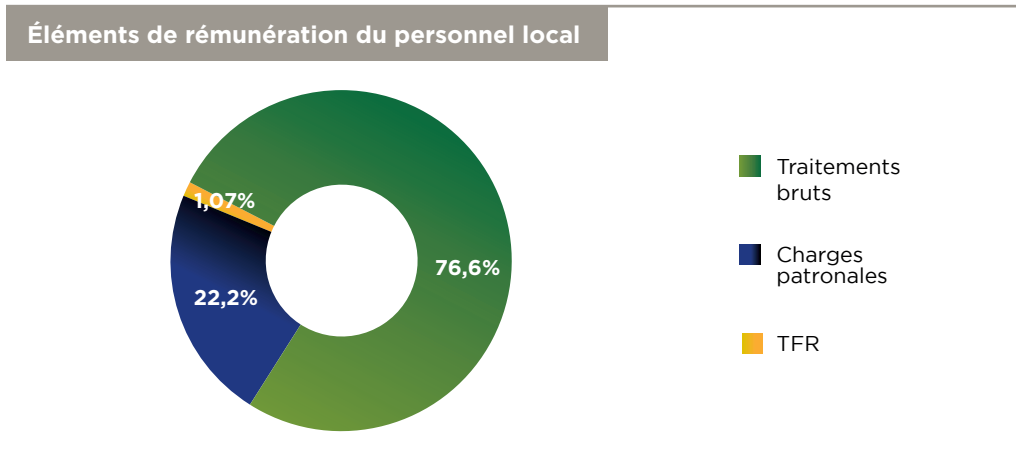
##### Éléments de rémunération du personnel métropolitain



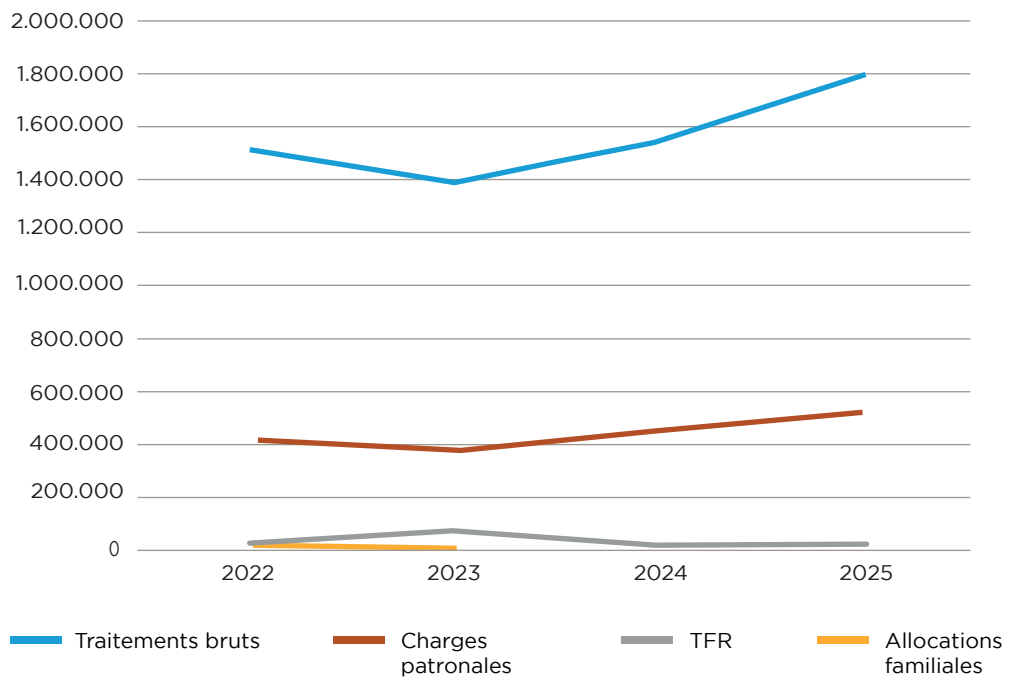


### Personnel local

L'année 2025 a constitué la quatrième année d'exécution du nouveau système d'échelle d'harmonisation des métiers, qui prévoit désormais un système de promotion à l'ancienneté qui maintient l'agent dans le métier exercé, c'est-à-dire que l'augmentation de salaire est assurée par l'ancienneté de service et l'agent reste dans son grade d'embauche. Cette nouvelle gestion garantit l'adéquation du métier exercé avec l'échelle de rémunération.



### Évolution des éléments de rémunération du personnel local depuis 2022



## B. L'ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE)

L'allocation de retour à l'emploi (ARE) prévue pour les membres scientifiques quittant l'établissement a été versée pour un membre ayant quitté l'EFR au 31 août 2024 (4 411,71 euros effectivement versés en 2025).

## C. LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES RÉMUNÉRATIONS SUITE À LA PUBLICATION DU CONTRAT LOCAL EXPIRÉ LE 31 DÉCEMBRE 2023

Le 27 janvier 2025 a été publié le contrat national « comparto funzioni centrali » auquel les rémunérations du personnel local de l'EFR sont adossées. Ce nouveau contrat, pour la période 2022-2024, a prévu une répartition des personnels en trois grandes catégories ainsi qu'un lissage des rémunérations (nouvelles embauches). Le personnel de l'EFR a donc été reclassé selon ces dispositions en tenant compte d'une somme différentielle pour les personnels déjà en poste au moment de la publication des nouveaux salaires. Les revalorisations des salaires (nouvelles valeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et arriérés) et ces transpositions ont été versées sur la paye du mois de juillet 2025. À cette occasion, ont été partiellement retenues pour une période équivalente à deux ans des sommes versées indûment aux personnels (indemnité administrative non due dans le calcul de la treizième mensualité).

## VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### A. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Un seul accident du travail est à enregistrer (accident hors du lieu de travail et hors d'Italie), le 27 mai 2025, pour un personnel contractuel de recherche.

### B. LES RÉUNIONS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)

En 2025, le comité social d'administration s'est réuni deux fois (le 5 juin 2025 et le 29 octobre 2025). La réunion du 5 juin 2025 a été l'occasion de prendre acte des revalorisations de salaires du personnel local au titre de la publication du nouveau contrat national le 27 janvier 2025 (CCNL « comparto funzioni centrali »).

### C. LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

La réunion périodique annuelle s'est tenue le 2 avril 2025. Outre le bilan des nombreuses activités en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, la réunion a validé le nouveau protocole sanitaire en cas d'utilisation du pistolet XRF pour les fouilles archéologiques (définition d'examen de sang spécifique, port d'un dosimètre...).

Le représentant des employés pour la sécurité (« rappresentante dei lavoratori per la sicurezza » - RLS) a été élu le 27 février 2025 et a bénéficié d'une formation pour ces nouvelles missions. Il a donc participé à la réunion annuelle.

Un exercice d'évacuation du bâtiment de la place Navone a été organisé le 14 mai 2025, le 23 mai 2025 pour le palais Farnèse, et le 16 octobre 2025 au bâtiment Grenoble (où siège le Centre Jean Bérard de Naples).

### D. LES VISITES MÉDICALES

En 2025, 45 visites ont été organisées (40 selon la périodicité en fonction de l'âge et du métier exercé et 5 sur demande des personnels ou en fonction de l'attribution de nouvelles missions nécessitant un contrôle médical particulier).

## **E. LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Plusieurs formations relatives à la sécurité sont à noter : formation des personnels utilisant un ordinateur plus de 20 heures par semaine, le 11 février 2025, par le responsable sécurité et prévention de l'EFR. Deux nouvelles personnes ont par ailleurs été formées aux risques liés à l'utilisation du pistolet XRF dans le cadre des fouilles archéologiques. La formation donne lieu à une autorisation formelle de la direction à utiliser l'outil. Le 21 octobre 2025, 13 personnels ont également suivi une formation de mise à jour concernant l'utilisation du défibrillateur.

Le 5 novembre 2025 a été organisée un type d'action nouveau, une session de sensibilisation aux risques musculo-squelettiques, en binôme médecin du travail/physiothérapeute.

En outre, la direction de l'EFR a fait appel à l'expertise d'une psychologue du travail pour mettre en place une série d'actions collectives fin 2025/2026 : diagnostic sur les risques psycho-sociaux (2026), conférences (2025 et 2026), ouverture d'un portail psychologique pour les personnels (2026). Dans ce cadre, une première conférence sur le bien-être au travail a été organisée le 10 décembre 2025 (participation de 32 personnes).

Le nouveau certificat de prévention incendie pour l'accès à la zone archéologique place Navone a été délivré par les pompiers italiens le 16 janvier 2025, pour 5 ans (renouvellement en 2030), à la suite d'un état des lieux organisé le 10 janvier 2025 pour évaluer la capacité d'augmentation du nombre de personnes pouvant accéder à la zone archéologique.

Par ailleurs, un nouveau contrat a été conclu avec une société pour la maintenance des deux défibrillateurs à disposition sur les sites de place Navone et du palais Farnèse.

Dans le cadre des commémorations des 50 ans du site de place Navone, un important travail a été mené avec le RSPP (état des lieux) afin que les événements prévus se déroulent dans les meilleures conditions de sécurité et que les différents acteurs (protection civile, personnels de l'EFR volontaires pour assurer les permanences, prestataires externes pour la surveillance...) aient une connaissance des lieux et des voies d'évacuation, de la jauge du bâtiment, des premiers gestes en cas d'urgence, etc.

## VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

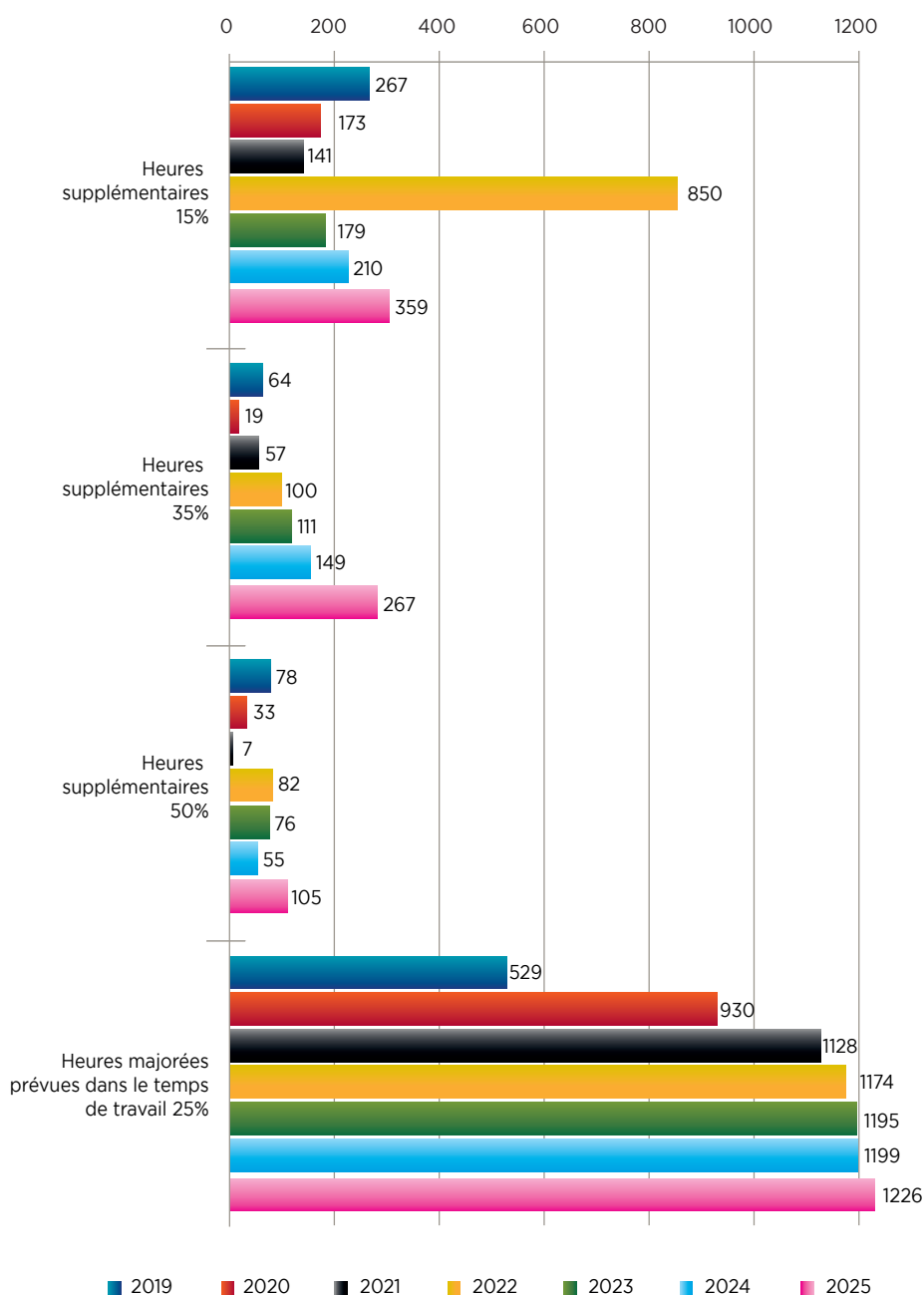
Le personnel métropolitain a une durée hebdomadaire de travail de 37 heures et 20 minutes. Le personnel local travaille 36 heures par semaine.

Les horaires d'ouverture de l'établissement sont du lundi au samedi de 8 heures à 19 heures.

### Heures supplémentaires du personnel local, depuis 2019

Types d'heures majorées	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Heures supplémentaires</b>							
15%	267	173	141	850	179	210	359
35%	64	19	57	100	111	149	267
50%	78	33	7	82	76	55	105
Heures majorées prévues dans le temps de travail (25%)	529	930	1128	1174	1195	1199	1226

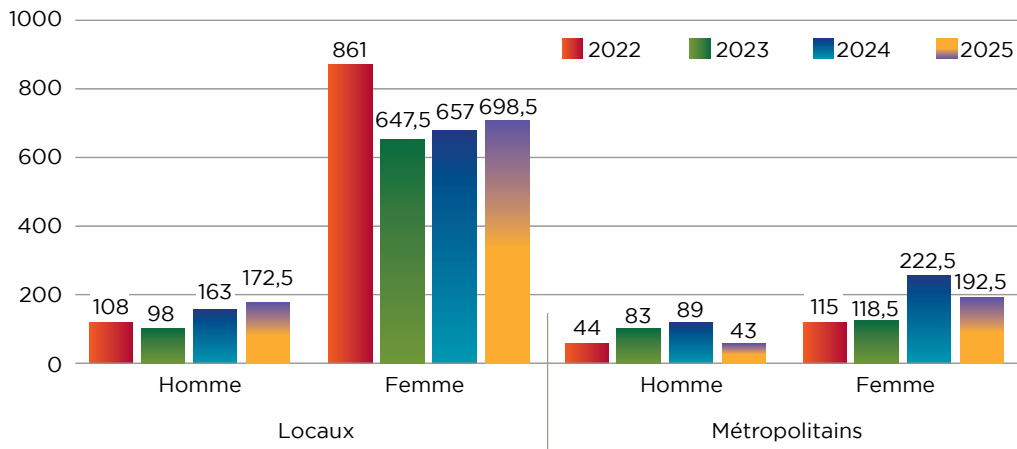
### Évolution du nombre d'heures supplémentaires du personnel local, depuis 2019



## A. LE TÉLÉTRAVAIL

Le nouvel accord sur le télétravail a été signé le 12 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2025. Celui-ci introduit une souplesse dans le droit à utilisation de ce jour, déplaçable à l'intérieur de la même semaine. En 2025, on décompte 1 095 jours de télétravail pour l'ensemble du personnel, dont les autorisations annuelles ont pris effet du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Sur ce chiffre exhaustif, 11,5 jours de télétravail à titre exceptionnel ont été accordés.

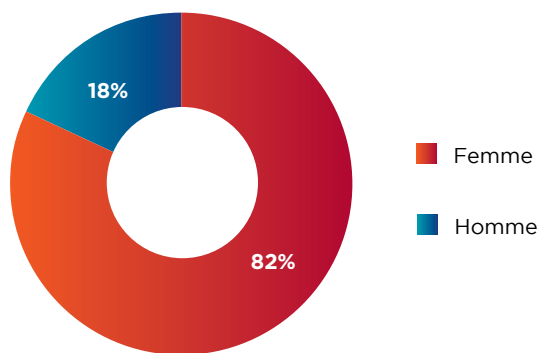
### Nombre de jours de télétravail de 2022 à 2025, par genre



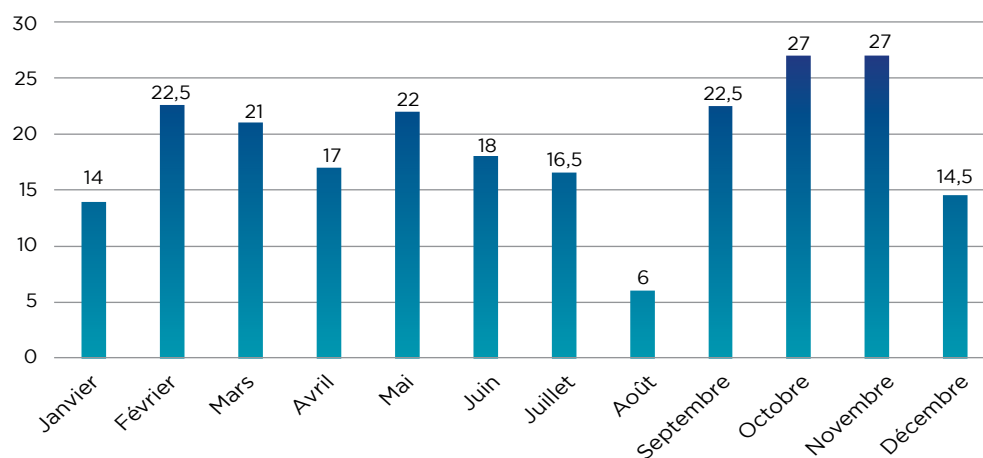
### Personnel métropolitain

Le nombre total de journées de télétravail enregistrées en 2025 se monte à 235,5 jours.

### Répartition des jours de télétravail du personnel métropolitain, par genre 2025



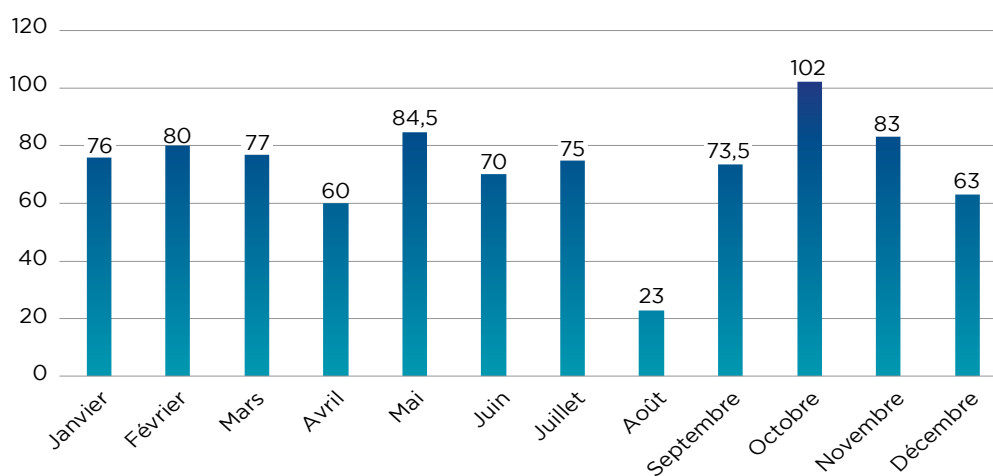
### Nombre de jours de télétravail du personnel métropolitain, par mois



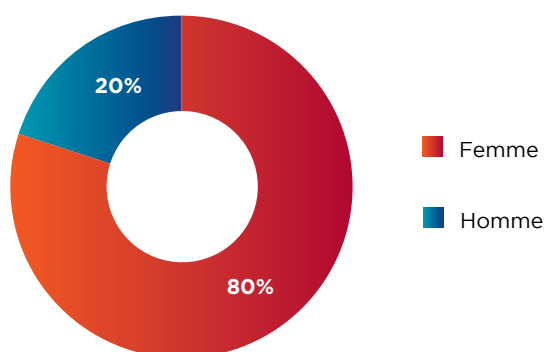
### Personnel local

Le nombre total de journées de télétravail enregistrées en 2025 se monte à 871 jours.

### Nombre de jours de télétravail du personnel local, par mois



### Répartition des jours de télétravail du personnel local, par genre 2025



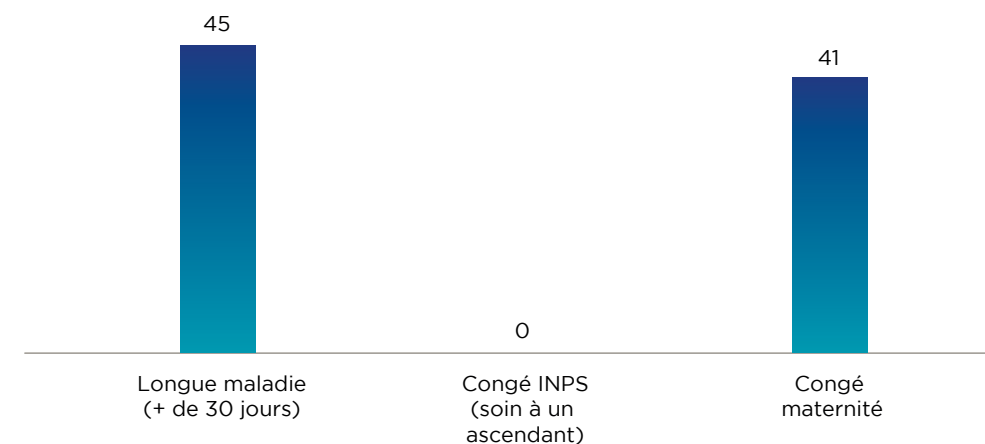
## B. LES ABSENCES

Le personnel métropolitain a 43 jours de congés annuels ; le personnel local en dispose de 36.

### Nombre de jours de congés par type (hors maladies ordinaires)

Type de congés	Nombre de jours	Nombre de personnes
Congé maladie (+ de 30 jours)	45	1
Congé INPS (soin à un ascendant)	0	0
Congé maternité	41	1
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>2</b>

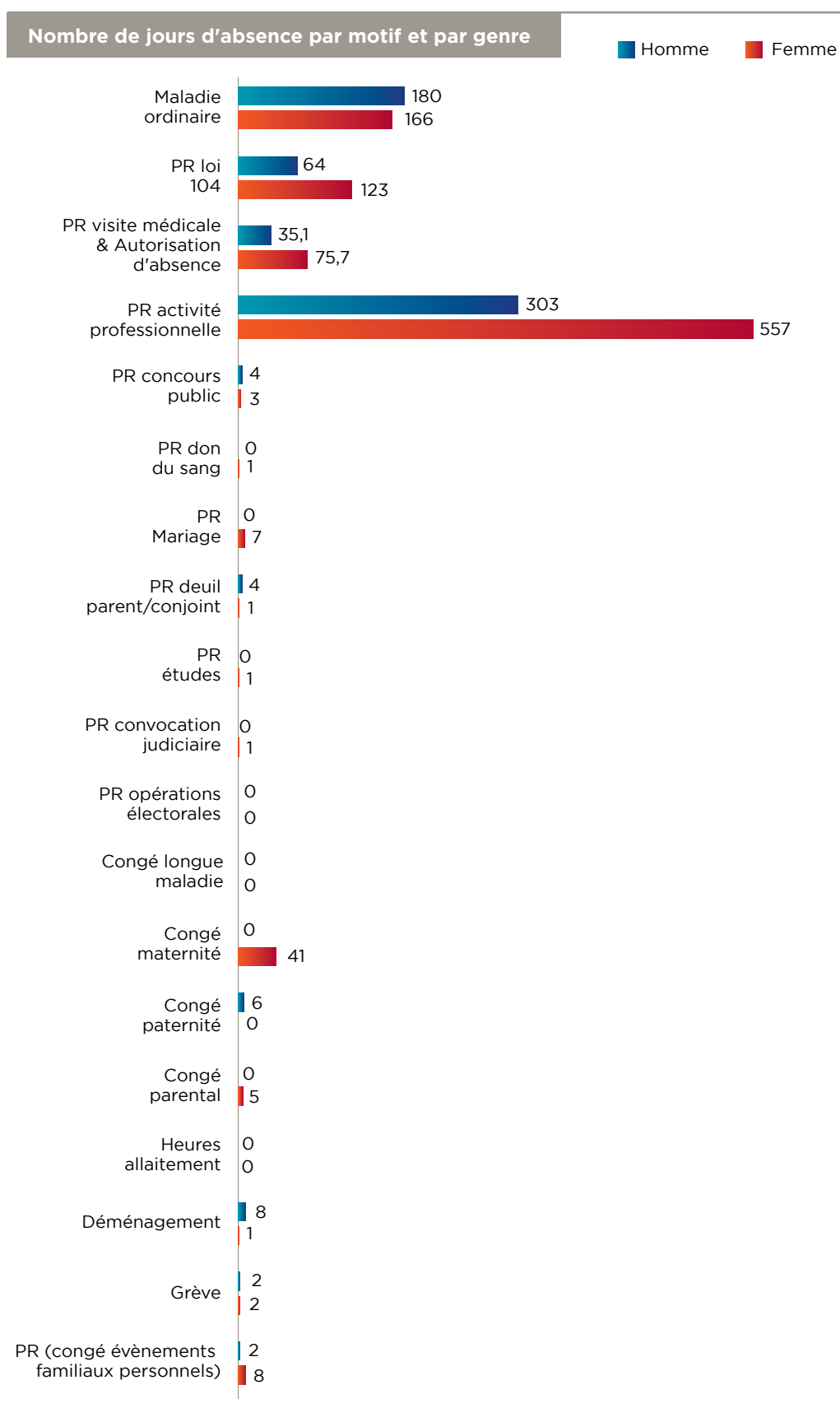
### Nombre de jours de congés par type (hors maladies ordinaires)



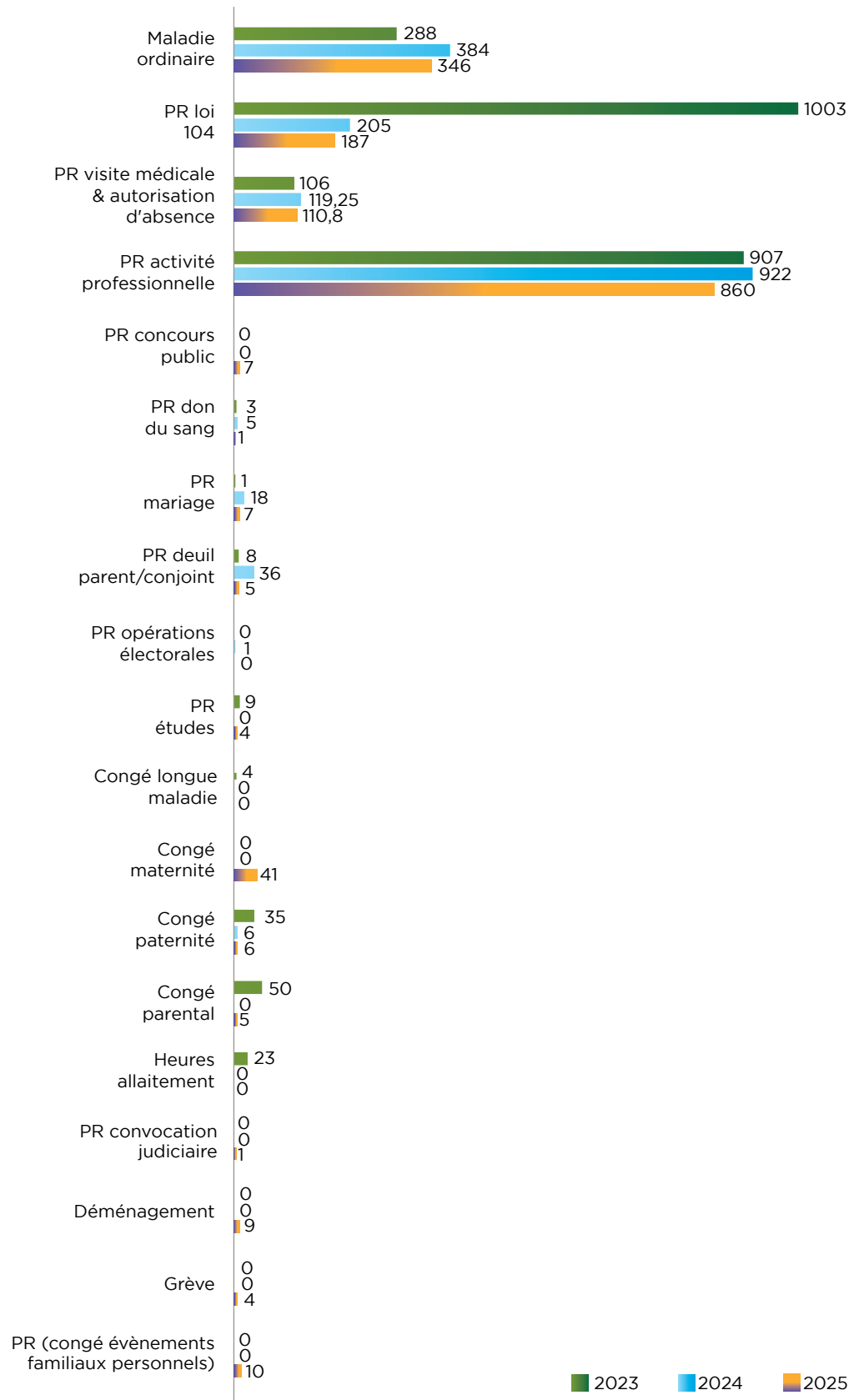
## C. LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

En 2025, ont été abondés des jours au titre du compte épargne-temps (CET) par deux personnels (20 jours au total), ce qui, avec les mouvements de personnels de supports (départ de l'agent comptable et arrivée du nouvel agent comptable au 1<sup>er</sup> novembre 2025), porte à 225,5 jours le nombre de jours au titre du CET au sein de l'établissement.

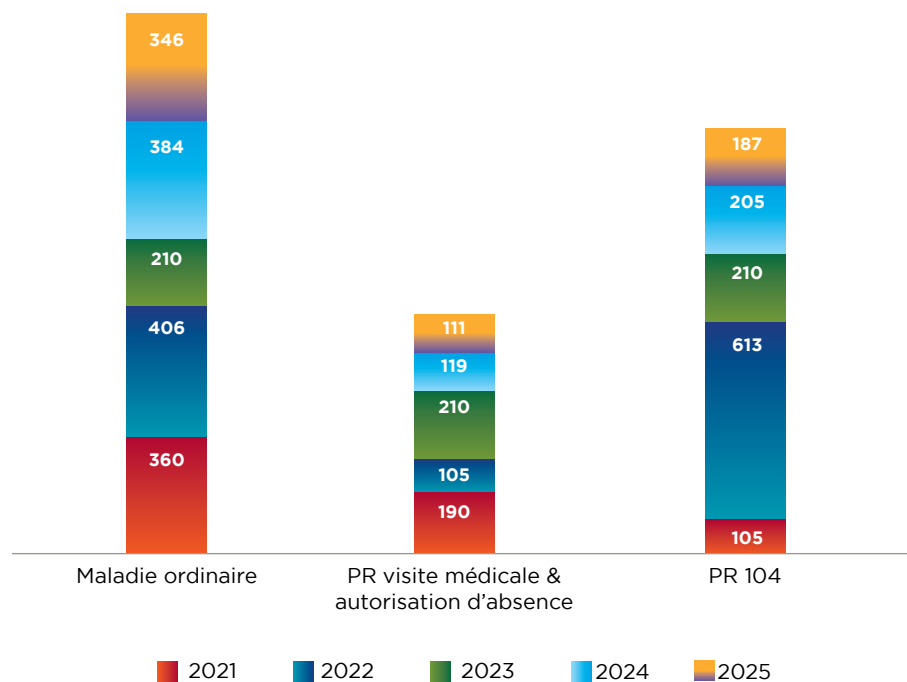
## D. LES ABSENCES LIÉES À DES RAISONS DE SANTÉ AINSI QU'À D'AUTRES MOTIFS



Évolution du nombre de jours d'absence par motif



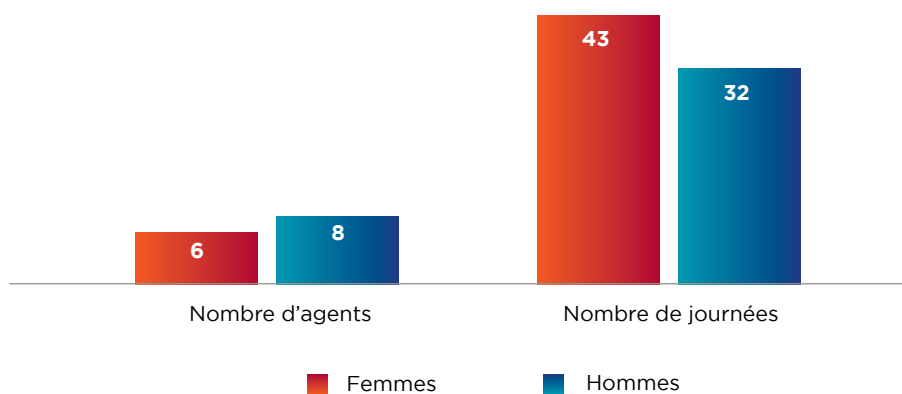
### Comparaison des jours d'absence entre 2021 et 2025 (sur les 3 catégories d'absence les plus significatives)



## E. LA « BANCA DEL TEMPO »

Conformément à la disposition nouvelle mise en place pour l'exécution du contrat collectif du personnel local (période 2021-2023), un système de récupération des jours travaillés le samedi permet aux personnels de la bibliothèque d'accumuler des heures, pour les récupérer ultérieurement.

### Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif « banca del tempo », par genre, et nombre d'heures récupérées



## F. LES JOURS DE CARENCE

Plusieurs jours de carences (pour 6 personnels) ont été traités en paye puis accompagnés pour certains, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, de la nouvelle mesure d'abattement de 10 % sur la rémunération journalière en cas de congé maladie ordinaire (CMO).

## G. L'ADOPTION DU NOUVEAU PLAN POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2025-2027

Adopté au conseil d'administration du 13 mars 2025 pour la période 2025-2027, le plan pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations s'inscrit dans la lignée du précédent plan.

## H. L'ÉLARGISSEMENT DU DISPOSITIF D'ABSENCE PRÉVU PAR L'ARTICLE 3 DE LA LOI 104/1992

Par ailleurs, une avancée importante dans l'amélioration des conditions de travail du personnel local a été l'adoption, le 17 décembre 2025, d'une nouvelle autorisation d'absence comparable au dispositif d'autorisation d'absence (3 jours par mois) au titre de l'article 3 de la loi 104/1992, permettant aux personnels ayant un membre de la famille sur un territoire autre que l'Italie, de s'absenter au même titre que le personnel ayant un membre de la famille bénéficiaire du dispositif en Italie. Sur production de justificatifs sur l'état de santé du parent souffrant, le médecin du travail valide le motif d'absence, selon les mêmes principes adoptés par le système de santé italien (INPS).

Six personnes ont bénéficié en 2025 du dispositif d'absence de 3 jours de travail par mois prévu par la loi n° 104 du 5 février 1992 pour soin à un ascendant/conjoint. Le nombre total de jours d'absence à ce titre pour l'année se monte à 186,5 jours.

## I. LA DÉSIGNATION DE RÉFÉRENTS

E. Turquin, référent Égalité, a exercé en 2025 l'intérim sur cette mission, son mandat étant arrivé à expiration le 31 décembre 2024.

A. Cogné, directrice des études pour les Époques moderne et contemporaine nommée à l'EFR le 1<sup>er</sup> septembre 2025, a été nommée référente pour la laïcité (et accessoirement lanceur d'alerte), en remplacement de L. Pettinaroli.

L. Becker, agent comptable de l'EFR nommé le 1<sup>er</sup> novembre 2025 en remplacement de M. Zimmermann, est référent contrôle interne budgétaire et comptable.

B. Waty, responsable du service d'appui à la recherche, a été nommée référente intégrité scientifique au dernier trimestre 2025 en remplacement de V. Prigent.

Par ailleurs, un nouveau référent (A. Bertrand, directrice des études pour l'Antiquité) a été nommé, pour la Transition écologique pour un développement soutenable (TEDS). Elle sera l'interlocutrice auprès de la DGESIP du ministère sur ces questions, notamment pour la production du schéma directeur développement durable, responsabilité sociétale et environnementale (SD DD&RSE) que doivent produire les établissements.

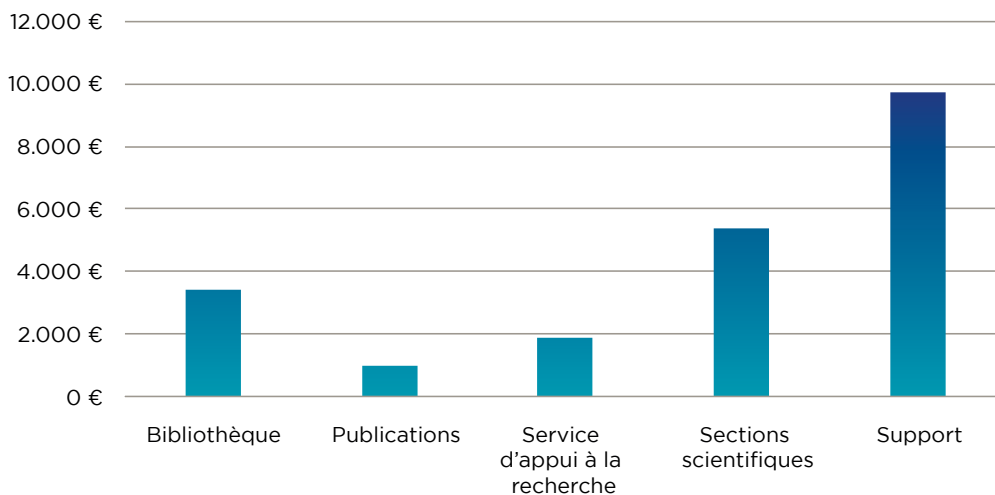
## VIII. MISSIONS

Les missions de personnel avec frais ont engendré un coût total de 21 349,88 € en 2025.

### Type de missions par service

	Déplacements du personnel au titre de la gouvernance (conseil d'administration, conseil scientifique) et du recrutement des membres scientifiques	Autres déplacements du personnel (formation, réunion...)	Congés administratifs (agents publics)
Bibliothèque	6	5	1
Publications	3	3	0
Service d'appui à la recherche	3	3	0
Sections scientifiques	5	9	0
Support	5	23	3
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>4</b>

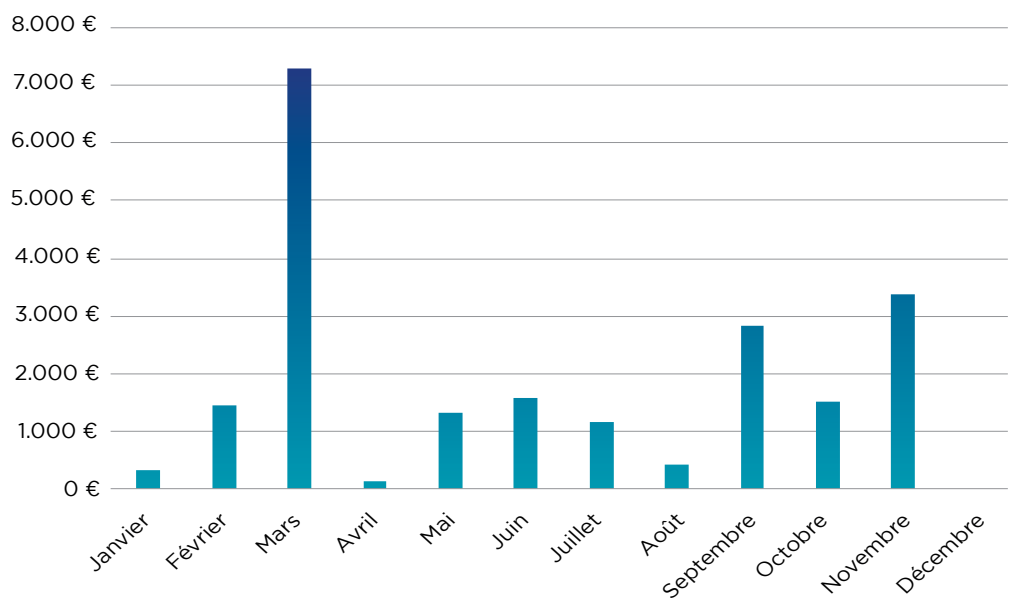
### Coût total des missions par service



## Type de missions par nature



## Coût total des missions par mois



## **IX. ACTION SOCIALE**

### **A. LES TICKETS RESTAURANT POUR LE PERSONNEL LOCAL**

En 2025, 5158 tickets restaurants, d'une valeur de 7 euros, ont été distribués pour le personnel de droit local, pour un montant total de 35 190,62 euros.

### **B. LA SORTIE ANNUELLE DU PERSONNEL**

La sortie du personnel a été organisée le 8 mai 2025 à Terracina. Quarante-six personnes y ont participé.

### **C. LE GOÛTER DE NOËL DES ENFANTS DU PERSONNEL**

Le goûter de Noël a été organisé le 18 décembre 2025 à la résidence du palais Farnèse. Vingt-neuf enfants ont reçu un cadeau, pour un montant total de 722,15 euros.

### **D. LA PRÉPARATION DE LA MISE EN PLACE DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE POUR LES AGENTS PUBLICS**

Un dossier majeur ayant occupé une partie importante de l'activité du service administratif est celui de la protection sociale complémentaire (PSC), dont un remboursement forfaitaire de 15 euros est actuellement prévu à la charge de l'employeur pour tous les agents publics en cas d'adhésion facultative à une mutuelle (en 2025, 22 bénéficiaires sur 30 agents publics). En vue de la mise en place de la PSC obligatoire pour tous les agents publics en 2026, l'EFR a adhéré en 2025 au groupement de commandes du ministère de tutelle qui déterminera le prestataire pour assurer la couverture obligatoire. C'est la MGEN qui a remporté en mars 2025 l'appel d'offres pour les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace. Depuis, de nombreuses réunions ont été organisées avec la MGEN pour considérer les modalités techniques de remontée des données, ainsi que celles ayant trait au rem-

boursement d'une partie de la cotisation à hauteur de 50 % (par l'employeur) en fiche de paye. Plusieurs webinaires ont également été organisés à l'initiative du ministère pour coordonner la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions réglementaires.

## **E. RACE FOR THE CURE**

Onze personnels de l'EFR ont participé à la course *Race for the Cure* (lutte contre le cancer du sein) organisée à Rome (Cirque maxime) le 11 mai 2025.

## X. DIALOGUE SOCIAL

En décembre 2026 seront renouvelés les organes de dialogue social pour les trois versants de la fonction publique (du 3 au 10 décembre 2026). Plusieurs réunions préparatoires ont déjà eu lieu avec le ministère, avec entre autres des demandes de remontées de listes d'électeurs per établissement le 17 novembre 2025 (remontée-test).

# ANNEXE

Formations 2025							
Nombre de participants	Objet	Formateur	Date	Durée (Heures)	Coût	Modalité	Formation scientifique
1	Cours d'italien	Institut Dante	à partir du 07/01/2025	20	1098	Présence	
5	Formation numérique	B. Morandière/ L. Fornaciari	8-9/01/2025	14	0	Présence	x
5	Système d'information géographique (SIG)	L. Fornaciari/ F. Fouriaux	10/01/2025	7	0	Présence	x
13	Sécurité utilisateurs d'un ordinateur	RSPP P. Buralli	11/02/2025	2	0	Présence	
2	L'organisation et le fonctionnement de l'ESR	Arrc'Académie	20/03 + 27/03 + 03/04 après-midi	9	180	Présence	
4	Marchés publics	PNSR	03/04/2025	7	0	Présence	
2	Utilisation du pistolet XRF	Te.Si.A.	15/04/2025	2	0	Visio	
3	Cours d'allemand	Goethe institut	du 26/05/2025 au 18/07/2025	12	450	Présence	
1	GBCP cadre et mise en œuvre de la programmation budgétaire	Budget+	20/05/2025	1	0	Visio	
32	Lecture d'une fiche de paye	M. Guardalobene	18/09/2025	2	558,8	Présence/ visio	
2	4 IA pour booster votre productivité	ARCES	19/11/2025	1,5	60	Visio	
2	GFD nouvelle version	Nexpublica	04/12/2025	1	0	Visio	
25	Risques musculo-squelettiques	G. Campagna/ E. Tonozzi	05/11/2025	2,5	314,08	Présence/ visio	
1	Logiciel Comptable PEP	Nexpublica	04/12 et 12/12/2025	2	2400	visio	
33	Bien-être au travail	Prima	10/12/2025	3	1403	Présence/ visio	
13	Mise à jour utilisation du défibrillateur	UPG V. Ferrua	21/10/2025	4	1342	Présence	



### **Rapport social unique 2025**

Projet graphique et composition :  
Studio grafico Agostini, Roma

Achevé d'imprimer : mai 2026

Image de couverture :  
Réception avec le personnel de l'École française de Rome à l'occasion de  
la clôture des célébrations des 150 ans de l'établissement, palais Farnèse,  
20 novembre 2025.

© École française de Rome  
67, place Farnèse  
I - 00186 Rome