RAPPORT SOCIAL UNIQUE
2021

ÉCOLE FRANÇAISE
DE ROME

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DE LA DIRECTRICE 5

I. EFFECTIFS ET EMPLOIS 7

A. LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN 7

B. LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS 8
1. Les effectifs globaux 8
2. Le personnel métropolitain 10
3. Le personnel local 12
4. Les positions statutaires 13
a. Les postes proposés 13
b. Les postes pourvus 13

II. RECRUTEMENTS 14

A. LES RECRUTEMENTS SUR LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE POSTES 14
1. Le personnel métropolitain 14
2. Le personnel local 14

B. LES RECRUTEMENTS SUR POSTE DE DIRECTION 15

C. LE RECRUTEMENT DES MEMBRES SCIENTIFIQUES 15

D. LES STAGIAIRES 17

E. LES VACATIONS 18

F. LES MONITEURS ÉTUDIANTS 18

III. PARCOURS PROFESSIONNELS 19

A. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS 19

B. LES DÉPARTS DÉFINITIFS DE PERSONNELS EN CDI PAR GENRE ET MOTIF 19

IV. FORMATION 20

A. LE NOMBRE D'AGENTS EN FORMATION 20

B. LES DÉPENSES DE FORMATION 20

C. LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES 21

D. LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS 21

E. LA RÉPARTITION DES FORMATIONS 22

V. RÉMUNÉRATIONS 24

A. LA MASSE SALARIALE 24
1. Le personnel métropolitain 24
2. Le personnel local 26

B. L'ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE) 26

VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 27

A. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL 27

B. LES RÉUNIONS DU COMITÉ TECHNIQUE 27

C. LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS 27

D. LES VISITES MÉDICALES 28

E. LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS 28

VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 29

A. LE TÉLÉTRAVAIL 30
1. Le personnel métropolitain 30
2. Le personnel local 31

B. LA CHARTE DU TÉLÉTRAVAIL 32

C. LES CONGÉS 32

D. LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS 32

E. LES JOURS DE CARENCE 32

F. LES ABSENCES LIÉES À DES RAISONS DE SANTÉ OU D'AUTRES MOTIFS 33

VIII. ACTION SOCIALE 34

A. LES TICKETS RESTAURANTS (PERSONNEL LOCAL) 34

B. LA SORTIE DU PERSONNEL 34

IX. DIALOGUE SOCIAL 34

PRÉSENTATION DE LA DIRECTRICE

Ce premier rapport social unique (RSU) se substitue au « bilan social » rédigé annuellement à l'École française de Rome depuis 2017. En effet, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a consacré son premier volet au dialogue social et a instauré dans ce domaine une série de mesures, dont le rapport social unique.

Ce document comporte 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.

Il peut donc utilement s'inscrire dans 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 2021 a été marquée, comme une large partie de l'année 2020, par la crise sanitaire du Covid-19. Cette crise sans précédent a nécessité des réorganisations et des ajustements constants du cœur de l'activité de l'établissement, sollicitant fortement les services, ainsi que l'adaptation des personnels, en fonction de la réglementation nationale et des mesures de sécurité prises mois après mois. La signature, le 10 novembre 2021, du contrat collectif du personnel local pour la période 2021-2023, a été le fruit d'un dialogue constructif établi entre les représentants du personnel et la direction. On doit enfin à l'initiative du Comité technique un livret d'accueil pour les nouveaux personnels, rédigé collectivement, en collaboration avec le service administratif.

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.

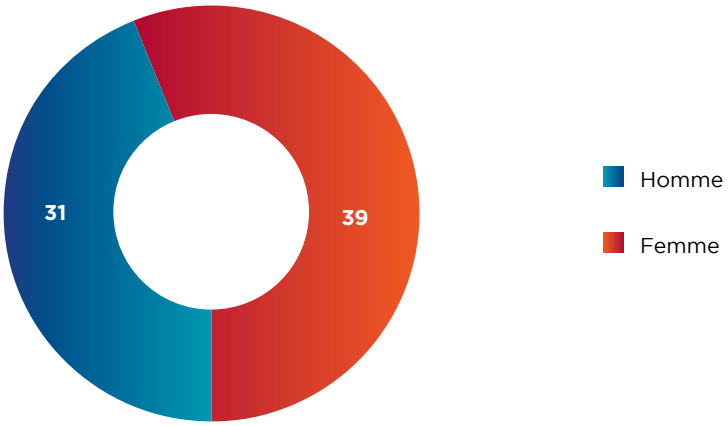
Le rapport social unique 2021 a été présenté au comité technique le 5 octobre 2022.
Je vous en souhaite une excellente lecture.

Brigitte Marin

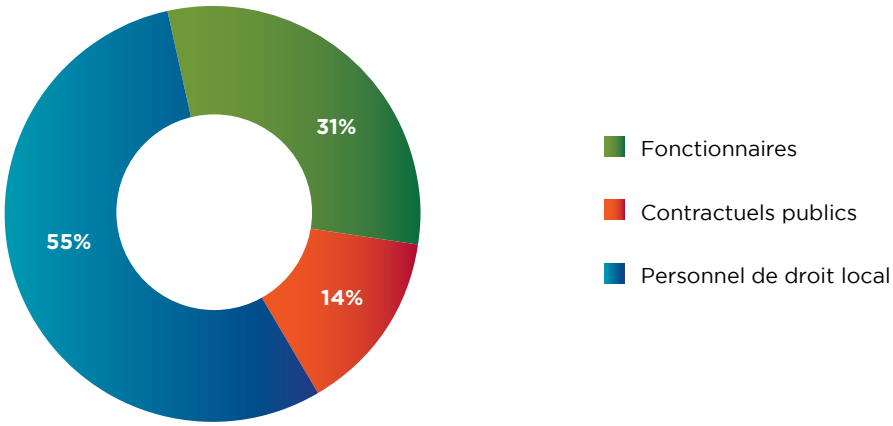
I. EFFECTIFS ET EMPLOIS

A. LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

Répartition des effectifs par genre



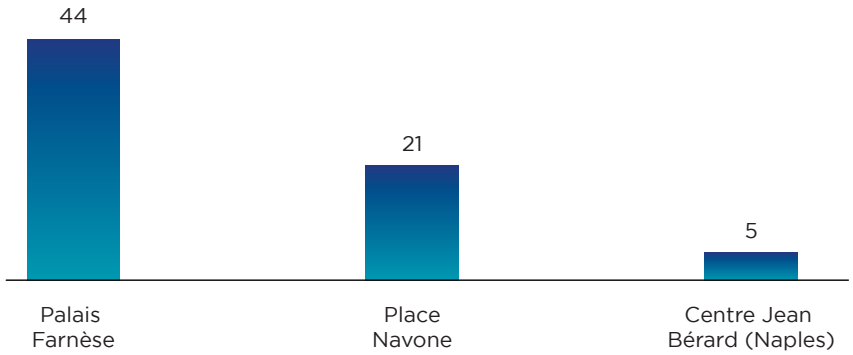
Répartition des effectifs en équivalents temps plein



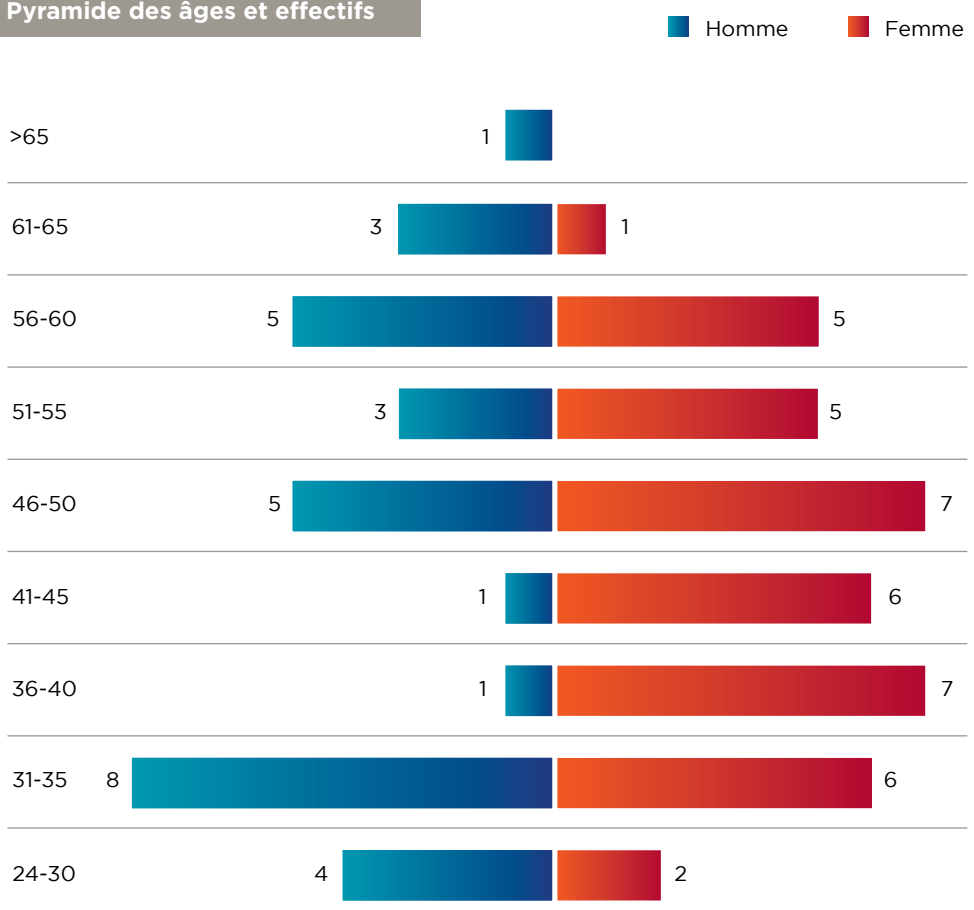
B. LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

1. Les effectifs globaux

Répartition des effectifs par site



Pyramide des âges et effectifs



Répartition des effectifs physiques par corps et par genre

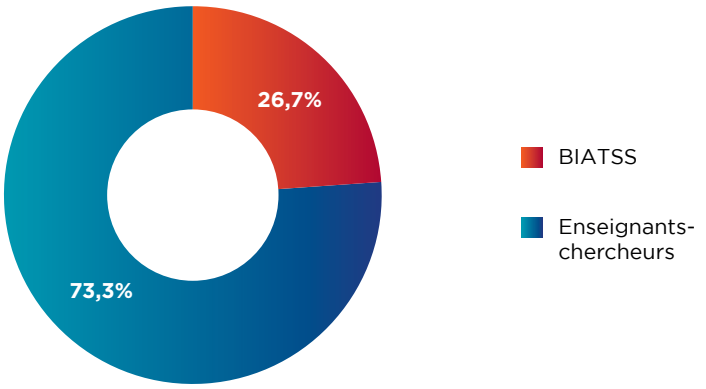
		Homme	Femme	Total	ETPT
Personnel enseignant et de recherche	**Enseignants-chercheurs**				
	Corps des professeurs des universités	0	1	1	1
	Corps des maîtres de conférences	2	1	3	3
	Membres				
	Membres agrégés	5	2	7	7
	Membres non agrégés	5	6	11	11
	Total	**12**	**10**	**22**	**22**
Personnel BIATSS	**MESRI**				
	Corps des ingénieurs de recherche	1	1	2	2
	Corps des ingénieurs d'étude	1	2	3	3
	Corps des conservateurs des bibliothèques	0	1	1	1
	Corps des bibliothécaires assistants spécialisés	1	0	1	1
	Ministère de l'action et des comptes publics (DGFIP)				
	Corps des inspecteurs divisionnaires des finances publiques	0	1	1	1
	Total	**3**	**5**	**8**	**8**
Personnel local	**Personnel local**				
	III F 5	0	1	1	1
	III F 4	1	1	2	1,69
	III F 3	0	2	2	1,75
	III F 2	2	5	7	7
	III F 1	4	7	11	11
	II F 4	2	4	6	5,5
	II F 3	7	2	9	7,83
	II F 2	0	1	1	1
	II F 1	0	1	1	0,25
	Total	**16**	**24**	**40**	**37,02**
Total général					**67,02**

2. 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	10	40,1	10	44,1	**20**
	Catégorie B	1	50,0			**1**
Contractuel	Catégorie A	4	31,8	5	35,0	**9**

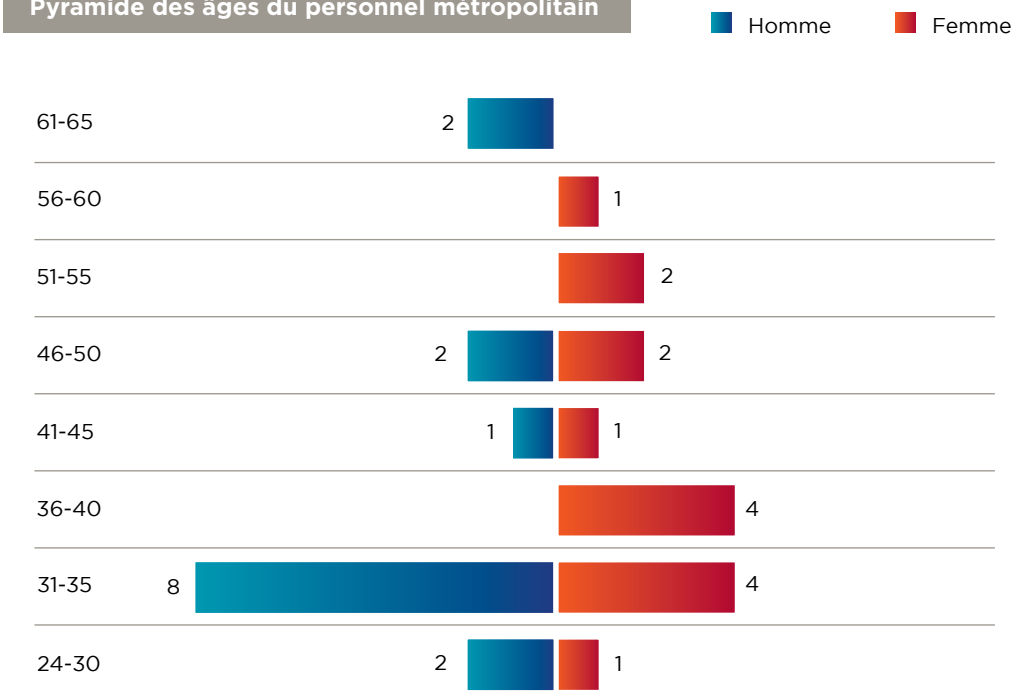
Répartition des agents par catégorie de personnel



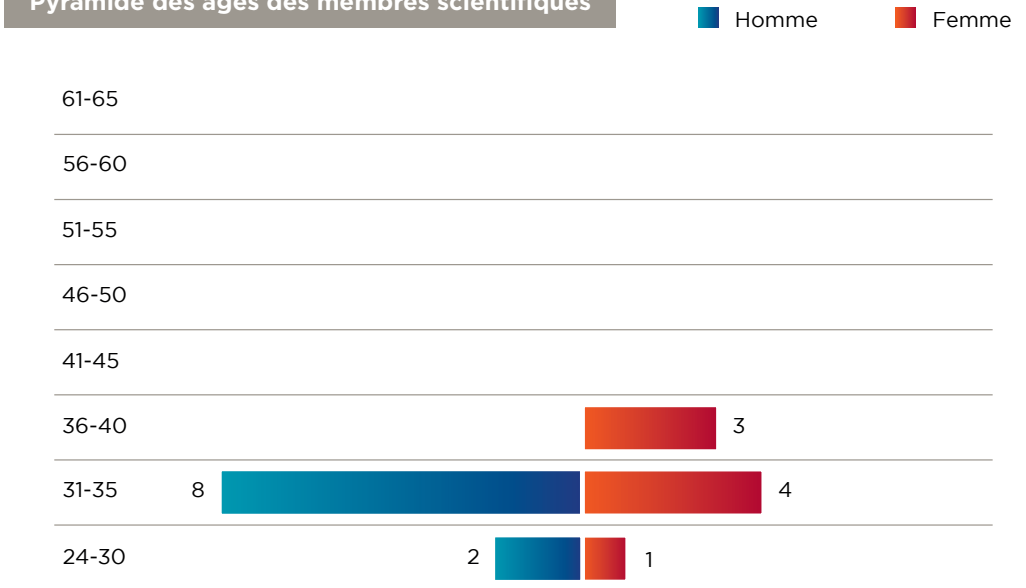
Répartition du personnel métropolitain par corps et genre

		Homme	Femme	Total	ETPT
Personnel enseignant et de recherche	**Enseignants-chercheurs**				
	Corps des professeurs des universités	0	1	1	1
	Corps des maîtres de conférences	2	1	3	3
	Membres				
	Membres agrégés	5	2	7	7
	Membres non agrégés	5	6	11	11
	Total	**12**	**10**	**22**	**22**
Personnel BIATSS	**MESRI**				
	Corps des ingénieurs de recherche	1	1	2	2
	Corps des ingénieurs d'étude	1	2	3	3
	Corps des conservateurs des bibliothèques	0	1	1	1
	Corps des bibliothécaires assistants spécialisés	1	0	1	1
	Ministère de l'action et des comptes publics (DGFIP)				
	Corps des inspecteurs divisionnaires des finances publiques	0	1	1	1
	Total	**3**	**5**	**8**	**8**

Pyramide des âges du personnel métropolitain



Pyramide des âges des membres scientifiques

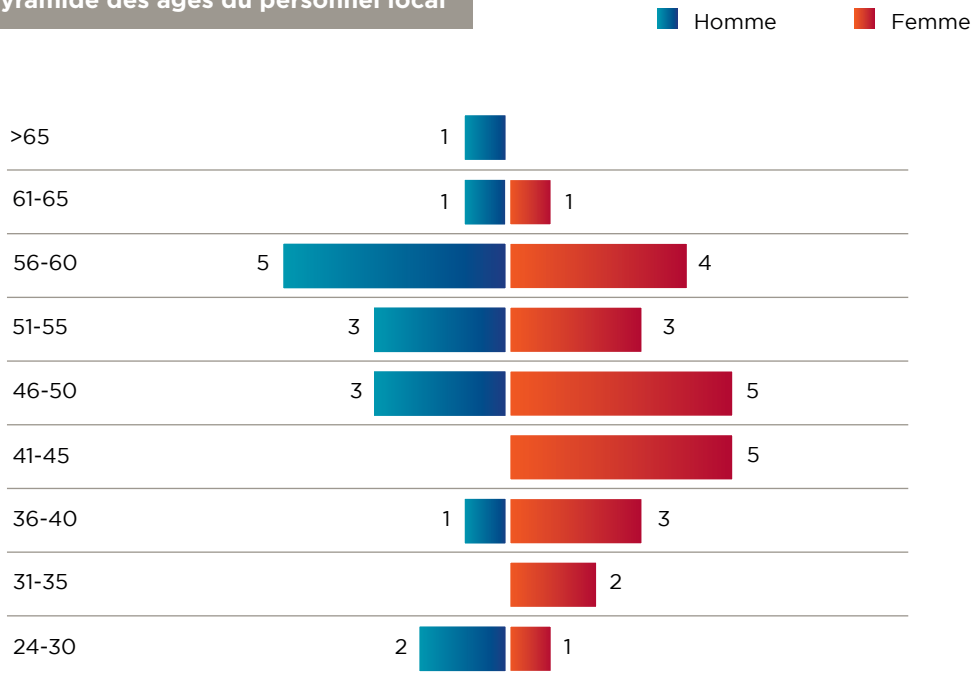


3. Le personnel local

Répartition du personnel local par catégorie, âge moyen et ETPT

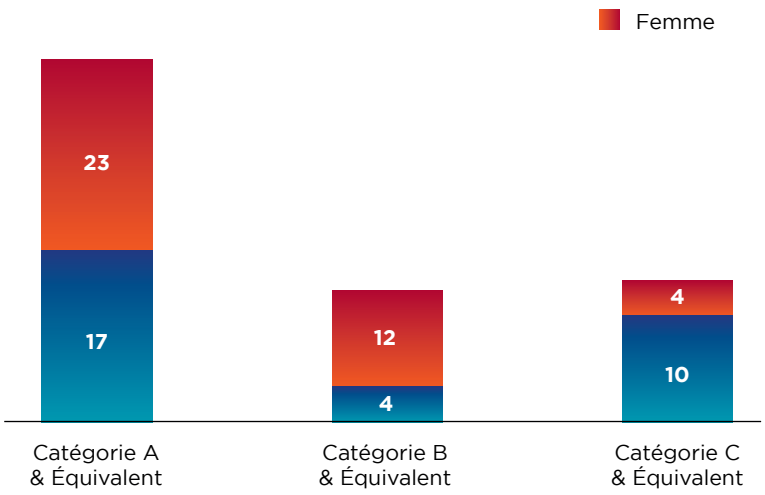
	Homme			Femme			Total		
	Effectif	Âge moyen	ETPT	Effectif	Âge moyen	ETPT	Effectif	Âge moyen	ETPT
III F 5	0		0	1	55,0	1	1	55,0	1
III F 4	1	58,0	1	1	60,0	0,69	2	59,0	1,69
III F 3	0		0	2	58,5	1,75	2	58,5	1,75
III F 2	2	60,0	2	5	47,8	5	7	51,3	7
III F 1	4	47,3	4	7	44,3	7	11	45,4	11
II F 4	2	58,0	2	4	35,0	3,5	6	41,8	5,5
II F 3	7	48,0	6,5	2	46,0	1,33	9	47,6	7,83
II F 2	0		0	1	53,0	1	1	53,0	1
II F 1	0		0	1	42,0	0,25	1	42,0	0,25
Total	**16**		**15,5**	**24**		**21,52**	**40**		**37,02**

Pyramide des âges du personnel local



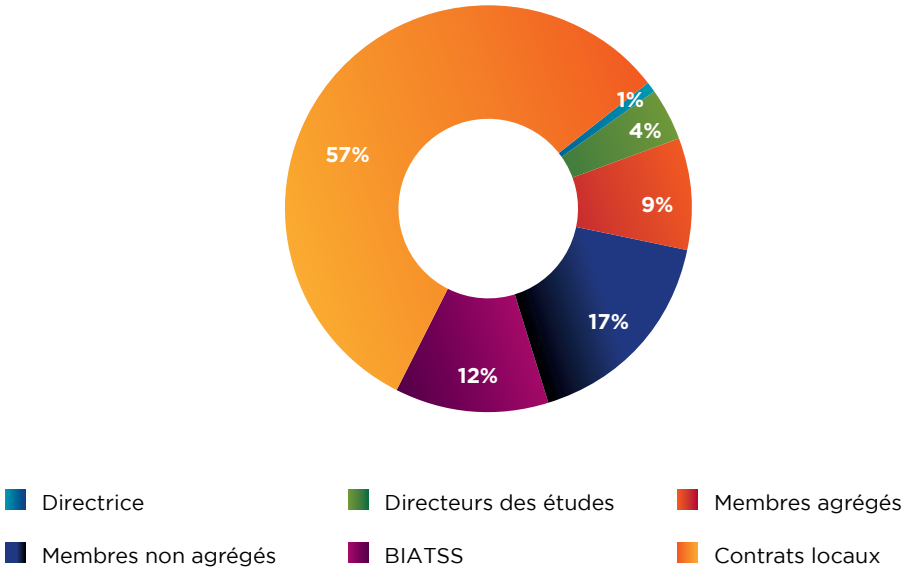
4. Les positions statutaires

Répartititon des effectifs par catégorie et par genre



a. Les postes proposés

Les différentes catégories d'emplois à l'EFR



b. Les postes pourvus

Sur 70 postes à disposition (plafond d'emploi 70 ETPT), on dénombre 67,02 ETPT au 31 décembre 2021.

II. RECRUTEMENTS

A. LES RECRUTEMENTS SUR LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE POSTES

1. Le personnel métropolitain

Recrutements sur poste métropolitain (hors membres scientifiques)

	Homme	Femme
entrées		
Fonctionnaires (sur poste à mandat)	0	1
sorties		
Fonctionnaires	1	0

2. Le personnel local

Recrutements sur poste local

	Homme	Femme	Nombre de mois
Agents de droit local			
CDD (au cours de l'année 2021)	0	5	30
CDD transformé en CDI	0	1	

B. LES RECRUTEMENTS SUR POSTE DE DIRECTION

Statistiques recrutements sur poste de direction en 2021

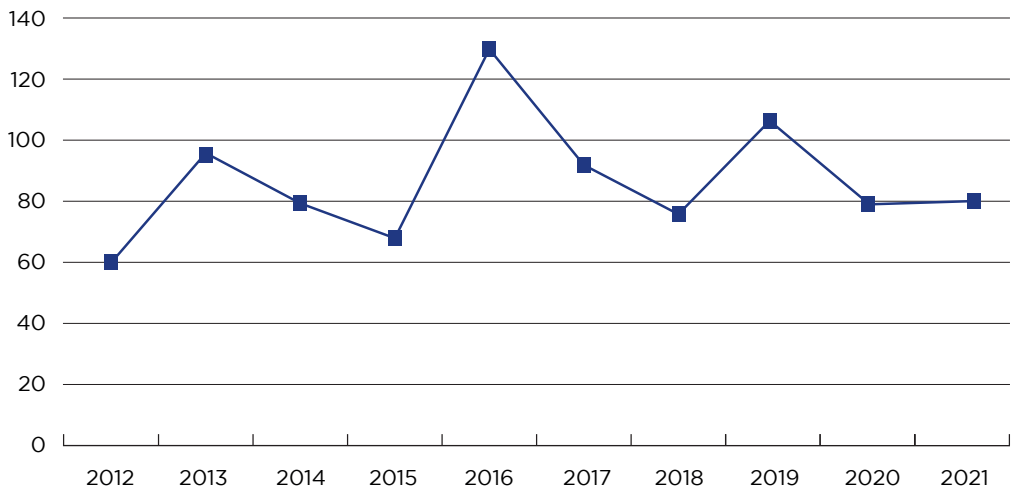
	Homme	Femme
Directeur/trice des études (Époques moderne et contemporaine)		
Nombre de candidats ayant postulé	1	1
Nombre de candidats auditionnés	1	1
Candidat retenu	0	1

Statistiques recrutements sur poste de direction en 2020

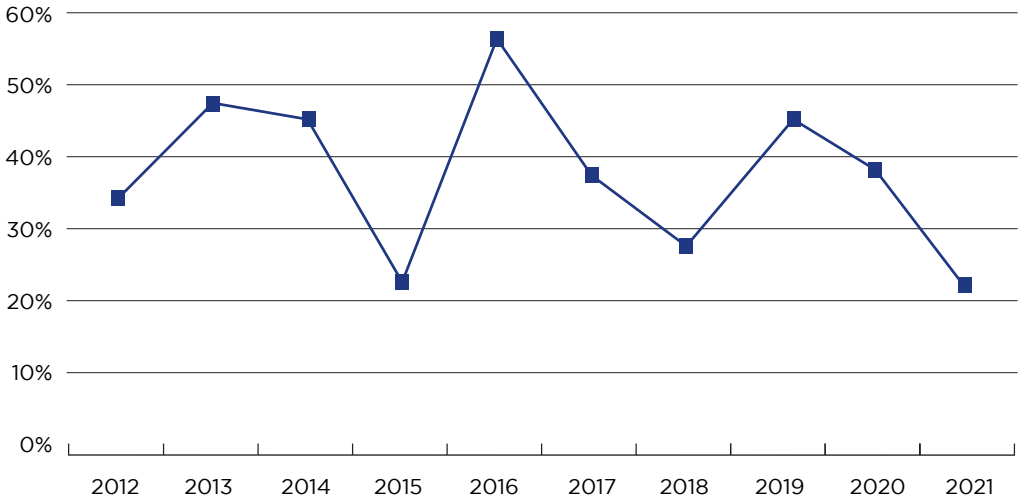
	Homme	Femme
Responsable de la bibliothèque		
Nombre de candidats ayant postulé	5	8
Nombre de candidats auditionnés	5	8
Candidat retenu	0	1

C. LE RECRUTEMENT DES MEMBRES SCIENTIFIQUES

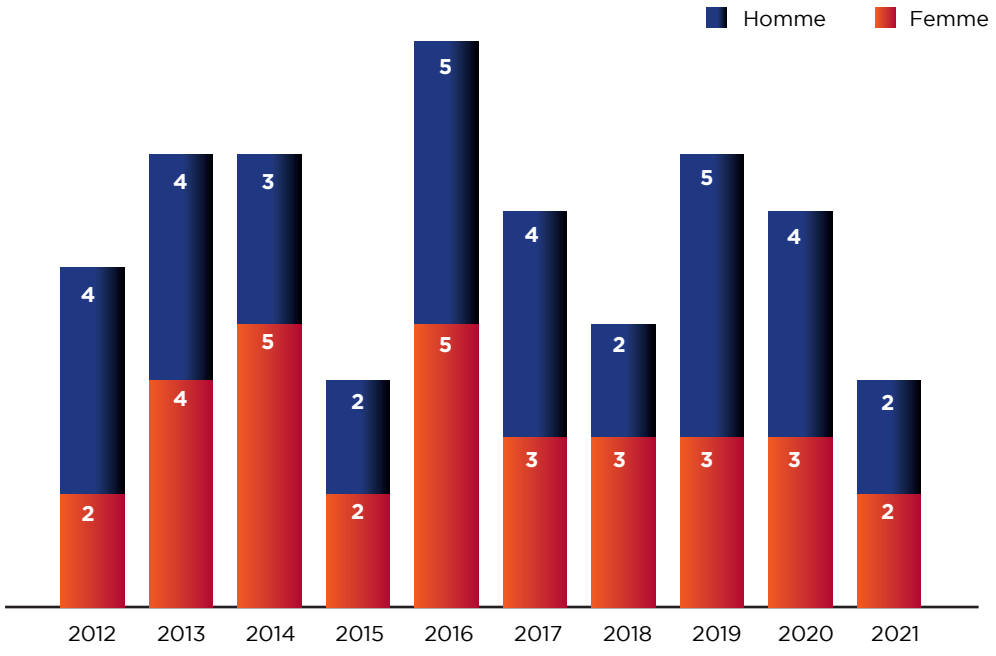
Évolution du nombre de candidatures reçues depuis 2012



Évolution du taux de renouvellement des membres depuis 2012



Évolution du taux de renouvellement des membres, par genre, depuis 2012

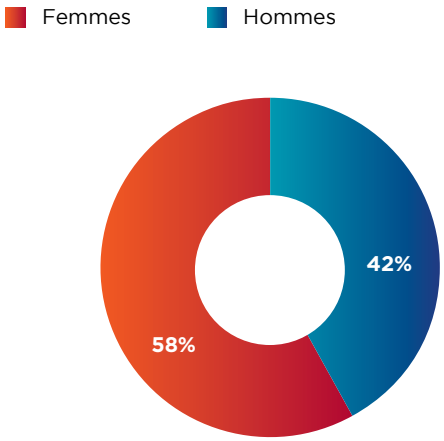


D. LES STAGIAIRES

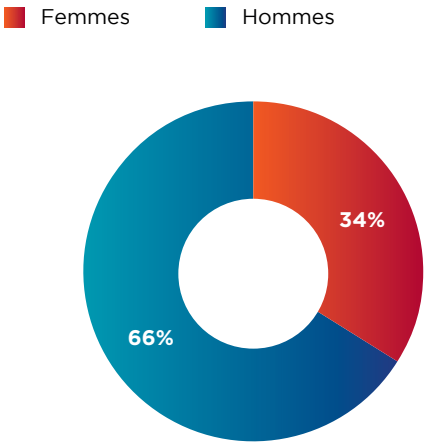
Répartition du nombre de stagiaires et de jours cumulés par service

Service EFR	Nombre de stagiaires	Nombre de jours cumulés
Direction	2	66
Bibliothèque	2	35
Centre Jean Bérard	6	95
Section Antiquité	2	33
Total	**12**	**229**

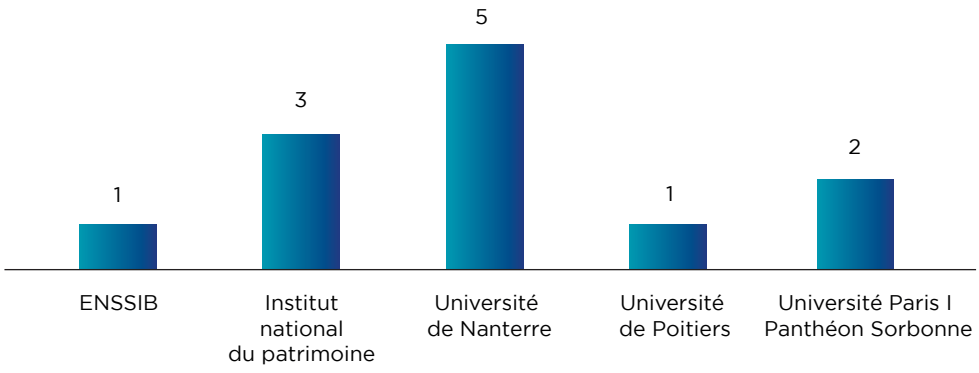
Nombre de stagiaires par genre



Nombre de jours de stage par genre



Nombre de stagiaires par institution d'origine



E. LES VACATIONS

En 2021, les vacations de droit privées italiennes (contrats de travail occasionnels) se sont montées à 73 908,50 euros.

F. LES MONITEURS ÉTUDIANTS

Parallèlement, deux moniteurs étudiants (1 homme et 1 femme) pour un contrat d'une durée de 3 mois) ont participé aux activités de la bibliothèque au cours de l'année universitaire 2020-2021.

III. PARCOURS PROFESSIONNELS

A. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS

Avancement du personnel métropolitain

		Dossiers éligibles	Dossiers présentés	Avancement obtenu
Changement de corps				
Filière IRTF	IGE → IGR	1	0	0
Filière Bibliothèque	BIBAS Cl ex → BIB	1	1	0
Avancement de grade				
Filière ITRF	IGR 2è cl → IGR 1è cl	1	1	1
	CONS en chef → CONS général	1	1	0

Avancement du personnel local par genre

	Homme	Femme
Changement de niveau		
IIF1 → IIF3	1	0
Changement de niveau		
1er échelon	1	0
2è échelon	1	0
3è échelon	10	15

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 (retraite)	1	0
Agents de droit local (démission)	1	0

IV. FORMATION

A. LE NOMBRE D'AGENTS EN FORMATION

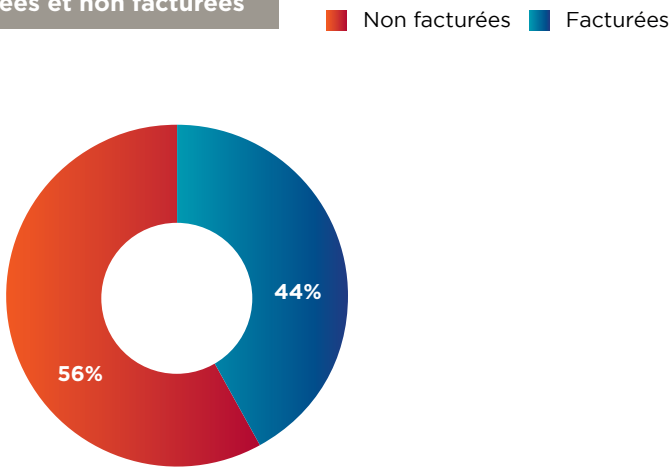
Répartition des jours de formation, des dépenses et du nombre d'agents formés par domaine

	Domaine de formation	Nombre de jours de formation	Coût (en euros)	Nombre de participants
Sécurité/incendie/ premiers secours	**Prévention et sécurité**	12,5	1922,40	13
Techniques spécifiques	**Techniques spécifiques**	52	5012,86	91
Connaissances scientifiques	**Connaissances scientifiques**	38,75	0,00	52
Finances, comptabilité	**Finances, comptabilité**	17,5	1073,60	11
Langues	**Langues**	6	4875,00	4
Session de formation sur le télétravail	**Session de formation sur le télétravail**	1,75	600,00	7

B. LES DÉPENSES DE FORMATION

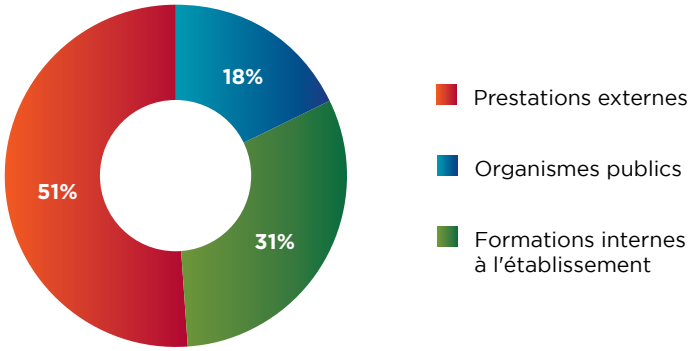
Le montant total des formations en 2021 s'est élevé à 13 483,90 euros.

Part des formations facturées et non facturées



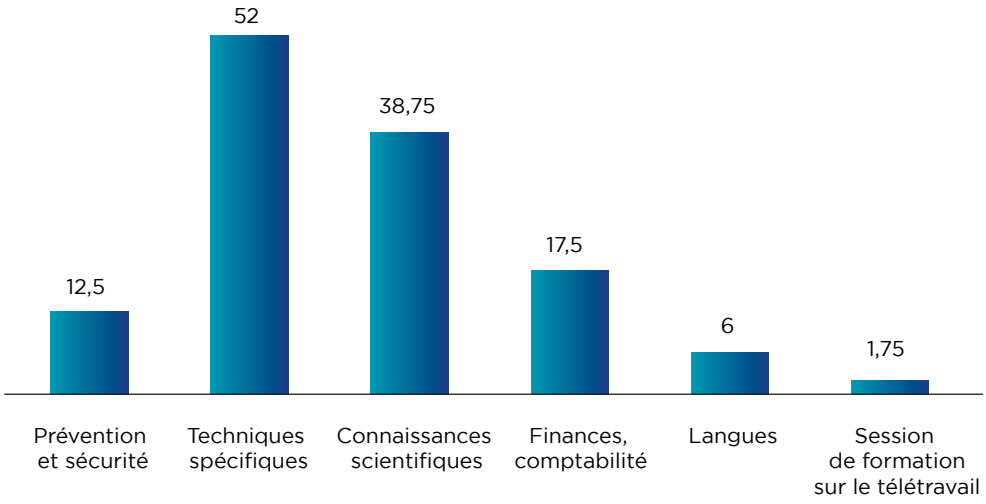
C. LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES

Répartition des formations par modalité

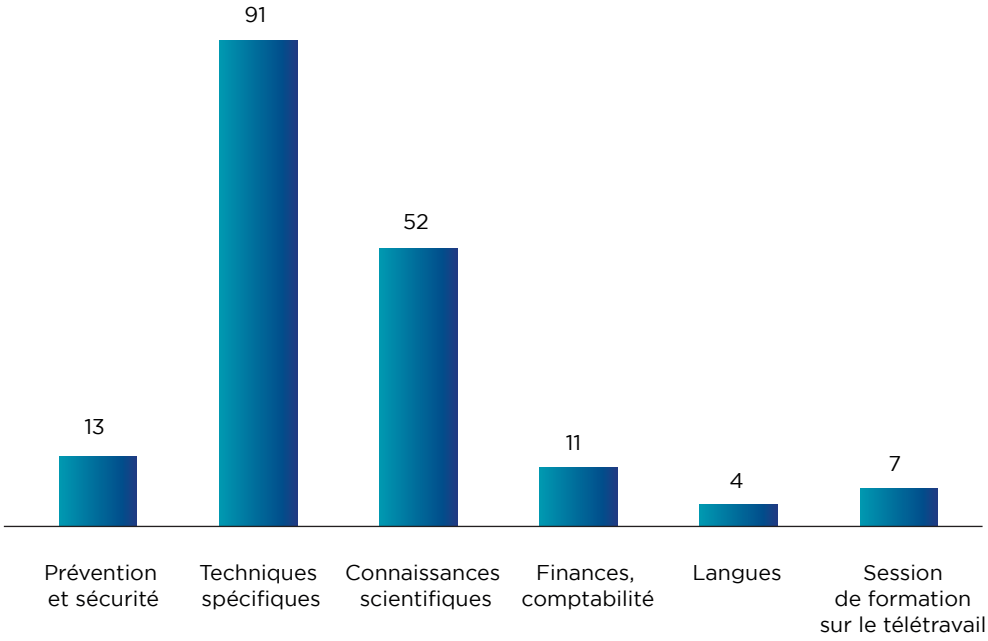


D. LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS

Nombre de jours de formation par domaine

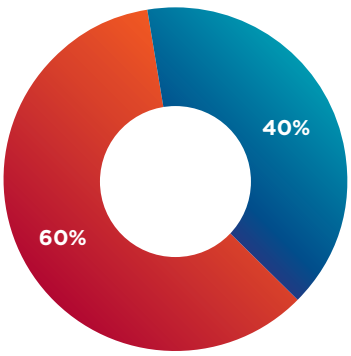


Domaine de formation et nombre de participants



E. LA RÉPARTITION DES FORMATIONS

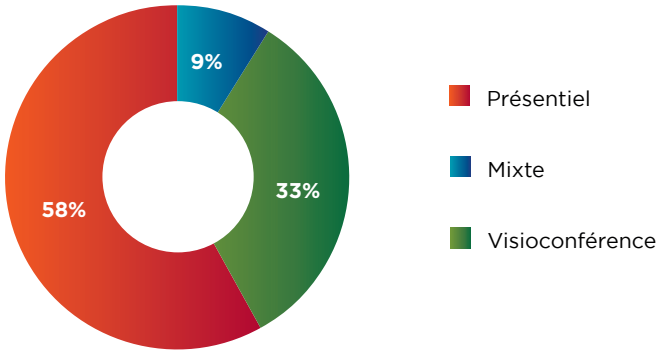
Répartition des formations par genre



Répartition des participants par service

	Nombre de jours de formation	Nombre de personnes bénéficiaires d'une formation	Nombre de personnes par service
Bibliothèque	13	26	15
Centre Jean Bérard	1,25	5	5
Communication	8,5	6	2
Publications	7,5	8	3
Résidence	1,25	2	1
Section scientifique	61,5	86	26
Support (Agence comptable, Direction, Informatique, Service administratif)	35,5	45	18

Localisation des formations dispensées

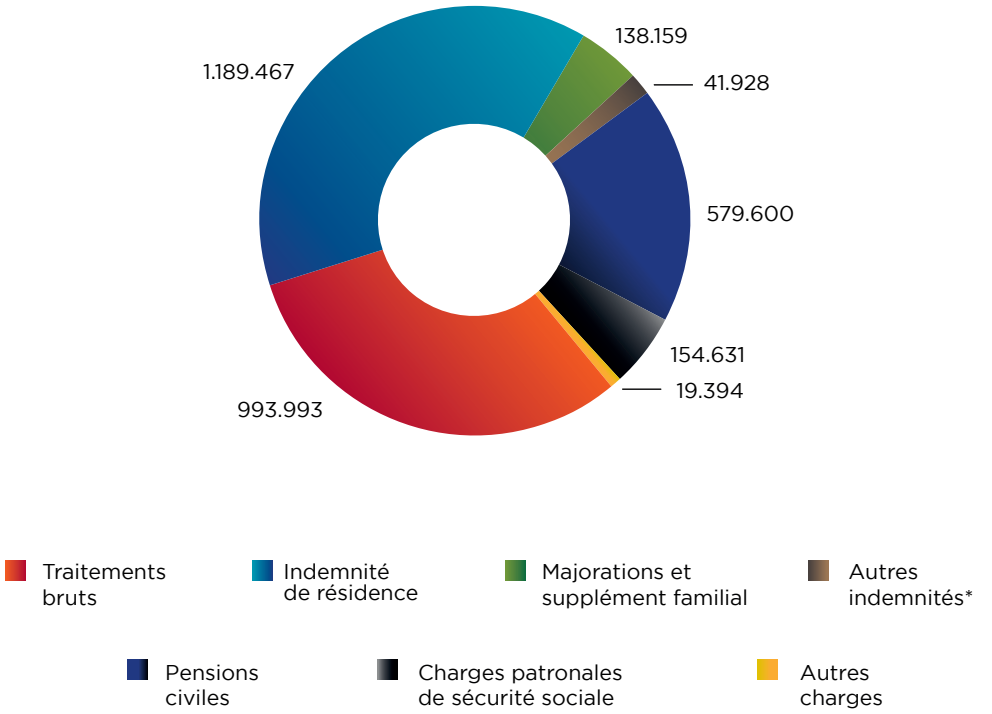


V. RÉMUNÉRATIONS

A. LA MASSE SALARIALE

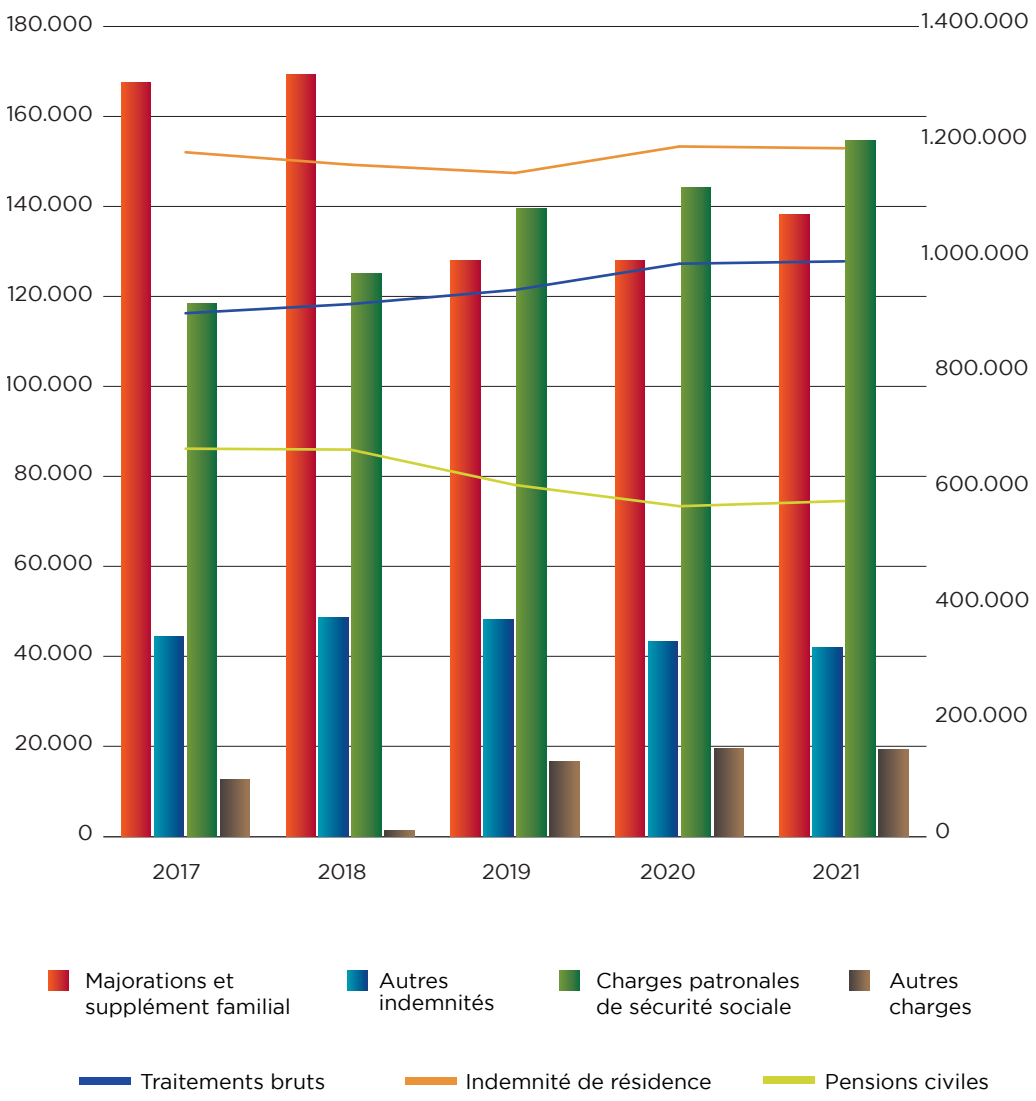
1. Le personnel métropolitain

Rémunération du personnel métropolitain (en euros)



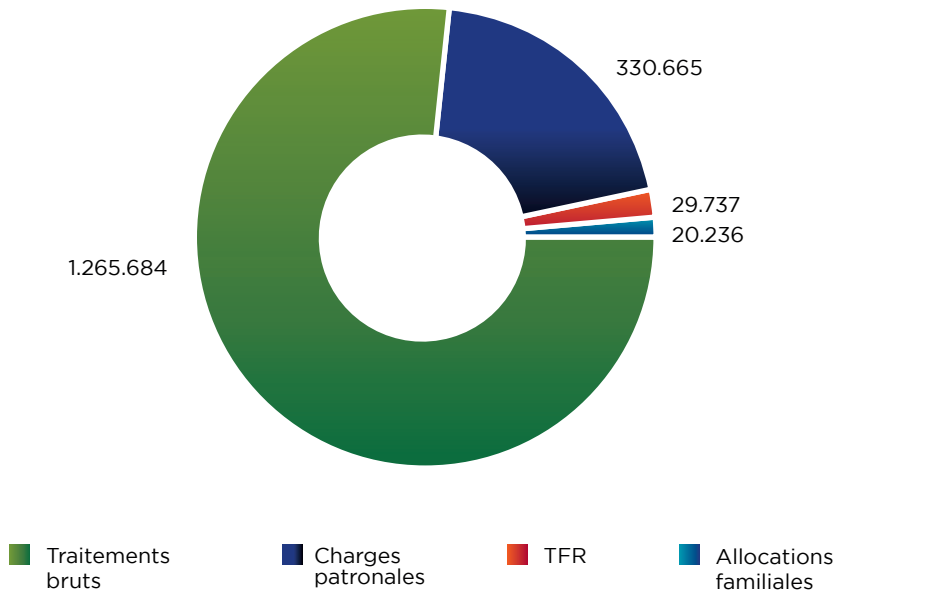
* Indemnité de responsabilité, indemnité compensatrice CSG.

Évolution des rémunérations du personnel métropolitain (en euros)



2. Le personnel local

Rémunération du personnel local (en euros)



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

Le montant du versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) pour 2021 est de 1760,29 euros, au bénéfice d'un membre ayant quitté l'établissement.

VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En 2021, on recense un seul accident du travail (accident de trajet domicile-lieu de travail).

B. LES RÉUNIONS DU COMITÉ TECHNIQUE

Le comité technique de l'établissement s'est réuni quatre fois en 2021 (24/02/2021, 28/04/2021, 25/05/2021 et 16/06/2021) pour aborder diverses questions relatives à la crise sanitaire Covid et à la vie de l'établissement en 2021 (production du rapport d'autoévaluation à remettre au HCERES, adoption du nouveau règlement intérieur, entre autres).

C. LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

Le comité de vérification Covid s'est réuni le 8 juin 2021 pour un bilan des mesures de prévention mises en œuvre en 2021 en fonction de la règlementation adoptée par le gouvernement italien sur le territoire. Les points saillants de l'activité de prévention ont principalement concerné l'état de vaccination du personnel et les vérification obligatoires à effectuer, du fait de l'obligation vaccinale sur le lieu de travail en Italie ; les achats liés à la gestion de la crise (pour le personnel et également pour la gestion des boursiers hébergés à la résidence de place Navone) ; les états des lieux réguliers des lieux de travail (notamment sur les accueils de publics comme salles de réunion et bibliothèque) avec l'expertise du prestataire pour la sécurité.

La réunion annuelle sur la sécurité a été organisée le 20 septembre 2021, le thème principal étant la gestion de la crise sanitaire Covid.
Au plan immobilier, des fiches de procédures ont été élaborées, notamment pour la désinfection des chambres de la résidence, toujours dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire. Enfin, il est à noter la continuation de l'installation de rambardes de surélévation aux étages installés en bibliothèque pour la consultation des ouvrages en toute sécurité.

D. LES VISITES MÉDICALES

Vingt-six visites médicales ont été organisées en février 2021.

E. LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le DVR (*Documento di valutazione dei rischi*, équivalent du DUER) a été mis à jour en 2021 par le prestataire externe pour la sécurité afin d'intégrer les diverses dispositions relatives à la lutte contre la propagation du Covid, notamment sur les fouilles archéologiques.

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

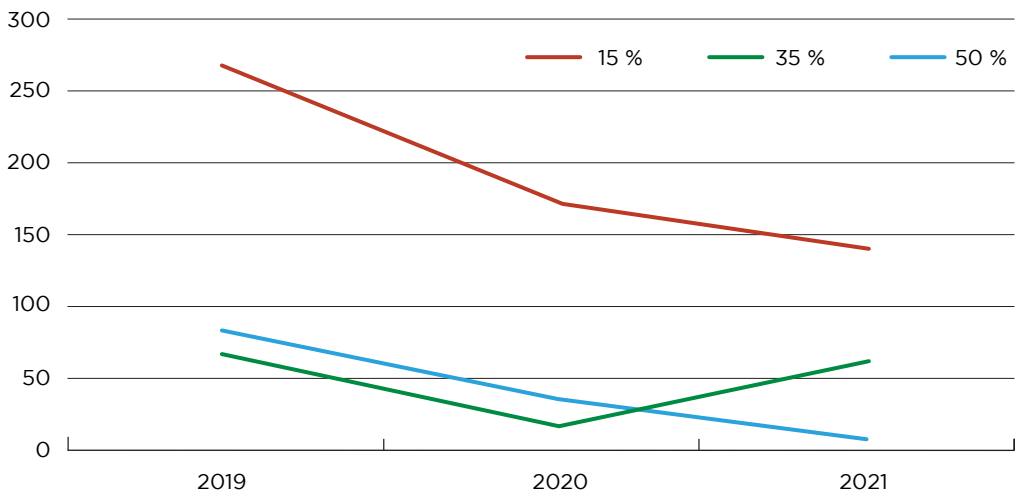
Le personnel métropolitain a une durée hebdomadaire de travail de 37 heures et 20 minutes. Le personnel local travaille 36 heures par semaine.

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

Types d'heures majorées

	2019	2020	2021
Heures supplémentaires			
15 %	267,2	173,0	141,0
35 %	64,1	18,5	56,5
50 %	78,0	33,0	7,0
Heures prévues dans le temps de travail			
25 %	829	929,5	1227,5
Total	**1238,3**	**1154,0**	**1432,0**

Heures supplémentaires du personnel local



A. LE TÉLÉTRAVAIL

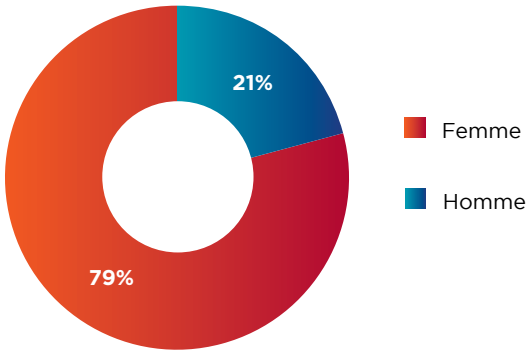
Depuis septembre 2020, l'EFR s'est dotée d'une charte du télétravail pour le personnel à raison d'une journée par semaine. En 2021 toutefois, au vu de la situation sanitaire, deux journées ont été accordées.

Pour l'intégralité de l'année 2021, un jour de télétravail a été accordé au titre de la charte du télétravail mise en place pour toutes les catégories de personnels dès septembre 2020 et un deuxième jour a été accordé pour les personnels utilisant les transports en commun et habitant à plus de 4 kilomètres de leur lieu de travail. Un troisième jour a été mis en place à la suite de la décision gouvernementale de fermer les écoles, du 15 mars au 6 avril 2021. Pour le personnel local, les tickets restaurants n'ont pas été attribués pour les jours travaillés en télétravail. Enfin, certains personnels en isolement du fait de la contagion du virus Covid ont pu toutefois télétravailler, lorsque les misions le permettaient.
Les chiffres ci-dessous ne prennent pas en compte ce cas de figure.

1. Le personnel métropolitain

Le nombre total de journées de télétravail enregistrée en 2021 se monte à 135 jours.

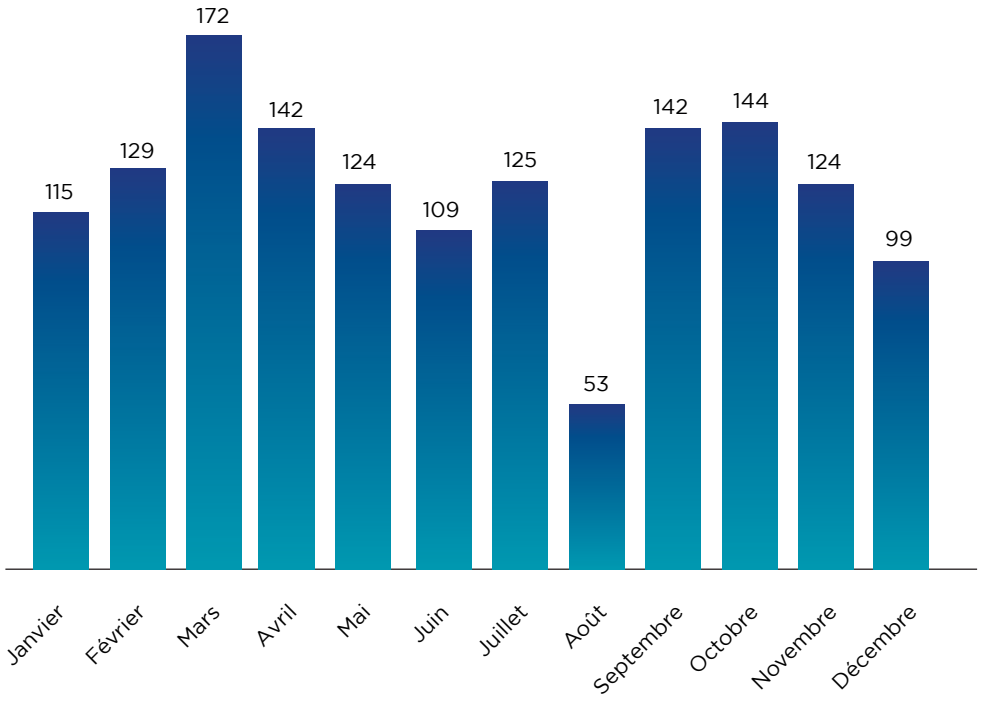
Nombre de jours de télétravail du personnel métropolitain, par genre



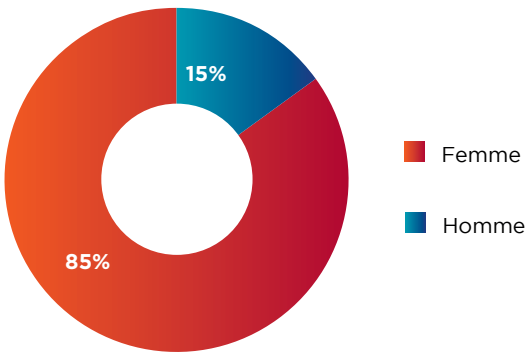
2. Le personnel local

Le nombre total de journées de télétravail enregistrée en 2021 se monte à 1478 jours.

Nombre de jours de télétravail du personnel local, par mois



Nombre de jours de télétravail du personnel local, par genre



B. LA CHARTE DU TÉLÉTRAVAIL

En septembre 2021, le dispositif adopté pour les différentes catégories de personnels en matière de télétravail a été prorogé, voire augmenté (cf. supra), du fait de la crise sanitaire dont les restrictions ont été sensiblement plus fortes dès le mois d'octobre 2021.

C. LES CONGÉS

Le personnel métropolitain a 43 jours de congés annuels ; le personnel local en dispose de 36. Au cours de l'année 2021, un personnel de droit local a été en disponibilité pour convenance personnelle.

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

Type de congés	Nombre de jours	Nombre de personnes
Longue maladie	0	0
Maternité	55	1
Parental (homme)	1	1
Congé paternité	14	1
Total	**70**	**3**

D. LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

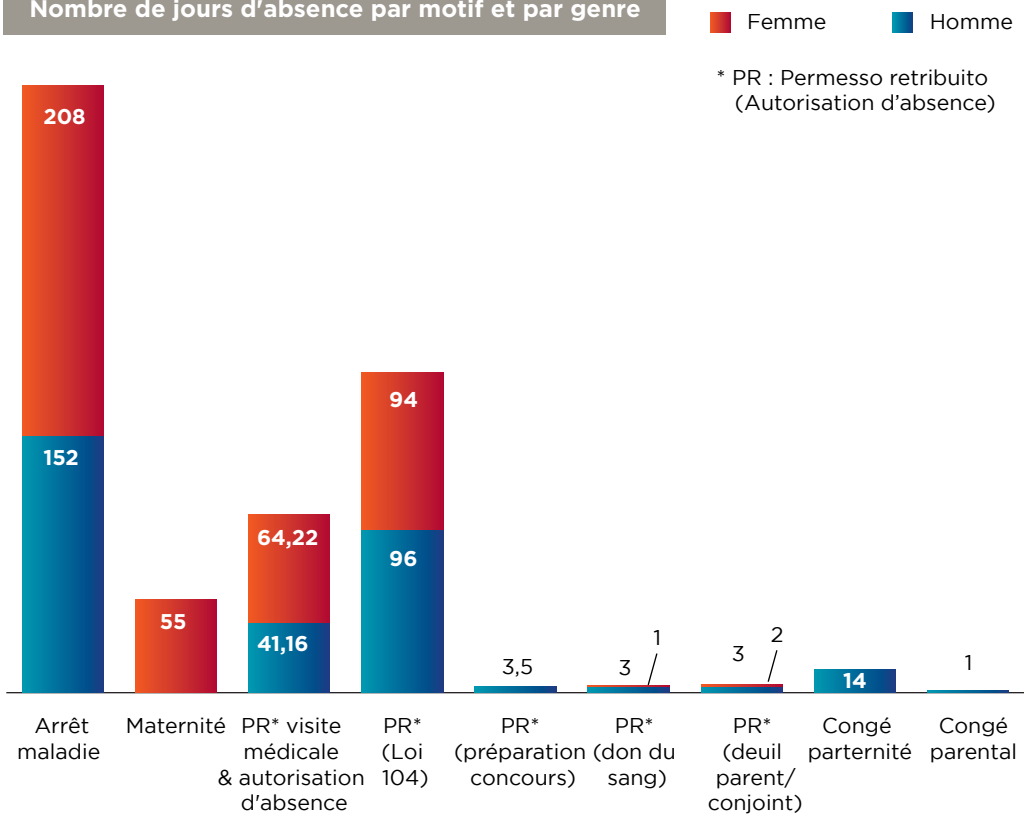
On décompte 117 jours placés sur compte épargne-temps (CET) pour 5 personnels. Vingt jours ont été utilisés à l'occasion d'un départ à la retraite au 31 décembre 2021. À l'inverse dix jours ont été placés sur CET par un seul personnel.

E. LES JOURS DE CARENCE

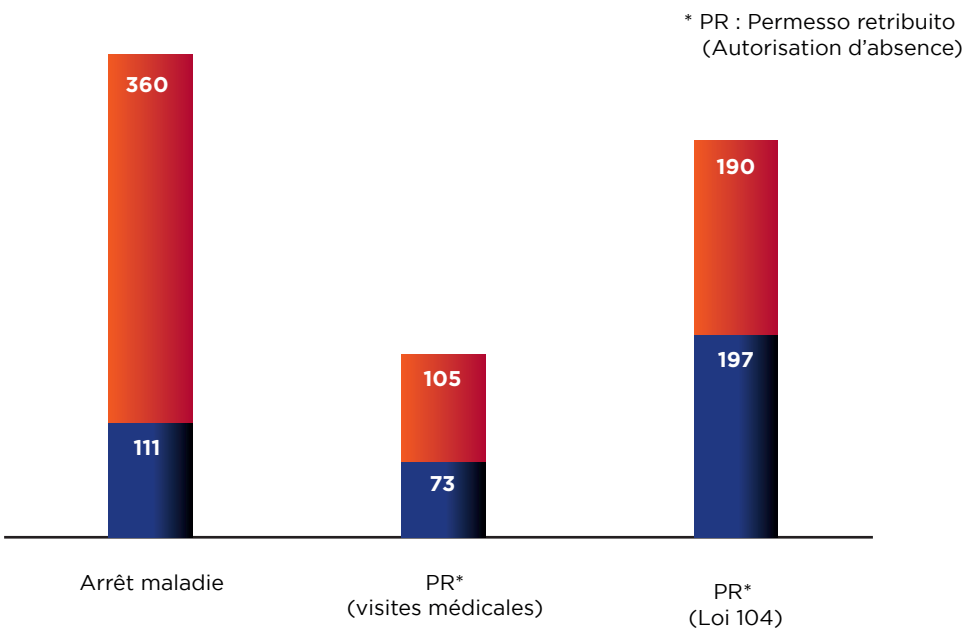
Un jour de carence a été prélevé suite à un arrêt maladie.

F. LES ABSENCES LIÉES À DES RAISONS DE SANTÉ OU D'AUTRES MOTIFS

Nombre de jours d'absence par motif et par genre



Comparaison des jours d'absence entre 2020 et 2021 (sur les 3 catégories d'absence les plus significatives)



VIII. ACTION SOCIALE

A. LES TICKETS RESTAURANTS (PERSONNEL LOCAL)

En 2021, 4348 tickets restaurants, d'une valeur de 7 euros, ont été distribués pour le personnel de droit local.

B. LA SORTIE DU PERSONNEL

En 2021, la sortie du personnel a été organisée le 23 septembre : une descente du Tibre en bateau suivie d'une visite du site archéologique de Portus.

IX. DIALOGUE SOCIAL

En 2021, le contrat collectif du personnel local pour la période 2021-2023 a été signé par la représentation syndicale italienne (CGIL) le 10 novembre 2021. Les mesures phares de cet accord sont l'instauration d'un troisième échelon d'ancienneté, l'introduction du télétravail et la mise en place d'une grille de rémunération spécifique pour les chercheurs rémunérés grâce à des financements obtenus par des agences de moyens au bénéfice de l'établissement.

Enfin, un livret d'accueil pour les nouveaux personnels, rédigé en partenariat comité technique-service administratif a vu le jour à la rentrée 2021.

ÉCOLE FRANÇAISE
DE ROME

Rapport social unique 2021

Projet graphique et composition :
Studio grafico Agostini, Roma

Achevé d'imprimer : novembre 2022

Image de couverture :
Sortie du personnel à Portus en novembre 2021

© École française de Rome
67, place Farnèse
I - 00 186 Rome