



BILAN SOCIAL 2020

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| ÉDITO DE LA DIRECTRICE | 5 |
| I. EFFECTIFS ET EMPLOIS | 7 |
| A. LES EFFECTIFS PERMANENTS | 7 |
| 1. Présentation générale des emplois et effectifs | 7 |
| 2. Présentation des emplois et effectifs en fonction de la situation réglementaire | 12 |
| B. LES EFFECTIFS NON PERMANENTS | 18 |
| 1. Les contrats à durée déterminée | 18 |
| 2. Les contrats occasionnels (vacations) et sur appel | 19 |
| 3. Les stagiaires | 20 |
| 4. Les contrats étudiants | 20 |
| II. CARRIÈRES DES PERSONNELS | 21 |
| A. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL | 21 |
| 1. Les recrutements | 21 |
| 2. Les départs | 22 |
| 3. Les membres | 22 |
| B. LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PROMOTIONS | 24 |
| 1. Les rémunérations | 24 |
| 2. Les promotions | 26 |
| C. LES FORMATIONS | 28 |
| 1. Les formations | 28 |
| 2. Les déplacements | 32 |
| III. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 35 |
| A. LES CONDITIONS DE TRAVAIL | 35 |
| 1. Le temps de travail | 35 |
| 2. Les absences | 36 |
| 3. La mise en place du télétravail | 38 |

| | |
|--|-----------|
| B. LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS | 38 |
| 1. Les indicateurs des risques professionnels | 38 |
| 2. La médecine du travail | 38 |
| 3. Les autres actions de prévention | 38 |
| | |
| IV. ACTION SOCIALE ET VIE DE L'EFR | 43 |
| | |
| A. LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2020 | 43 |
| | |
| B. LE DIALOGUE SOCIAL | 44 |
| 1. Les instances du dialogue social à l'EFR | 44 |
| 2. Les représentants du personnel | 45 |
| 3. Les moyens alloués au dialogue social | 45 |
| | |
| C. LA RÉORGANISATION DES SERVICES SUPPORTS DE L'EFR | 46 |
| | |
| D. LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE | 46 |
| 1. Les prestations obligatoires | 46 |
| 2. Les autres actions sociales et culturelles proposées | 47 |
| | |
| E. LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'EFR | 47 |
| 1. Le conseil d'administration | 48 |
| 2. Le conseil scientifique | 49 |
| | |
| ANNEXE : DIAGNOSTIC ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS | 51 |
| | |
| A. INDICATEURS AXE 1: ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS | 51 |
| | |
| B. INDICATEURS AXE 2: GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS | 52 |
| | |
| C. INDICATEURS AXE 3: ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE | 55 |
| | |
| D. INDICATEURS AXE 4: LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS | 58 |
| | |
| E. GOUVERNANCE DE L'ÉTABLISSEMENT | 58 |

ÉDITO DE LA DIRECTRICE

Cette quatrième édition du bilan social de l'École française de Rome (EFR) offre une vision d'ensemble de la situation des personnels au 31 décembre 2020, année marquée par dix mois de crise sanitaire et de mesures de restriction qui ont bouleversé la vie de l'établissement. Pendant la durée du confinement, du 9 mars au 4 mai, seules les activités qu'il était possible de maintenir à distance ont pu se poursuivre, car l'École a dû rester fermée à ses personnels comme à ses usagers. La reprise de l'activité sur les sites, encore limitée pendant le mois de mai, s'est progressivement étendue, avec la présence à plein temps des personnels ne pouvant pas télétravailler à partir du 3 juin. Le retour complet de tous en présence est intervenu après la pause estivale, du 24 août au mois d'octobre, avant que la dégradation de la situation sanitaire n'impose de nouvelles restrictions et adaptations.

La gestion de la crise, en plusieurs phases, a nécessité une exceptionnelle réactivité et un investissement considérable de la part des chefs de service, pour garantir en toutes circonstances la santé et la sécurité sur les lieux de travail, comme pour assurer la continuité des missions premières de l'École. Elle a fortement sollicité la capacité d'adaptation et la solidarité de toutes les catégories de personnels qui ont manifesté, dans cette épreuve, leur fidèle engagement au service de l'établissement. Si les rencontres scientifiques, la mobilité internationale, les chantiers archéologiques, les recherches en archives, bibliothèques et musées, les formations doctorales, ont été entravées et ralenties, si les moments de sociabilité qui rassemblent ordinairement le personnel tout au long de l'année ont été limités, les équipes sont restées en contact, actives, et n'ont pas perdu de vue les projets à plus long terme de l'établissement. En outre, la mise en place du télétravail, qui était déjà envisagée, s'est trouvée accélérée par les circonstances et l'établissement s'est doté en peu de temps de tous les outils pour faciliter le travail et les rencontres à distance. Ces acquis sont désormais stablement inscrits dans les modes d'organisation des activités.

Ce document s'adresse tout d'abord au personnel de l'École française de Rome, qui œuvre au quotidien au rayonnement de l'établissement, ainsi qu'au public curieux de découvrir l'organisation interne de l'École au travers des hommes et des femmes qui en assurent le fonctionnement au quotidien.

Je vous en souhaite une excellente lecture.

Brigitte Marin

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), qui recouvrent 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 mission.

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.

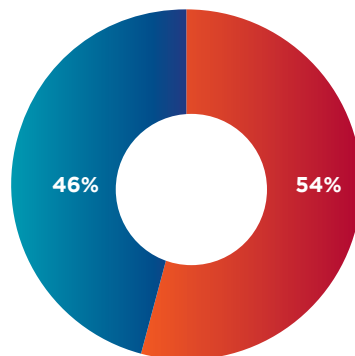
Le plafond d'emploi fixé par la tutelle pour l'année 2020 s'élève à 70 emplois à temps plein.

1.2. Effectifs globaux

Au 31 décembre 2020, l'EFR emploie 69 personnes, pour 65,79 équivalent temps plein (ETPT).

Répartition des effectifs par genre

■ Femme ■ Homme



Les effectifs de l'EFR, se composent, au 31 décembre 2020, de 37 femmes et 32 hommes.

1.3. Répartition des effectifs au sein de l'EFR

Répartition des effectifs par service

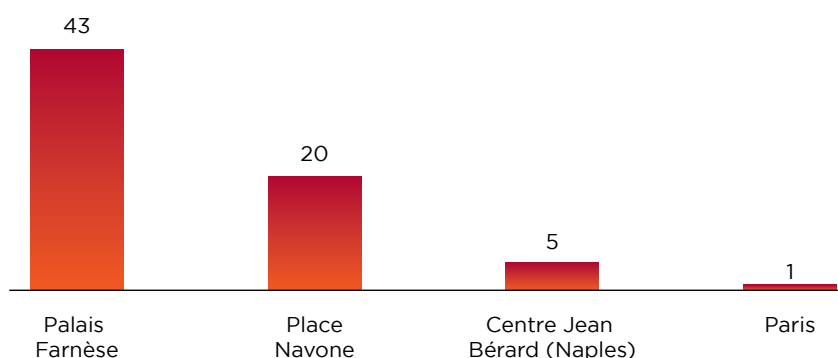
| | Services support | Bibliothèque | Section Antiquité | Section Moyen Âge | Section Époque moderne | Centre Jean Bérard | Service des publications | Service archéologique |
|---------------------|------------------|--------------|-------------------|-------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------|
| Effectifs physiques | 19 | 15 | 7 | 7 | 10 | 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 scientifique et de l'ensemble des chercheurs, les membres scientifiques, rattachés à chacune des sections. Le service archéologique, sous la responsabilité du directeur des études pour l'Antiquité (comptabilisé dans le tableau sous la Section Antiquité), compte deux personnels à son actif.

La bibliothèque représente le service le plus important de l'EFR, avec 15 agents.

Le Centre Jean Bérard (CJB), unité de service et de recherche EFR-CNRS basée à Naples, comprend 5 personnels rémunérés par l'EFR. D'autres personnels, au nombre de 5 dont la direction du CJB, sont gérés et rétribués par le CNRS.

Répartition des effectifs par site



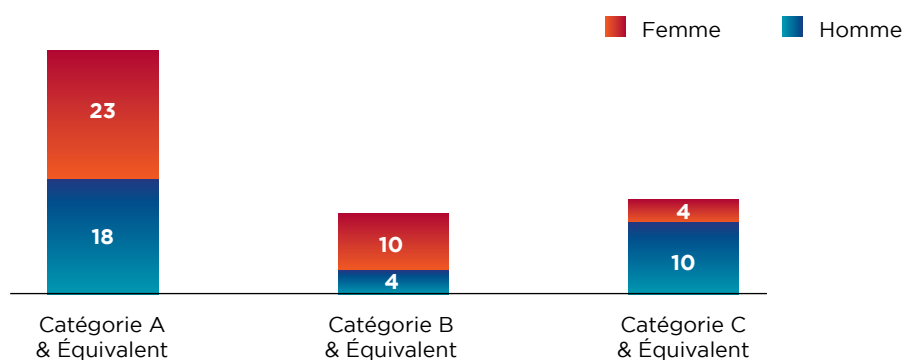
Le personnel de l'EFR est réparti sur plusieurs sites.

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

- L'immeuble situé place Navone 62 regroupe les services supports 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 (Crypta Balbi), situé via dei Delfini 14 jusqu'en décembre 2018, en concession à l'EFR par l'administration des biens archéologiques italiens, a dû être évacué par mesure de précaution, car l'immeuble attenant menaçait ruine. Le personnel, déplacé sur le site de Navone, n'a, à ce jour, ni réintégré les lieux ni retrouvé des locaux adéquats aux activités du laboratoire ;
- Depuis le 1^{er} septembre 2015, le responsable des publications est basé à Paris au siège de l'École française d'Extrême-Orient. Son poste est mutualisé à mi-temps avec la Casa de Velázquez, à Madrid depuis 2016.

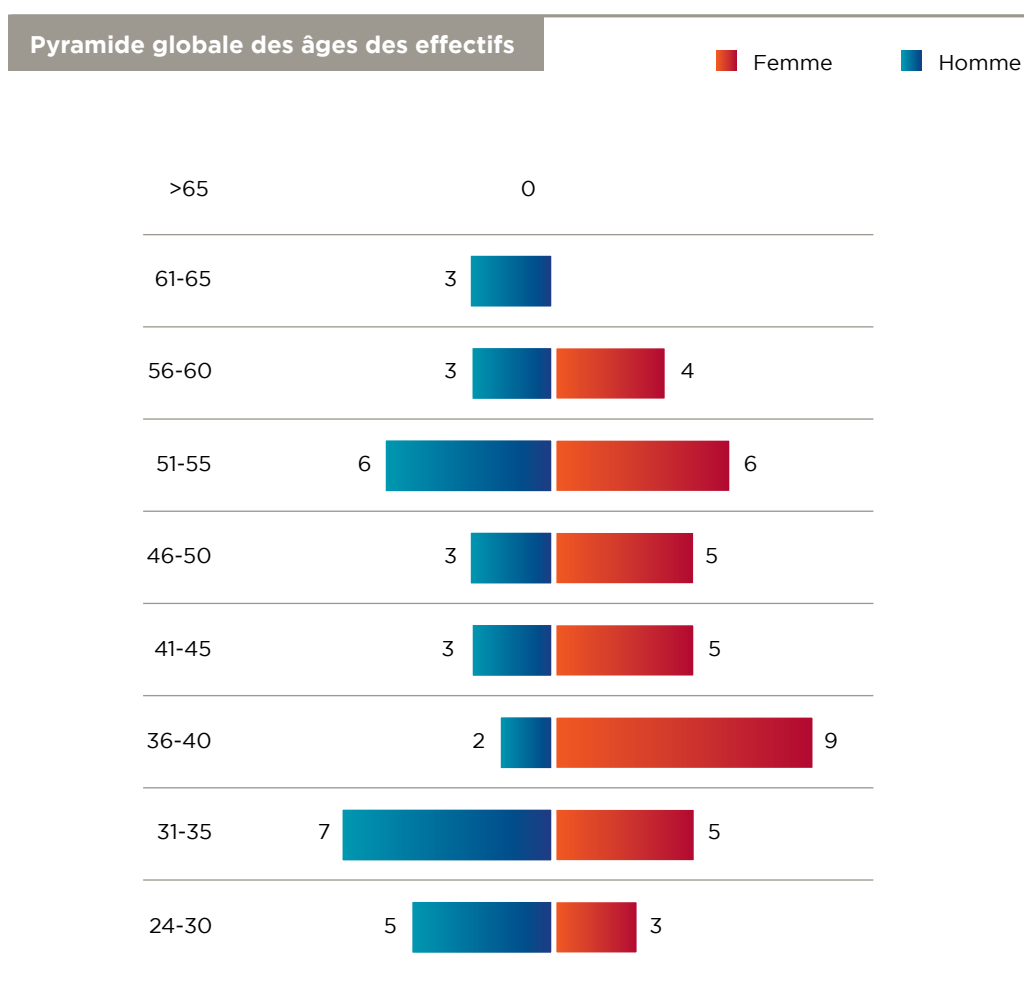
1.4. Répartition des effectifs par niveau

Répartition des effectifs en fonction du niveau et du genre



Ce graphique présente la répartition de l'ensemble des personnels, en fonction des niveaux de qualification de la fonction publique française (ou de leurs équivalents pour les personnels relevant de contrats de droit privé local), en termes de missions/responsabilités. Comme en 2019, la structure des emplois de l'EFR est caractérisée par une part importante d'emplois relevant de la catégorie A ou équivalent (41 personnes au total), notamment en raison de la présence des 18 membres chercheurs à l'EFR.

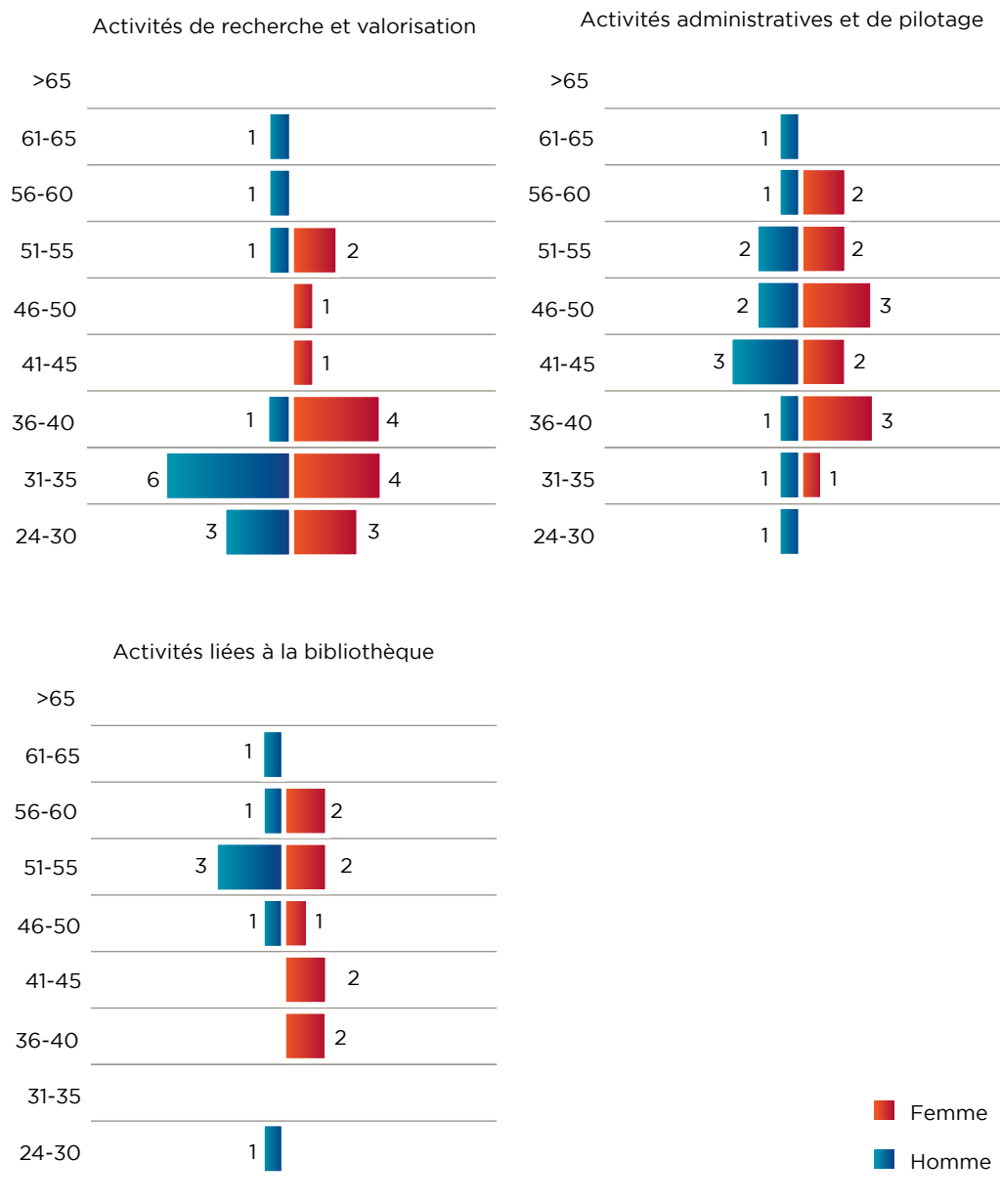
1.5. Âge et ancienneté des effectifs



L'âge moyen est de 44,1 ans (contre 46,4 ans en 2019) et l'âge médian de 45 ans (contre 44 ans en 2019).

La moyenne d'âge est de 44,4 ans pour les hommes (contre 44,9 ans en 2019) et de 43,7 ans pour les femmes (contre 42,2 ans en 2019).

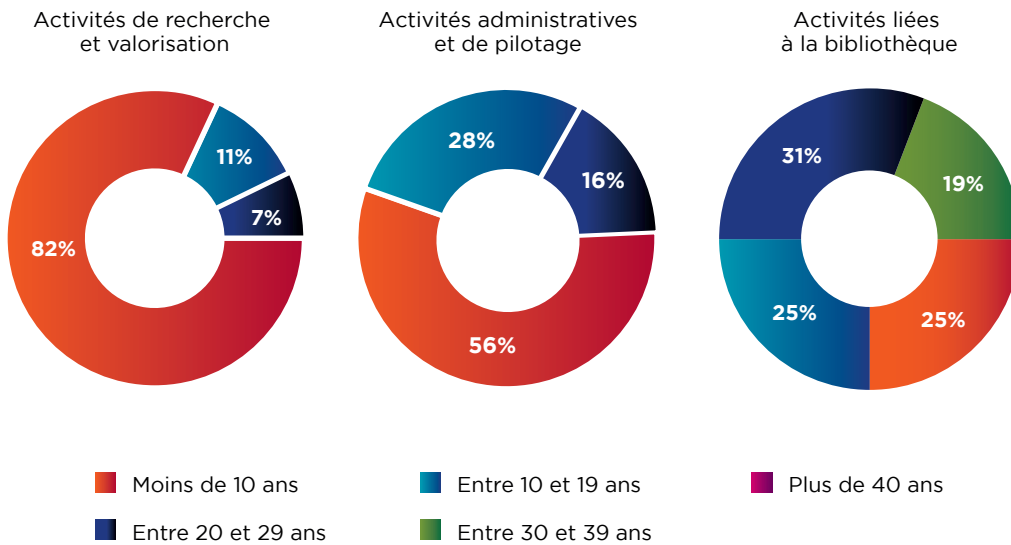
Pyramide des âges par mission



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 moyenne d'âge du personnel dédié aux activités de recherche et de valorisation est de 38,3 ans (inchangé par rapport à l'année 2019), celle du personnel dédié aux activités administratives et de pilotage de 46,7 ans (contre 45,8 ans en 2019) et celle du personnel dédié aux activités de bibliothèque de 50 ans (contre 49,3 ans en 2019).

Ancienneté des effectifs à l'EFR par mission



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

- 7 % des personnels dédiés aux activités de recherche et valorisation de la recherche ;
- 18 % des personnels dédiés aux activités administratives, support et de pilotage ;
- 50 % des personnels dédiés aux activités liées à la bibliothèque.

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

- 50 % des personnels dédiés aux activités liées à la bibliothèque ;
- 84 % des personnels dédiés aux activités administratives, support et de pilotage ;
- 93 % 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 réalisées en majeure partie grâce aux recrutements de jeunes chercheurs, et sur des mandats limités dans le temps.

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

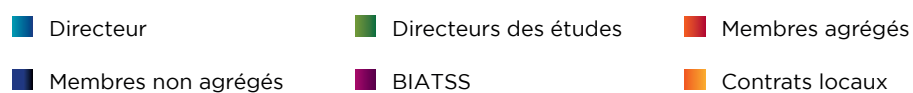
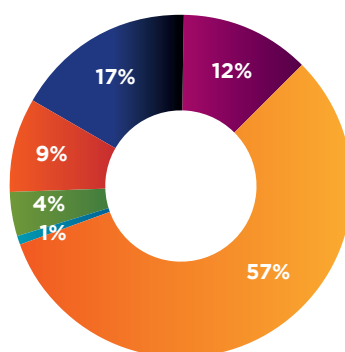
2.1. Les différents statuts des emplois au sein de l'EFR

Les personnels de l'EFR regroupent :

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

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 43,5 % d'agents publics (fonctionnaires, BIATSS et contractuels de droit public) et à 56,5 % de personnels locaux.

On constate une part toujours plus importante de membres scientifiques contractuels, au nombre de 10 eu égard au nombre de membres titulaires de la fonction publique (membres agrégés ou certifiés), soit 8 en 2020.

Répartition des effectifs physiques par corps et par genre

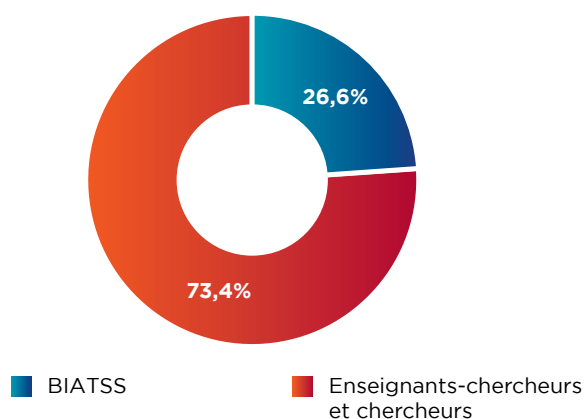
| | Homme | Femme | Total | ETPT |
|--|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Personnel enseignant et de recherche | | | | |
| Enseignants-chercheurs | | | | |
| Corps des professeurs des universités | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Corps des maîtres de conférences | 3 | 0 | 3 | 3 |
| Membres | | | | |
| Membres agrégés | 4 | 2 | 6 | 6 |
| Membres non agrégés | 5 | 7 | 12 | 12 |
| Total | 12 | 10 | 22 | 22 |
| Personnel BIATSS | | | | |
| Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation | | | | |
| 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 | | 1 | 1 | 1 |
| Total | 3 | 5 | 8 | 8 |
| 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 | 5 | 7 | 12 | 12 |
| II F 4 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| II F 3 | 6 | 1 | 7 | 6,83 |
| II F 2 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| II F 1 | 1 | 1 | 2 | 0,52 |
| Total | 17 | 22 | 39 | 35,79 |
| Total général | | | | 65,79 |

2.2. Le personnel métropolitain

L'ensemble des fonctionnaires et contractuels de droit public sont employés à temps plein. Ils représentent donc 30 personnes pour 30 ETPT (une convention de mutualisation des activités du responsable des publications avec la Casa de Velázquez prévoit le reversement de la moitié de son salaire. Pour l'EFR, il est toutefois considéré comme 1 ETPT et consomme 1 emploi).

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

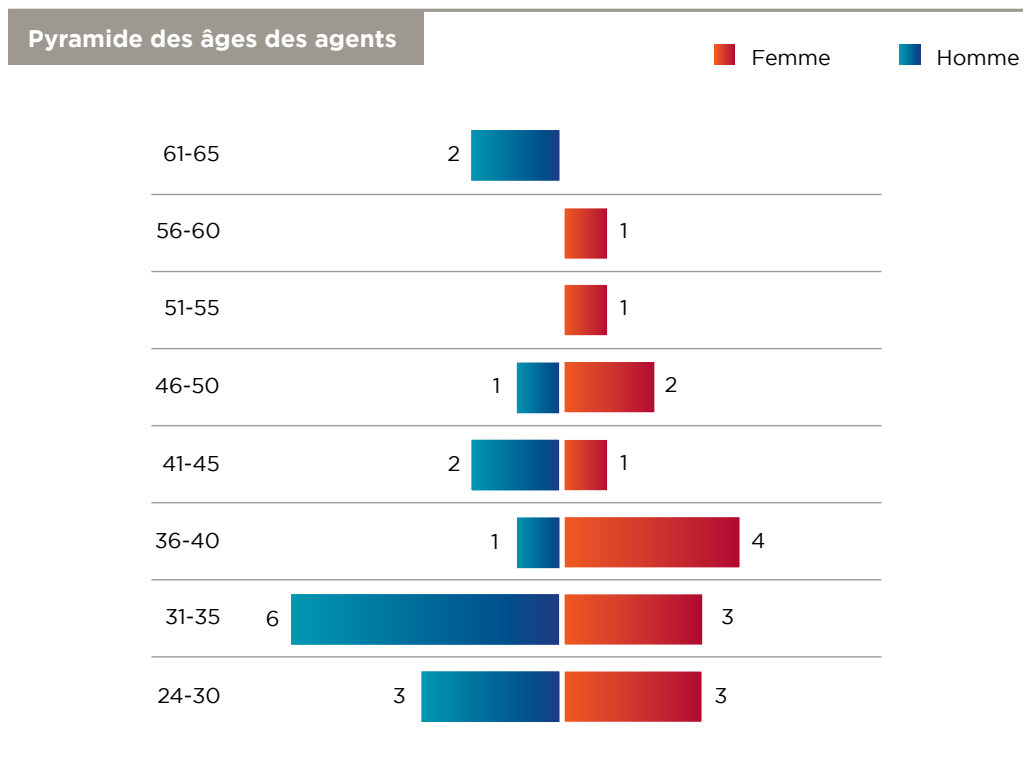
| | | Homme | Âge moyen | Femme | Âge moyen | Total effectifs |
|-------------|-------------|-------|-----------|-------|-----------|-----------------|
| Titulaire | Catégorie A | 10 | 41 | 9 | 43,4 | 19 |
| | Catégorie B | 1 | 49 | | | 1 |
| Contractuel | Catégorie A | 4 | 32,25 | 6 | 34,3 | 10 |

Répartition des agents par catégorie de personnel


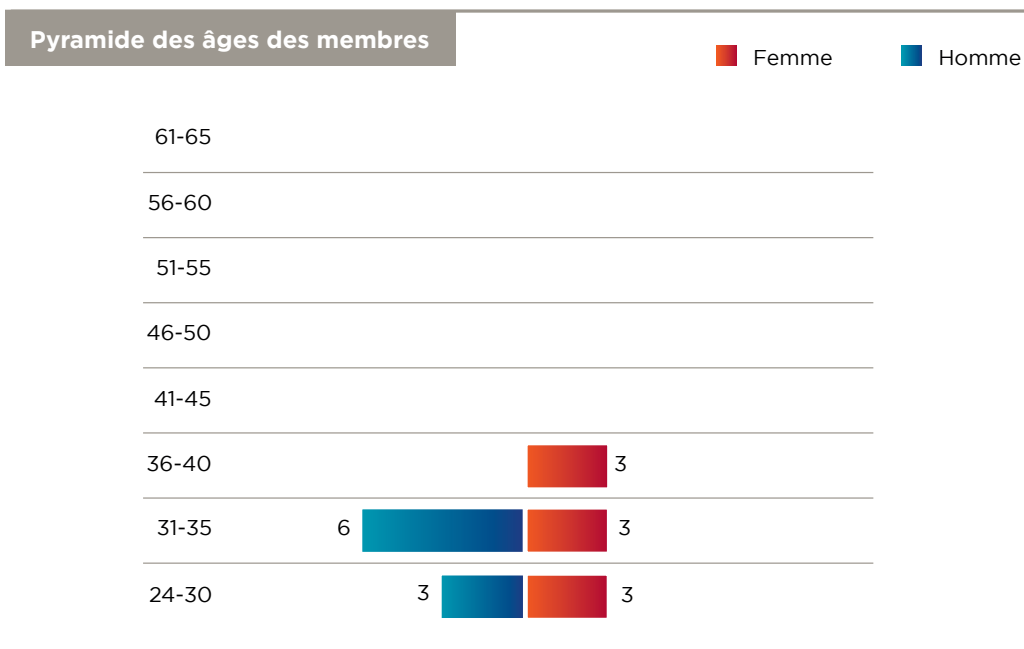
Le personnel métropolitain est composé de personnels BIATSS, d'enseignants et d'enseignants-chercheurs.

Répartition des agents par corps ou contrat, 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 | 3 | 0 | 3 | 3 |
| | Membres | | | | |
| | Membres agrégés | 4 | 2 | 6 | 6 |
| Membres non agrégés | 5 | 7 | 12 | 12 | |
| | Total | 12 | 10 | 22 | 22 |
| Personnel BIATSS | Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation | | | | |
| | 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 |



La moyenne d'âge du personnel métropolitain est de 39,4 ans (contre 38,9 ans en 2019). L'âge moyen des hommes est de 38,9 ans (contre 39,4 en 2019) et celui des femmes est de 39,8 ans (contre 38,2 en 2019).



La moyenne d'âge des membres scientifiques est de 32,7 ans (contre 33,1 ans en 2019). L'âge moyen des membres hommes est de 31,8 ans (contre 33,9 ans en 2019) et l'âge moyen des membres femmes est de 33,7 ans (contre 32 ans en 2019).

2.3. Les agents sous contrat de droit local

L'EFR emploie 39 personnels selon ce statut, représentant 35,79 ETPT. Ils sont en majorité employés en CDI.

Au 1^{er} janvier 2020, un personnel d'accueil (embauché depuis le 1^{er} février 2017) a vu son emploi transformé en contrat à durée indéterminée, tout comme le topographe-géomaticien, embauché depuis le 1^{er} février 2018, également au 1^{er} janvier 2020. Le personnel d'accueil recruté selon la modalité de « contrat sur appel » le 1^{er} juin 2018 a également été stabilisé au 1^{er} janvier 2020.

Par ailleurs, deux personnels, embauchés à durée déterminée au 1^{er} janvier 2020 (un sur le poste d'assistante scientifique et l'autre sur un poste d'agent d'accueil vacant suite à un départ à la retraite au 31 décembre 2019), ont été stabilisés en contrat à durée indéterminée en fin d'année civile 2020, respectivement au 1^{er} décembre et 1^{er} novembre).

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.

Il convient par ailleurs de noter que, suite à la réorganisation des services supports en fin d'année civile 2020, deux postes à mi-temps ont été créés (sur un emploi vacant depuis août 2020 suite à un départ à la retraite d'un personnel magasinier) : un poste d'assistant de gestion à l'agence comptable (octobre 2020), aux fins de la mise en place d'un service facturier, et un poste d'assistant de gestion pour assurer le suivi administratif du service des publications (décembre 2020). Ces deux personnes bénéficient d'un contrat à durée déterminée.

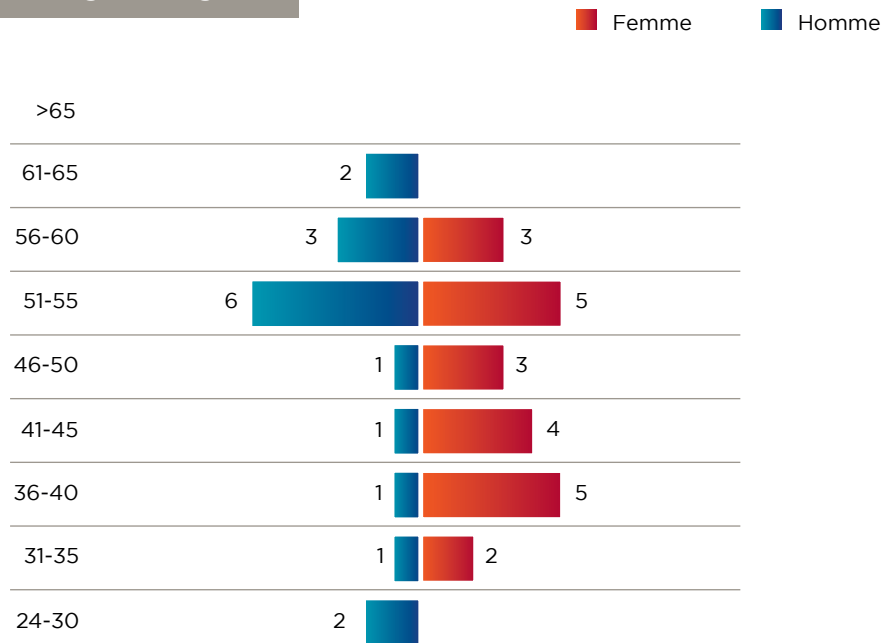
L'ensemble des personnels de droit local appartient à la catégorie des BIATSS.

Répartition par niveau de rétribution, âge moyen et ETPT

| | Homme | | | Femme | | | Total | | |
|--------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|--------------|
| | Effectif | Âge moyen | ETPT | Effectif | Âge moyen | ETPT | Effectif | Âge moyen | ETPT |
| IIIF5 | 0 | | 0 | 1 | 54,0 | 1 | 1 | 54,0 | 1 |
| IIIF4 | 1 | 57,0 | 1 | 1 | 59,0 | 0,69 | 2 | 58,0 | 1,69 |
| IIIF3 | 0 | | 0 | 2 | 57,5 | 1,75 | 2 | 57,5 | 1,75 |
| IIIF2 | 2 | 59,0 | 2 | 5 | 46,8 | 5 | 7 | 50,3 | 7 |
| IIIF1 | 5 | 44,6 | 5 | 7 | 43,3 | 7 | 12 | 43,8 | 12 |
| IIF4 | 2 | 57,0 | 2 | 3 | 36,7 | 2 | 5 | 43,8 | 4 |
| IIF3 | 6 | 47,3 | 6 | 1 | 53,0 | 0,83 | 7 | 48,1 | 6,83 |
| IIF2 | 0 | | 0 | 1 | 52,0 | 1 | 1 | 52,0 | 1 |
| IIF1 | 1 | 45,0 | 0,27 | 1 | 41,0 | 0,25 | 2 | 43,0 | 0,52 |
| Total | 17 | | 16,27 | 22 | | 19,52 | 39 | | 35,79 |

Les femmes représentent 56,4 % des effectifs physiques.

Pyramide des âges des agents



La moyenne d'âge du personnel local est de 46,4 ans (contre 45,6 ans en 2019). Elle est plus élevée chez les hommes (49,2 ans) que chez les femmes (46,4 ans).

B. LES EFFECTIFS NON PERMANENTS

Les effectifs non permanents recouvrent le personnel recruté par l'EFR pour répondre à un besoin ponctuel, lié à une augmentation temporaire de l'activité ou à un remplacement momentané de personnels permanents. 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 contrats à durée déterminée

Outre les deux personnels embauchés à durée déterminée sur postes vacants (voir *supra*), deux personnes ont été embauchées à durée déterminée en remplacement d'un personnel en congé parental (jusqu'en avril 2020), ce personnel exerçant jusqu'en octobre 2020 deux missions distinctes (mi-temps communication et mi-temps service hébergement).

Enfin, deux personnes ont été embauchées pour une mission spécifique de catalogage rétrospectif, grâce à une subvention de l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur (ABES), au sein de la bibliothèque de l'EFR et de celle du Centre Jean Bérard.

2. Les contrats occasionnels (vacations) et sur appel

2.1. Les contrats occasionnels

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

| Destination EFR | Nombre de contrats | Hommes | Femmes | Coût (en euros) |
|----------------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------------|
| Bibliothèque | 5 | 0 | 2 | 7.314 |
| Diffusion des savoirs | 3 | 0 | 2 | 4.000 |
| Formation Personnel Scientifique | 4 | 1 | 0 | 5.000 |
| Pilotage | 12 | 2 | 5 | 7.040 |
| Recherche | 27 | 11 | 11 | 35.920 |
| Total | 51 | 14 | 20 | 59.274 |

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 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 scientifiques de l'EFR) ou de sa valorisation (exemple : traductions de documents). Ces contrats sont plafonnés par la loi italienne à un montant de 5 000 euros par personne et par an.

Le montant total en 2020 dépensés pour ce type de contrat est de 59 274 euros. On note que cette année encore, les contrats de ce type ont, dans leur grande majorité, été destinés aux activités de recherche (35 920 euros) soit 60,6 % du total.

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, recrutée en juin 2018, a été stabilisée au 1^{er} janvier 2020.

En 2020, il a été fait appel à ce personnel pour un total de 114,5 heures (contre 438 heures en 2019). Cette forte baisse s'explique par la fermeture de l'établissement au public et par la suppression des manifestations scientifiques dues au confinement pendant la crise sanitaire Covid-19.

3. Les stagiaires

La diversité des métiers et compétences au sein de l'EFR se traduit dans la diversité des stagiaires accueillis, en termes d'origine des stagiaires et des spécialités. En 2020, on dénombre 2 stagiaires accueillis contre 6 en 2019 (un homme et une femme), pour 270 jours de présence à l'EFR.

Répartition du nombre de stagiaires et de jours cumulés par service

| Service EFR | Nombre de stagiaires | Nombre de jours cumulés |
|---------------|----------------------|-------------------------|
| Communication | 1 | 120 |
| CJB | 1 | 150 |
| Total | 2 | 270 |

Sur les 2 stagiaires accueillis en 2020 (un homme et une femme), les services bénéficiaires ont été le service communication et le Centre Jean Bérard de Naples.

Origine des stagiaires

Les deux stagiaires accueillis en 2020 sont étudiants à l'université et de nationalité italienne. Cette année l'EFR n'a pas accueilli de fonctionnaires-stagiaires issus des écoles de service public françaises (type ENSSIB...).

4. Les contrats étudiants

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 : essentiellement un appui aux personnels des bibliothèques (accueil des lecteurs le samedi et en soirée et rangement des livres).

Sur la période du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2020 (année universitaire), l'EFR a embauché trois étudiants (deux hommes et une femme) inscrits au programme européen pour la mobilité des étudiants Erasmus, pour un total de 750 heures de permanence prévues sur la période.

II. CARRIÈRES DES PERSONNELS

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

Les rémunérations des personnels locaux sont indexées sur la grille indiciaire de la fonction publique italienne (CCNL *Comparto Ministeri* signé le 12 février 2018 pour la période 2016-2018). Ce nouveau contrat a revalorisé les payes de base de tous les grades associés à cette grille indiciaire. En parallèle, le contrat collectif de l'EFR a été signé le 5 mars 2018 et a instauré localement un nouvel échelon d'ancienneté, après 3 ans de service. Il arrive à échéance le 31 décembre 2020.

Concernant les fonctionnaires titulaires, on peut citer, comme cadre de référence, le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 pour les maîtres de conférences 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.

A. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Les membres scientifiques 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 à durée indéterminée par genre | | |
|---|-------|-------|
| | Homme | Femme |
| Fonction publique (concours externe : titularisation 2020) | 0 | 1 |
| CDI (emploi local : stabilisation par transformation du CDD en CDI) | 3 | 2 |

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

- Une fonctionnaire stagiaire à compter du 1^{er} décembre 2019 (Bap F « culture, communication, production et diffusion des savoirs », appartenant au corps des

ingénieurs d'études classe normale (catégorie A) a été titularisée sur le poste de chargée de communication au 1^{er} décembre 2020.

- Deux personnels, embauchés à durée déterminée au 1^{er} janvier 2020 (une femme, sur le poste d'assistante scientifique et un homme, sur un poste d'agent d'accueil vacant suite à un départ à la retraite), ont été stabilisés en contrat à durée indéterminée en fin d'année civile 2020, respectivement au 1^{er} décembre et 1^{er} novembre. Par ailleurs, 3 personnels (2 hommes et 1 femme) embauchés au cours d'années antérieures ont été stabilisés au 1^{er} janvier 2020.

Suite à la réorganisation des services supports en fin d'année civile 2020 (voir *supra*), deux postes à mi-temps ont été créés (sur un emploi vacant depuis août 2020 suite à un départ à la retraite d'un magasinier en bibliothèque) : un poste d'assistant de gestion à l'agence comptable (prise de poste en octobre 2020), aux fins de la mise en place d'un service facturier, et un poste d'assistant de gestion pour assurer le suivi administratif du service des publications (prise de poste en décembre 2020).

Le directeur des études pour la section Antiquité a été renouvelé dans ses fonctions à compter du 1^{er} septembre 2020, pour un second et dernier mandat de 3 ans. Enfin, une nouvelle responsable de la bibliothèque, conservatrice en chef, a été nommée à compter du 1^{er} septembre 2020, pour 4 ans, à la suite d'une mutation du conservateur des bibliothèques en poste depuis 2015.

2. Les départs

Les départs définitifs par genre et motif

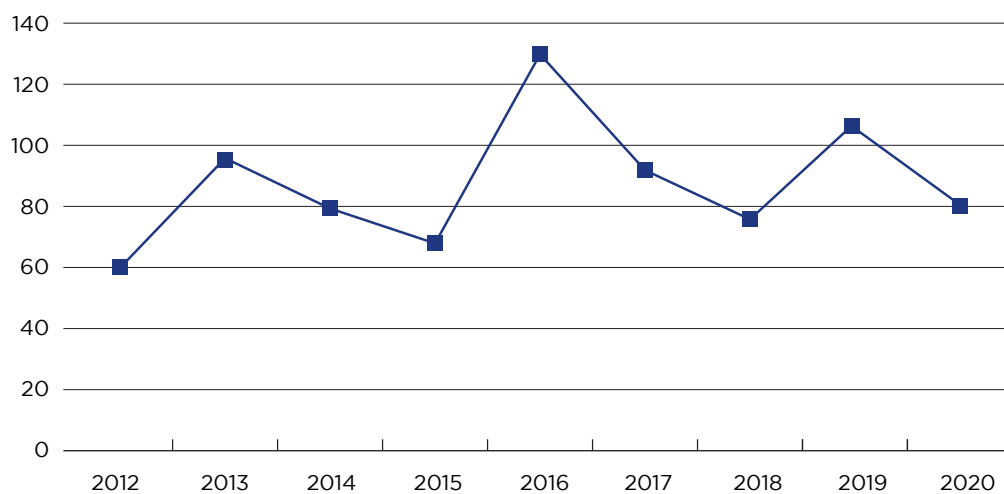
| | Homme | Femme |
|-------------------------------|-------|-------|
| Fonction publique | 0 | 0 |
| CDI (emploi local) : retraite | 1 | 0 |

Outre les mouvements de personnels propres aux membres scientifiques en fin de mandat (voir *infra*), deux départs sont à enregistrer : la mise en disponibilité d'une éditrice au service des publications, pour un an (au 1^{er} septembre 2020), et le départ à la retraite (homme) d'un des magasiniers de la bibliothèque, au 31 juillet 2020.

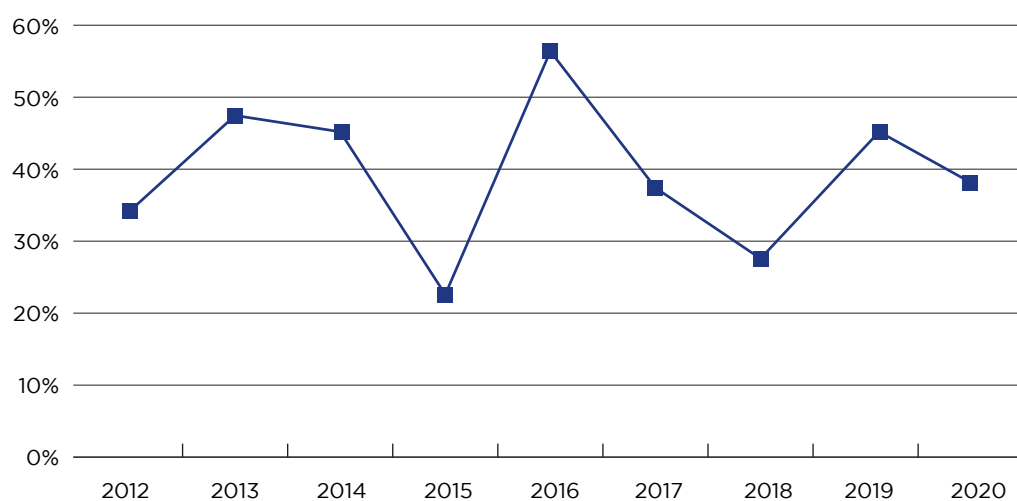
3. Les membres

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 auditions des candidats admis à poursuivre le concours par cette même commission. Pour la campagne 2020, le service administratif a amélioré la plateforme de recrutement des membres scientifiques par le développement informatique spécifique d'un module permettant de poster en ligne les lettres de recommandation des personnalités scientifiques sur un espace dédié.

Évolution du nombre de candidatures reçues depuis 2012



Évolution du taux de renouvellement des membres depuis 2012



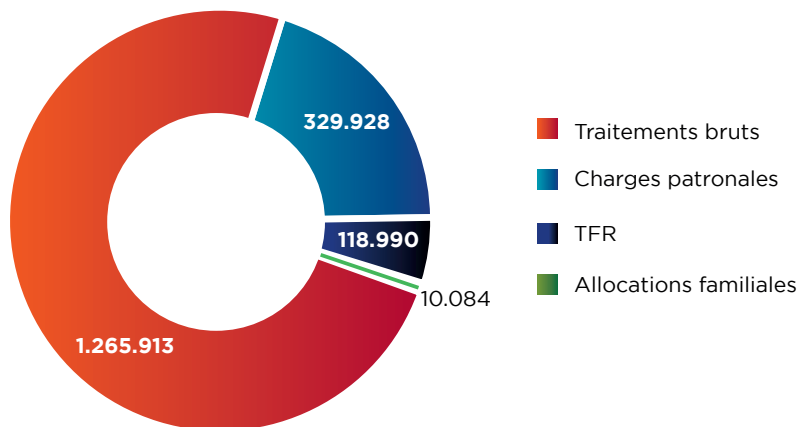
Pour la campagne de recrutement des membres 2020, 79 candidatures ont été reçues (27 demandes pour l'Antiquité, 12 pour le Moyen Âge et 40 pour les Époques moderne et contemporaine). Vingt-et-une personnes ont été auditionnées, pour 7 postes vacants. Sur les 7 nouveaux membres, on décompte 2 contractuels de droit public. Le taux de renouvellement des membres en septembre 2020 est de 39 % (contre 44 % en 2019). Les membres sortants, contractuels ou fonctionnaires en position de détachement auprès de l'EFR, ont obtenu une affectation dans l'ESR permanente (3) ou sous contrat (2), à l'exception de deux d'entre eux, réaffectés dans le secondaire. Enfin, un membre contractuel ayant quitté l'EFR au 31 août 2019 a perçu l'allocation de retour à l'emploi (ARE) de juillet 2020 à octobre 2020.

B. LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PROMOTIONS

1. Les rémunérations

En 2020, la crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 n'a pas eu d'impact sur les rémunérations. Le personnel ayant été placé en télétravail a pu, après quelques jours de congés obligatoires, maintenir l'activité, tandis que les personnes ne pouvant télétravailler ont bénéficié d'un système de récupération d'heures lorsque l'activité a pu reprendre, progressivement le 4 mai 2020. Le personnel placé en télétravail a observé une reprise de l'activité sur site à partir du 3 juin 2020. Une prime a été attribuée aux personnels ayant assuré la continuité du service, selon les dispositions du décret n° 2020-570 du 4 mai 2020, à savoir, une prime unique à 3 personnes en juillet 2020 sur décision de la directrice de l'EFR (responsable informatique, technicien informatique et responsable administrative).

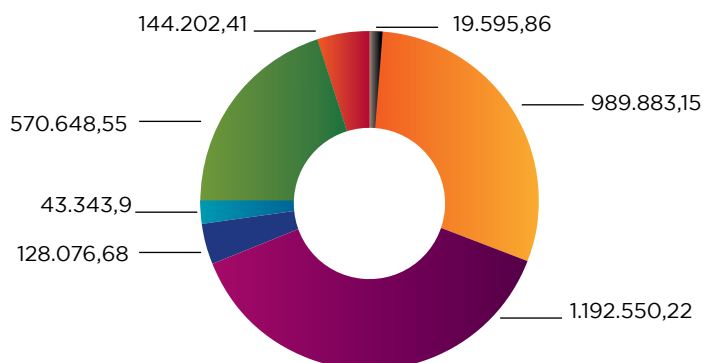
Rémunérations des personnels locaux (coûts employeurs compris), personnels permanents (y compris personnels sous recettes fléchées), en euros



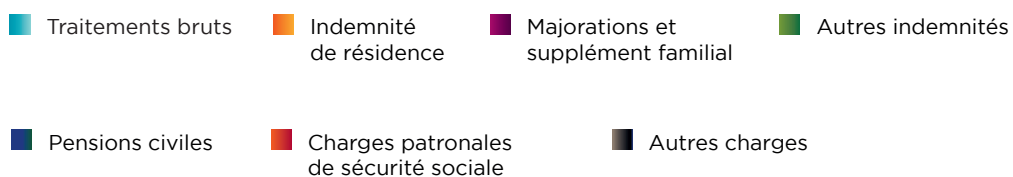
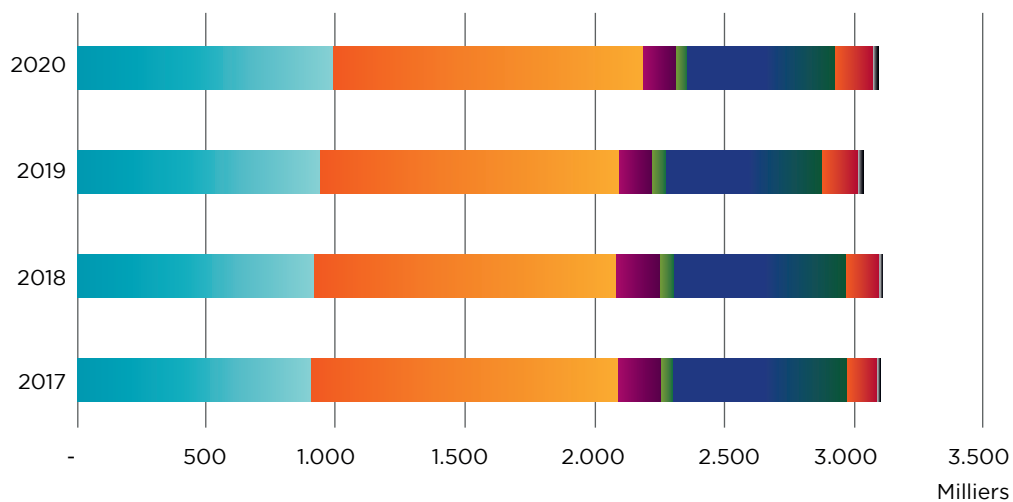
Répartition des salaires et des quotités de service par genre

| | Coût total | ETPT | Coût moyen |
|--------------|------------------|--------------|---------------|
| Femmes | 730.818 | 19,68 | 37.135 |
| Hommes | 703.939 | 16,95 | 41.530 |
| Total | 1.434.757 | 36,63 | 39.169 |

Rémunérations des personnels métropolitains (coûts employeur compris), personnels permanents, en euros



Évolution des rémunérations du personnel métropolitain entre 2017 et 2020



Répartition des rémunérations par genre*

| | Coût total (en euro) | ETPT | Coût moyen annuel (en euro) |
|--------|-------------------------|-------|--------------------------------|
| Femmes | 1.283.057 | 12,67 | 101.267 |
| Hommes | 1.726.338 | 17,33 | 99.616 |

*hors emplois sur recettes fléchées

Il est à noter qu'en février 2020 a été mise en paiement la dernière phase de réévaluation des échelles de rémunération « Parcours professionnels, carrières et rémunérations - PPCR », avec effet au 1^{er} janvier 2020.

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

| Types d'heures majorées | Nombre d'heures |
|--|-----------------|
| Heures supplémentaires | |
| 15 % | 173 |
| 35 % | 18,5 |
| 50 % | 33 |
| Heures prévues dans le temps de travail | |
| 25 % | 929,5 |
| Total | 1.154 |

Conformément au contrat collectif local, les personnels de la bibliothèque ou d'accueil effectuent des heures de travail majorées à 25 % le samedi, et comprises dans les 36 heures hebdomadaires. Des heures supplémentaires sont également effectuées par d'autres personnels, majorées de 15 % ou 35 %, ou 50 % selon les besoins du service. Au total, 224,5 heures supplémentaires ont été rétribuées (contre 409,5 en 2019).

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 |
|----------------|-------|-------|
| IIF4 -> IIIF1 | 2 | 2 |
| IIIF1 -> IIIF2 | 0 | 2 |

En 2020, un agent (un homme) a bénéficié d'une promotion suite à la création d'une nouvelle position au sein de l'établissement dans le domaine logistique et manutention immobilière, au regard de la montée en compétences, de l'importance du budget géré et de l'encadrement d'un personnel. Par ailleurs, cinq personnels ont bénéficié d'un changement de niveau de rétribution à l'ancienneté (trois personnels du service de la bibliothèque, un personnel relevant des sections scientifiques et un personnel du service communication). Le contrat collectif renégocié au 5 mars 2018 pour la période 2018-2020 a apporté aux personnels locaux un élément de rémunération supplémentaire dès lors qu'un agent observe six ans de service (le premier échelon d'ancienneté étant atteint après trois ans de service). Deux personnes ont bénéficié en 2020 du premier échelon d'ancienneté, après les 3 premières années de service et également deux personnes ont bénéficié du deuxième échelon, au terme de 6 années d'activités dans l'établissement.

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

Avancement des agents métropolitains par corps et filières

| | | 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 2 ^e cl → IGR 1 ^e cl | 1 | 0 | 0 |
| | CONS Classe normale → CONS Chef | 1 | 1 | 1 |

En 2020, bien qu'ayant quitté le poste au 31 août 2020, le conservateur des bibliothèques, responsable de la bibliothèque, a obtenu une promotion de conservateur en chef (dossier déposé en juillet 2020).

C. LES FORMATIONS

1. Les formations

1.1. Les formations par domaine

L'année 2020, a été, du fait de la crise sanitaire sans précédent, une année particulière pour ce qui concerne la formation, le principe ayant prévalu étant prioritairement la continuité du service public. Toutefois, certaines formations-clés ont pu être organisées, comme la formation de la référente Égalité, ou encore des formations ciblées suite à la réorganisation des services supports intervenue en octobre 2020 (agents d'accueil et assistante de gestion pour les rémunérations des personnels locaux). Les formations relatives à la sécurité sur les chantiers de fouilles ont pu être maintenues pour les fouilles archéologiques menées (responsables de la sécurité sur chantiers de fouilles) qui ont concerné 4 personnes le 10 juillet 2020, ainsi que celle du responsable pour la sécurité (RLS) le 17 novembre 2020 (initialement prévue le 22 avril 2020). Ces formations ont inclus des dispositions spécifiques à la prévention des contagions dues à l'épidémie de Covid-19. Outre certaines formations pour le personnel scientifique (HAL-SHS, Zotero, cours de langue arabe, montage de projets européens, etc.), une formation au télétravail a été organisée en décembre 2020 pour sensibiliser le personnel aux nouvelles modalités de travail en période de Covid et post-Covid.

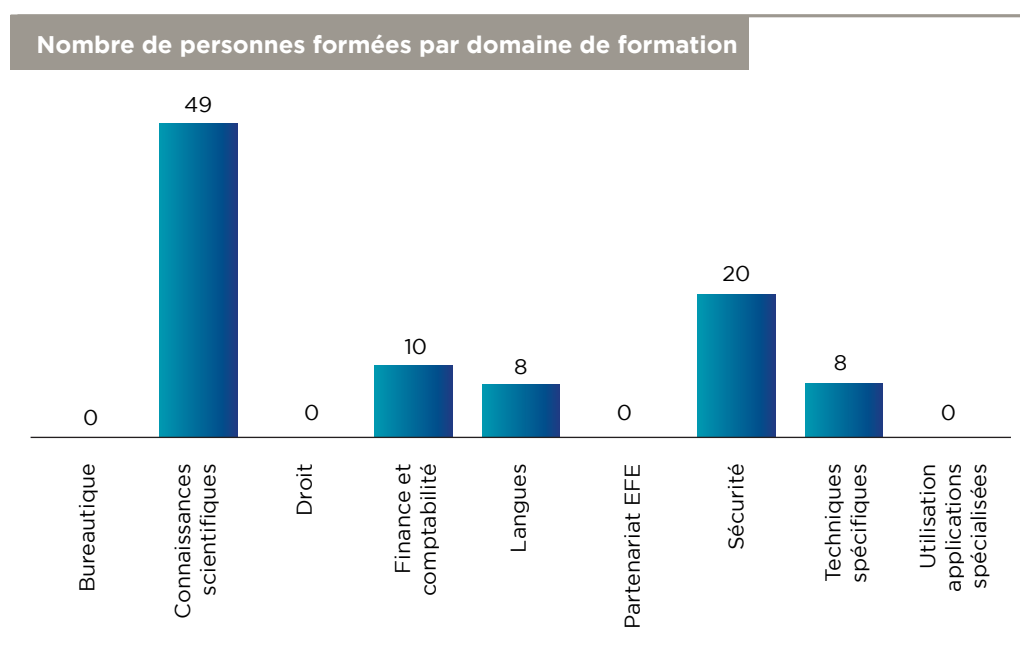
De nombreuses formations prévues selon un calendrier réglementaire ont toutefois été annulées (voir *infra*).

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 | Prévention et sécurité | 5,25 | 1.343,4 | 20 |
| Techniques spécifiques | Techniques spécifiques | 10,5 | 3.400,4 | 8 |
| Utilisation d'applications spécialisées | Utilisation d'applications spécialisées | 0 | 0 | 0 |
| Droit | Droit | 0 | 0 | 0 |
| Connaissances scientifiques | Connaissances scientifiques | 36,5 | 0 | 49 |
| Finances, comptabilité | Finances, comptabilité | 15 | 3.010 | 10 |
| Bureautique | Bureautique (utilisation d'outils) | 0 | 0 | 0 |
| Langues | Langues | 44 | 5.000 | 8 |
| Rencontres EFE | Partenariat et valorisation (RESEFE) | 0 | 0 | 0 |

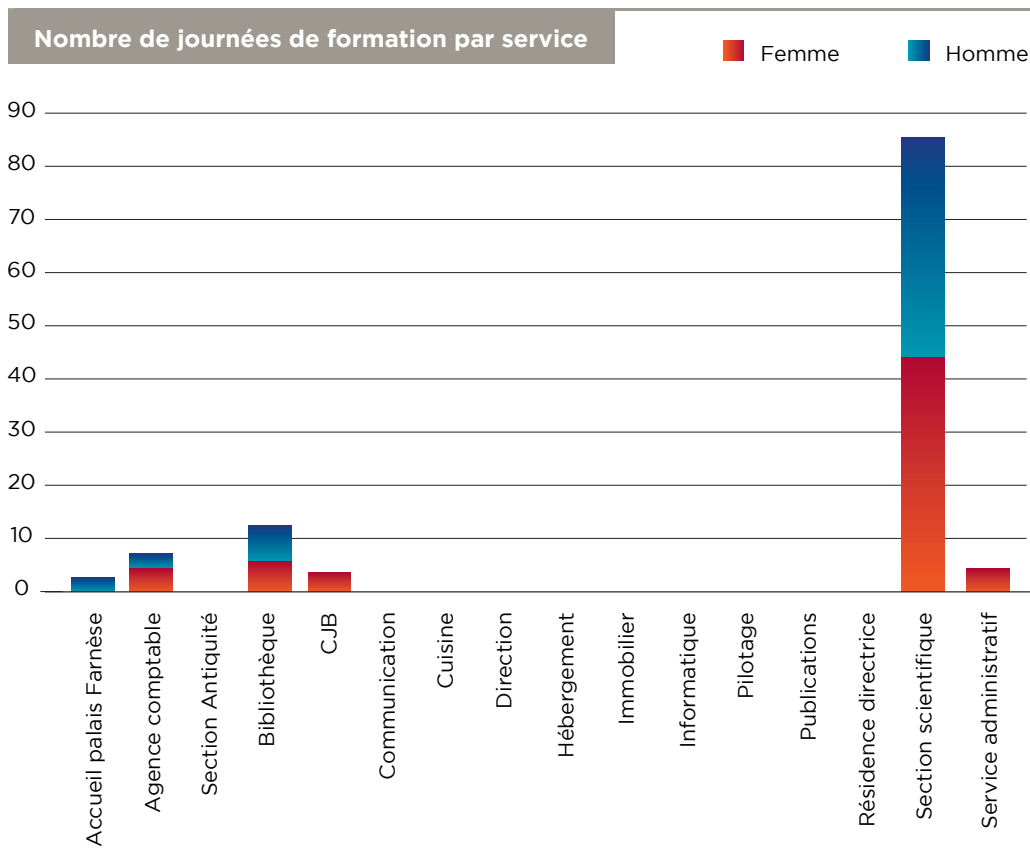
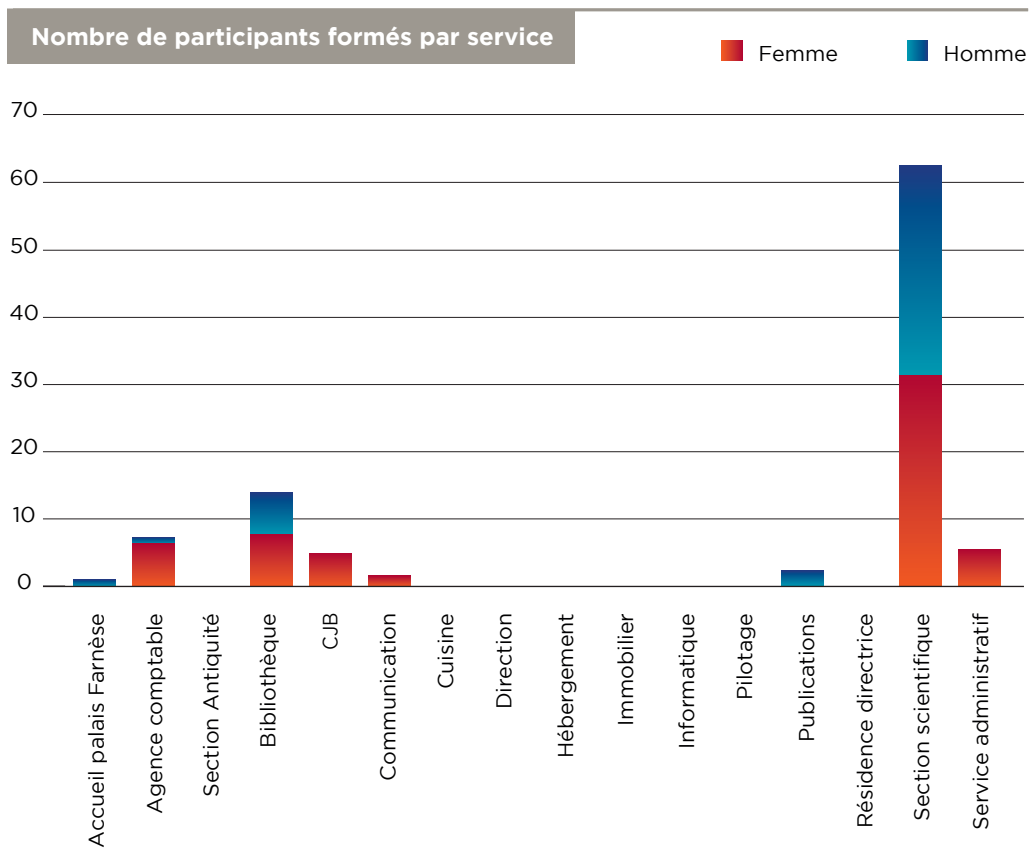
Malgré les difficultés de gestion induites par la crise sanitaire, le niveau des formations du personnel a pu être maintenu convenablement.

- Le coût total de la formation en 2020 s'établit à 12 753,80 euros (contre 8 452 euros en 2019).
- Le nombre total de jours de formation s'élève à 111,25 (contre 174,5 jours en 2019).
- Les domaines de formations privilégiés ont été le renforcement des techniques spécifiques, la prévention et la sécurité, le domaine des finances/comptabilité ainsi que les langues.



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

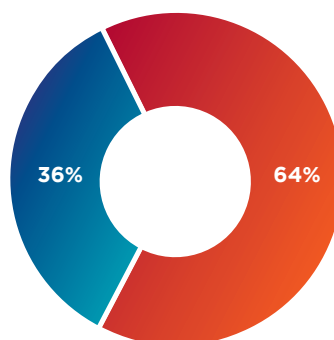
1.2. Les formations par service



1.3. La prise en charge des formations

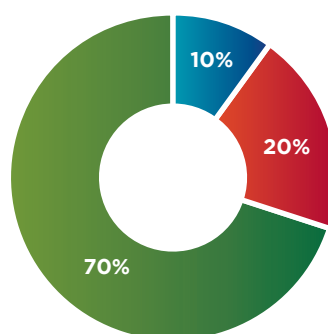
Toutes les formations proposées en 2020 n'ont pas fait l'objet d'une dépense directe de la part de l'EFR. En effet, certaines sont assurées par les ministères de tutelle ou de la fonction publique. Une part non négligeable est réalisée par des prestataires de l'EFR dans le cadre de contrats actifs ou encore la poursuite de l'aide au montage de projets européens dans le cadre de la cotisation de l'EFR à l'*Agenzia per la promozione della ricerca europea* - APRE.

Part des jours de formation facturés et non facturés



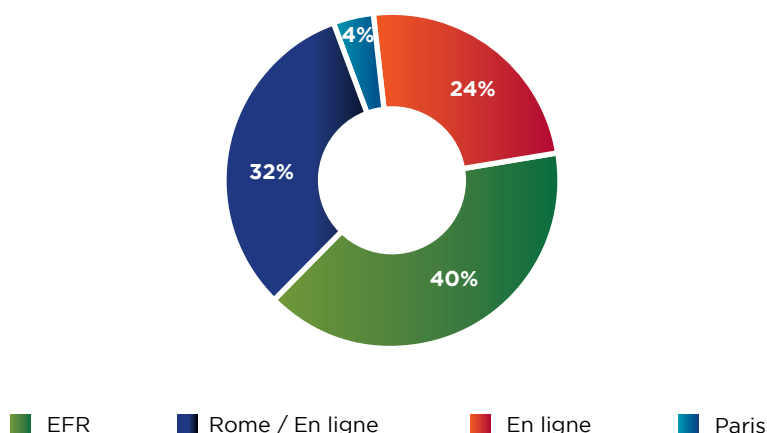
■ Facturés ■ Non facturés

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



■ Organisme public ■ Interne ■ Externe

Localisation des formations



En 2020, les formations ont été organisées selon de nouvelles modalités. L'établissement a équipé le personnel des outils informatiques et d'écouteurs dans le cadre de la mise en place de la visioconférence et du travail à distance.

De fait, 24 % des formations ont été organisées en ligne, et 32 % selon une modalité hybride (en présence ou en ligne).

2. Les déplacements

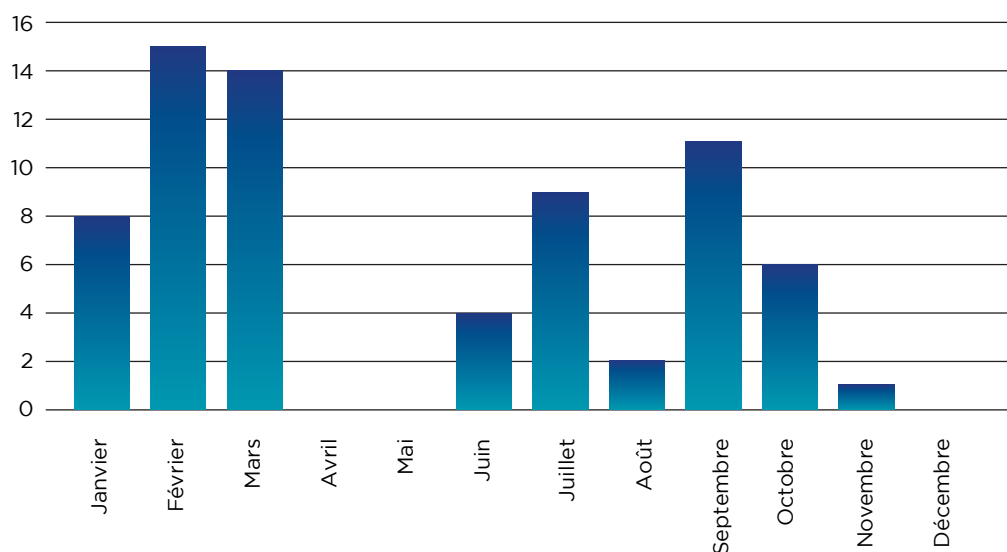
En raison de l'implantation de l'EFR à l'étranger et pour assurer une activité de recherche couvrant une aire géographique large, les personnels BIATSS et chercheurs sont amenés à effectuer divers déplacements, dont les frais sont pris en charge par l'École. Ces missions participent pour certaines au développement de réseaux et à la montée en compétences des personnels de l'EFR.

En 2020, le confinement généralisé dû à l'épidémie de Covid-19 et l'arrêt brutal des déplacements à l'international ont fait chuter le nombre de déplacements dans le cadre de missions, avec 70 missions avec frais (16 529,62 euros) contre 206 en 2019 (61 204,81 euros).

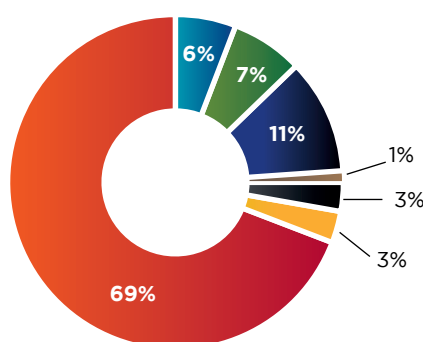
Le nombre de missions annulées en raison de la crise sanitaire est de 7, pour un montant de 2 077,87 euros.

Enfin, les réunions des directeurs des cinq EFE au titre du comité des directeurs ont été au nombre de 5 dont 4 en visioconférence : le 31 janvier 2020, le 26 mars 2020, le 11 juin 2020, le 1^{er} octobre 2020 à Athènes et le 15 décembre 2020.

Répartition du nombre de missions par mois



Répartition du nombre de missions en fonction des personnels

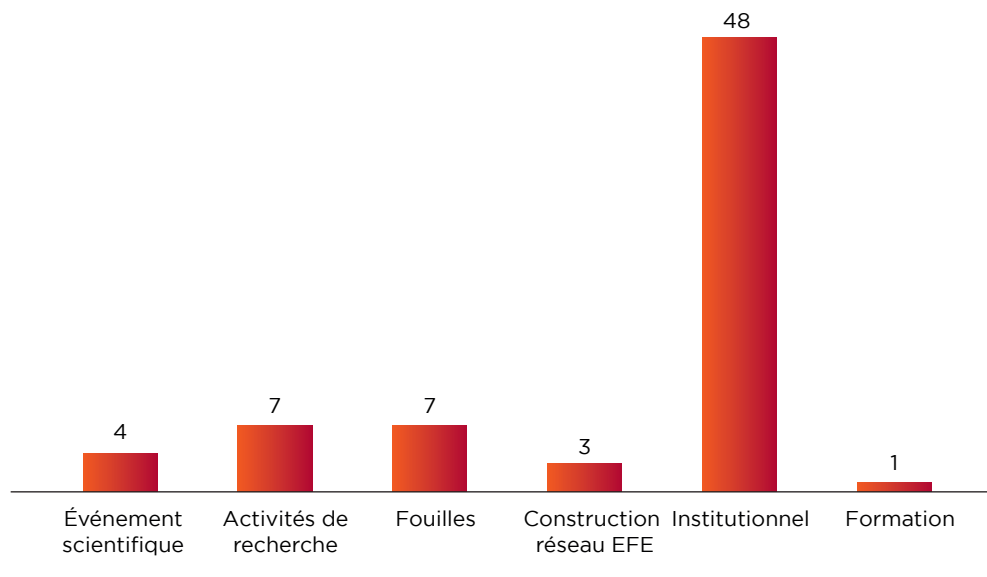


■ Pilotage ■ Publications ■ Centre Jean Bérard ■ Bibliothèque
■ Antiquité - service archéologique ■ EMC ■ FIR

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. En 2020, on constate une nette augmentation des missions effectuées pour le compte de l'institution (administration et pilotage).

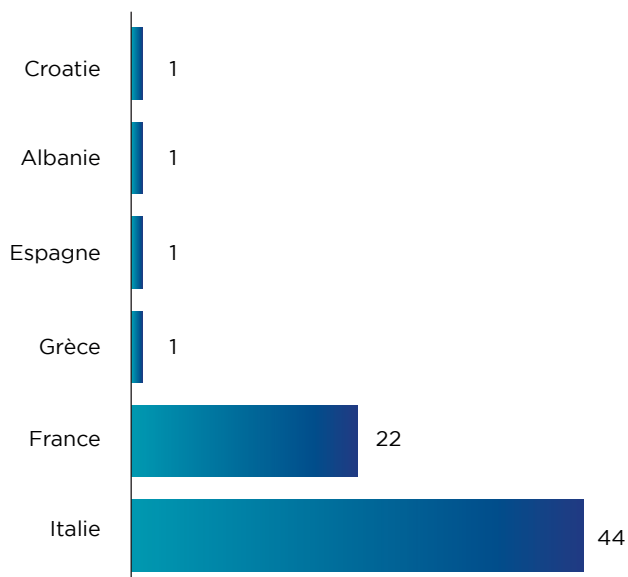
Quarante-huit missions sur 70 ont été dédiées aux activités administratives et de pilotage.

Répartition du nombre de missions en fonction du motif de déplacement



Les missions à caractère institutionnel occupent la première place des motifs de déplacement.

Répartition du nombre de missions par destination géographique



Du fait des fortes restrictions des déplacements à l'international, les déplacements en Italie ont représenté plus de la moitié des déplacements.

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. Le temps de travail

1.1. Répartition des effectifs selon la durée du travail

Les agents à temps partiel représentent 17 % des effectifs. Il s'agit de 7 personnes au total : 6 femmes et 1 homme sous contrat de droit local (5 en CDI et 2 en CDD correspondant à deux mi-temps d'un agent à temps plein en congé maternité).

Durée hebdomadaire du travail

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

Le contrat collectif du personnel local, signé pour la période 2018-2020 le 5 mars 2018, prévoit que les horaires de travail sont compris entre 8h et 19h. 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 19h, du lundi au samedi. Lorsque les personnels travaillent les samedis (en bibliothèque ou à l'accueil place Navone ou place Farnèse), une majoration du taux horaire de 25 % 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 personnels métropolitains, les horaires sont répartis du lundi au vendredi de 7h à 19h.

1.2. Le compte épargne temps (CET)

À l'EFR, le CET ne concerne que les personnels BIATSS titulaires. Cinq agents disposaient d'un CET actif en 2020. Aucun personnel n'a déposé ou utilisé de jours en 2020.

2. Les absences

Le périmètre retenu ici exclut les absences liées aux faits de grèves, congés formations, 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 537 journées d'absence en 2020 (contre 827,5 journées d'absence en 2019).

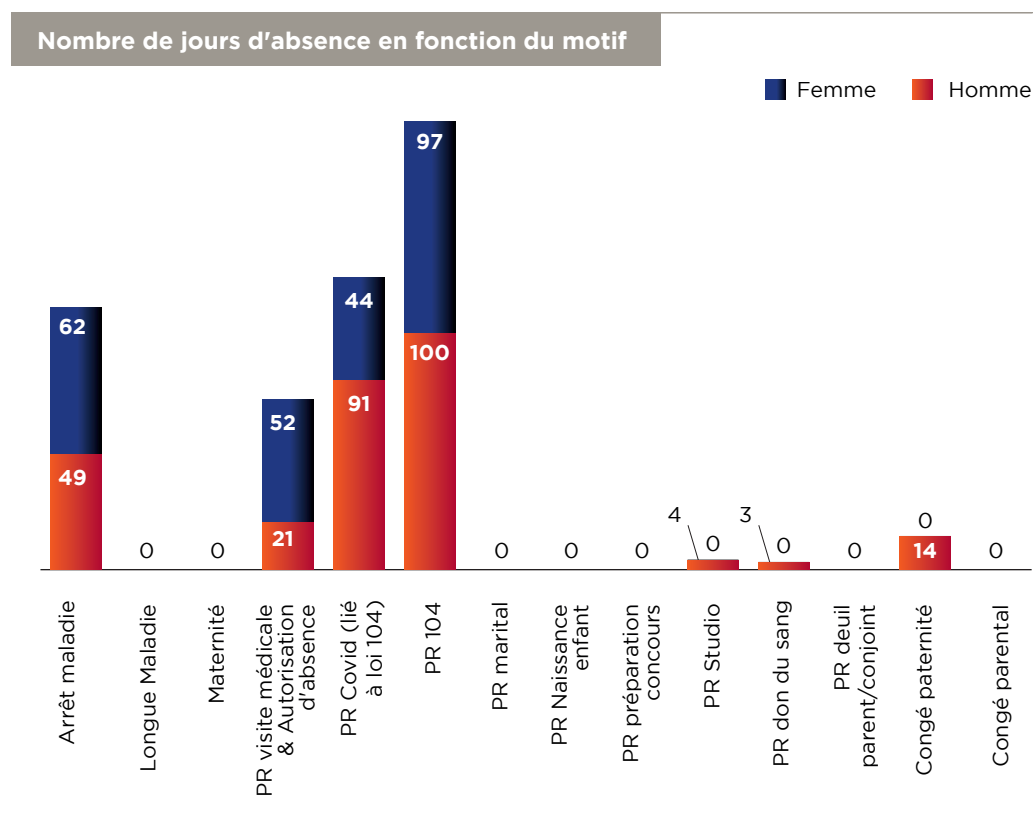
2.1. Les congés spécifiques

Nombre de jours de congés spécifiques en fonction du motif, par agent

| Type de congés | Nombre de jours | Nombre de personnes |
|-----------------|-----------------|---------------------|
| Longue maladie | 0 | 0 |
| Maternité | 0 | 0 |
| Parental | 0 | 0 |
| Congé paternité | 14 | 1 |
| Total | 0 | 1 |

En 2020, aucun congé longue maladie n'est à déplorer.

2.2. Les autres absences



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 » : réglementation italienne prévoyant 3 jours d'absence par mois, sans nécessité de fournir un justificatif, pour un personnel qui prend soin d'un membre de la famille ou pour lui-même.

Sur 537 journées d'absence en 2020 (827,5 journées d'absences en 2019), 197 jours ont été octroyés au titre des absences « loi 104 » (soit 36,6 % des absences).

Ce type d'absence représente donc le premier motif d'absence en 2020. En outre, le système national de sécurité sociale italien a prévu l'octroi de journées supplémentaires pour les bénéficiaires autorisés, afin de prendre en charge les frais liés au confinement du printemps 2020 : 135 jours supplémentaires (PR Covid dans le graphique) ont été comptabilisés.

Enfin, 111 journées d'absence, soit 20,6 % (contre 34,9 % en 2019), correspondent à des arrêts maladie courts.

3. La mise en place du télétravail

La crise sanitaire Covid-19 de l'année 2020 et le confinement ont profondément modifié les modalités de travail. À l'EFR, ceci s'est traduit par la mise en œuvre d'une charte du télétravail dès le 17 septembre 2020, pour le personnel métropolitain, pour une journée par semaine. Pour le personnel local, un accord conclu le 22 septembre 2020 a introduit ce même jour de télétravail, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2020.

Un second jour de télétravail a été octroyé à partir du mois d'octobre 2020, au vu de la dégradation de la situation sanitaire et tant que perdure l'état d'urgence sanitaire national.

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 (y compris les risques psycho-sociaux) afin d'assurer la sécurité des agents et de protéger leur santé physique et mentale.

1. Les indicateurs des risques professionnels

En 2020, aucun accident du travail n'est à déplorer.

2. La médecine du travail

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. En juin 2020, une nouvelle collaboration a été entreprise avec un médecin du travail.

Une inspection de chaque site de travail a lieu tous les ans, ainsi que des visites médicales. Pour les personnels, la périodicité des visites dépend de leur âge et de leurs missions au sein de l'EFR. Les visites incluent désormais un ECG (tous les deux ans) pour les magasiniers et les techniciens.

En 2020, 30 personnes ont été visitées les 5, 6 et 25 février 2020. Par ailleurs, des visites ont été organisées tout au long de l'année pour suivre l'état de santé d'un personnel.

Le médecin a été consulté régulièrement à compter de juin 2020, notamment pour la reprise des activités et le retour des personnels sur site en septembre 2020.

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 DUER 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. La crise sanitaire Covid-19 et la mise en place du comité Covid

L'année 2020 a connu une crise sanitaire, mondiale, sans précédent. En Italie, le confinement est intervenu quelques jours avant celui opéré en France. En Italie, les précédents décrets avaient mené à une fermeture progressive de l'EFR. Le 8 mars 2020, la bibliothèque a dû être fermée au public, les manifestations scientifiques ont commencé à être annulées ; le 9 mars 2020, la bibliothèque a été complètement fermée, y compris en interne (membres scientifiques de l'EFR et chercheurs accueillis). À partir du 11 mars, le personnel a été invité à rester à domicile. La gestion de la crise s'est déroulée en plusieurs phases, en fonction des mesures sanitaires en vigueur et de l'évolution de la situation. Du 11 au 20 mars 2020, le personnel a été placé en congé d'office, sauf le technicien informatique, qui est intervenu sur site jusqu'au 25 mars, de manière à permettre la mise en place du travail à distance pour le personnel pouvant exercer ses missions à domicile. Certaines personnes, à l'EFR et au CJB, ont été dotées d'ordinateurs portables dont disposait le service informatique. Le décret du président du Conseil des ministres italien en date du 1^{er} avril 2020 reconduisant le confinement jusqu'au 13 avril 2020, vingt-sept personnels locaux ont travaillé à domicile du 23 mars au 17 avril 2020. Dans cet intervalle, un plan de continuité des activités a été défini et transmis à la tutelle le 6 avril 2020.

Pour les agents ne pouvant télétravailler, un système de récupération d'heures a été mis en place pour cette première période. Le service informatique a œuvré pour que les services puissent organiser des visioconférences en mettant en place un système approprié sur les serveurs de l'établissement. Des liens étroits ont été conservés avec les personnels par des messages réguliers de la direction, par téléphone et à travers la représentation syndicale italienne, systématiquement consultée pour la mise en place des modalités de gestion. À la suite de la publication du décret du 10 avril, prolongeant la limitation des déplacements jusqu'au 3 mai 2020, une nouvelle phase s'est ouverte dans la gestion de la crise au niveau de l'établissement. Du 20 avril au 3 mai 2020, l'institution a poursuivi ses activités en mode dégradé : 50 % de service pour le personnel en télétravail, et une récupération d'heures, en proportion mineure, pour le personnel ne pouvant télétravailler.

Un plan de reprise de l'activité a été transmis à la tutelle le 30 avril 2020. Le 4 mai 2020, l'établissement a pu reprendre une activité limitée en présentiel, dans une première phase de reprise, jusqu'au 15 mai, en s'appuyant sur le décret du 26 avril 2020. Dans ce cadre, le personnel en télétravail a conservé une activité à 50 % tandis que le personnel ne pouvant télétravailler a repris une présence réduite sur site. La bibliothèque a été accessible aux membres scientifiques tous les matins, en présence du personnel. Le 18 mai 2020, l'établissement est sorti du mode dégradé : les personnels ont repris l'activité à 100 % en télétravail et à mi-temps pour le personnel ne pouvant télétravailler. Enfin, à compter du 3 juin 2020 et pour tout le mois, la reprise effective à temps plein sur site a été effective pour les personnels ne pouvant télétravailler tandis qu'un retour progressif des personnels en télétravail a été exigé (2 jours par semaine, sauf dérogation pour raison de santé, d'éloignement ou pour garde d'enfants).

À compter du 1^{er} juillet 2020 et jusqu'à la fermeture de l'établissement le 7 août 2020, la dernière phase de réouverture a prévu 3 jours par semaine de présence sur site pour les télétravailleurs (sauf dérogation pour les motifs évoqués ci-dessus avec présence sur site obligatoire un jour par semaine), tandis que le personnel ne pouvant télétravailler est resté à temps plein. La reprise complète de l'activité en présence a été décidée pour le 24 août 2020, date de la réouverture de l'établissement. De nouvelles mesures réglementaires prise en octobre 2020 ont contraint l'établissement à ralentir à nouveau l'activité en présence : le personnel a pu bénéficier, outre le jour de télétravail au titre de la charte du télétravail (voir *infra*), d'un deuxième jour de télétravail au titre de la crise sanitaire. Cette organisation a prévalu jusqu'à la fin de l'année civile 2020. Dans ce contexte de nouvelles restrictions, toutes les réunions en présence (y compris les réunions internes) ont été suspendues, et la modalité de visioconférence a été opérationnelle également jusqu'à la fin de l'année civile. Tout au long de la période, des mesures rigoureuses ont été prises en interne : achat de masques de plusieurs types selon les missions de chacun et en fonction du public accueilli, gel hydroalcoolique, gants (pour un montant total avoisinant la somme de 30 000 euros pour 2020), désinfection des locaux selon des orientations strictes données à la société de ménage, achat de plexiglas de protection pour les personnels ayant des fonctions d'accueil y compris en bibliothèque, signalétique au sein des locaux etc, pour assurer la sécurité des personnels sur le lieu de travail. La gestion des flux à la bibliothèque a également fait l'objet d'une réflexion, le palais Farnèse ne disposant que d'un ascenseur et les escaliers étant très étroits.

Entre autres documentations à l'intention des publics accueillis (protocole d'accueil pour la résidence, protocole d'organisation des manifestations scientifiques, protocole de mise à disposition des salles de réunion, protocole de sécurité pour les fouilles archéologiques), un vademecum pour le personnel a été transmis dès les premiers jours de reprise sur site, y compris en horaires restreints. Ce vademecum a été mis à jour régulièrement en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. De même, une annexe au « documento di valutazione dei rischi » (équivalent du DUER) a été rédigée pour la gestion en toute sécurité des personnes au sein des espaces de l'EFR.

Pour le site du palais Farnèse, il a été procédé à des aménagement des places disponibles pour les lecteurs de la bibliothèque accédant avec autocertification, de manière à réduire l'exposition du personnel au risque de contagion durant les périodes d'accueil du public. Les mesures adoptées l'ont été en concertation avec le RSPP. D'autres vademecums,

pour la gestion de cas Covid et des cas-contacts, ont été élaborés en collaboration avec le médecin.

Une campagne de screening sérologique a été proposée au personnel le 24 septembre 2020, laquelle a rencontré une adhésion importante (55 personnes se sont fait dépister, dont deux personnes fausses-positives). Une note de service d'octobre 2020 a par ailleurs facilité le télétravail pour les parents d'enfants en bas-âge et dont la classe était mise en quarantaine. Une convention a été signée avec un laboratoire d'analyse le 16 novembre 2020, de manière à faciliter l'accès aux test (antigéniques, moléculaires) requis pour les déplacements de personnes ne relevant pas du système de santé italien (fonctionnaires, contractuels publics, chercheurs accueillis).

Dans ce cadre, un comité interne, le comité Covid (*Comitato aziendale di verifica per la prevenzione del contagio*), a été instauré, selon les termes de la réglementation italienne. Celui-ci, composé des membres du comité technique, des représentants du personnel local (CGIL), de la direction, du RLS, d'un représentant du Centre Jean Bérard et, pour les prestataires externes, du RSPP et du médecin du travail, s'est réuni le 26 mai 2020 et le 5 novembre 2020.

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

3.4.1. Les travaux - amélioration des conditions de travail

Palais Farnèse

Pour ce qui concerne le palais Farnèse, les efforts ont porté sur deux points majeurs : l'entretien de la résidence de la directrice (restauration et peinture des murs attenants aux fenêtres des salons, manutention des radiateurs, peinture des radiateurs des salons, nettoyage des lustres centraux) et le rehaussement des rambardes de sécurité pour l'accès aux livres dans certaines salles de la bibliothèque. Cet accès est donc désormais garanti en toute sécurité, sans risque de chute, pour le personnel et les lecteurs.

Place Navone

Une amélioration des conditions de travail sur le site de place Navone concerne l'installation d'une paroi et d'un dispositif de protection à l'intérieur du local poubelles, pour éviter que le personnel occupant le bureau attenant (magasin du service des publications) soit gêné par les odeurs. En outre, un dispositif électronique d'urgence a été posé pour garantir un retour automatique à l'étage de l'un des ascenseurs, ainsi que sa mise en sécurité (rénovation de la porte d'accès sur le toit du bâtiment, amélioration de la centrale électrique pour distinguer la lumière de l'ascenseur des autres espaces, substitution de deux interrupteurs différentiels pour éviter le contact électrique en présence de l'onduleur, etc).

Enfin, une étude a été entreprise sur la déshumidification des caves du bâtiment (y compris la zone archéologique).

3.4.2. La sécurité

Un exercice d'évacuation a été organisé le 21 janvier 2020 et le 19 novembre 2020 au palais Farnèse, en collaboration avec les services de l'ambassade et le 4 décembre 2020 sur le site de place Navone.

La réunion périodique annuelle sur la sécurité a eu lieu le 15 juillet 2020 (elle était initialement prévue le 18 mars 2020).

De nombreuses formations prévues dans ce cadre selon un calendrier réglementaire ont été annulées (premiers secours, prévue en mars 2020, formation au défibrillateur, prévue en mai 2020, mise à jour utilisation du défibrillateur prévue également en mai 2020 et formation base lutte contre l'incendie).

Pour ce qui concerne les fouilles archéologiques, plusieurs actions ont renforcé le soin toujours croissant apporté en matière de sécurité : outre l'organisation du quatrième atelier sur l'archéologie les 16 et 17 janvier 2020, la principale mesure a été la mise en place d'un protocole Covid pour les fouilles (avenant au document d'évaluation des risques) et de la documentation administrative relative pour prendre en compte les mesures préventives (piano operativo di sicurezza - POS). De même que pour les personnels de l'EFR, le matériel prophylactique adéquat a été acheté (gels, gants, masques, désinfectants...).

Les 5 sites archéologiques (contre 11 en 2019) ayant fait l'objet d'une documentation spécifique (POS) en 2020 sont : Cumae (Campanie), Pompéi-Porta Nocera (Campanie), Pompéi-Porta Vesuvio (Campanie), Tricarico (Basilicate) et Portus (Latium).

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. LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2020

7 février 2020 : réunion interservices sections scientifiques – service hébergement

6 avril 2020 : élaboration du plan de continuité de l'activité

30 avril 2020 : élaboration du plan de reprise de l'activité

18 juin 2020 : nomination d'une référente Égalité

4 septembre 2020 : matinée d'accueil des nouveaux personnels

10 septembre 2020 : assemblée générale du personnel (visioconférence) et réception de rentrée dans les jardins de l'ambassade

17 septembre 2020 : mise en place du télétravail pour le personnel métropolitain ; introduction d'une charte informatique

22 septembre 2020 : signature d'un protocole avec la représentation syndicale en vue de la mise en place du télétravail pour le personnel local à titre expérimental

27 septembre 2020 : journées européennes du Patrimoine

29 septembre 2020 : élection, pour la période 2020-2023, des représentants des personnels de l'EFR au conseil d'administration et au conseil scientifique, dans le cadre du renouvellement complet des conseils de l'EFR

Pour mémoire, le personnel de l'EFR siège selon les modalités suivantes :

- Au conseil d'administration, au sein des collègues :
 - Des personnels BIATSS (2 représentants) ;
 - Des personnels d'enseignement et de recherche (1 représentant) ;
 - Des membres scientifiques (1 représentant)
- Au conseil scientifique, au sein des collègues :
 - Des directeurs des études (1 représentant) ;
 - Des personnels enseignants-chercheurs (1 représentant) ;
 - Des membres scientifiques non enseignants-chercheurs (1 représentant).

1^{er} octobre 2020 : réorganisation des services supports de l'EFR

26 novembre 2020 : approbation du plan égalité professionnelle et lutte contre les discriminations par le conseil d'administration

26 novembre 2020 : délibération autorisant la dématérialisation des fiches de paye des agents publics de l'État

B. LE DIALOGUE SOCIAL

1. 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.

La réglementation italienne prévoit la participation de représentants du personnel pour les modalités d'application du contrat collectif. L'unique syndicat représenté est la CGIL. Vingt-quatre personnes sont inscrites à ce syndicat sur trente-neuf personnes bénéficiant d'un contrat local italien.

1.1. 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.

En 2020, le comité technique s'est réuni 6 fois. La première réunion de l'année, prévue le 25 mars 2020, a été reportée pour cause de confinement. Le 6 avril 2020, le comité technique a été réuni pour valider le plan de continuité de l'activité dans le contexte de lutte contre l'épidémie de Covid-19. Le 30 avril 2020, le comité technique a été consulté sur le plan de reprise de l'activité de l'établissement, avant transmission de la documentation

à la tutelle. Les 10 et 16 juin 2020, le comité technique a entériné la nomination du référent Égalité ainsi que celui pour la Science ouverte, outre l'approbation du bilan social 2019. Le 2 juillet 2020, la mise en place du télétravail a été au cœur des débats. Le 7 septembre 2020, outre la présentation du nouveau membre suppléant, le comité technique a examiné le décret révisé relatifs aux Écoles françaises à l'étranger (décret n° 2021-146 du 10 février 2021) et validé la charte du télétravail pour les personnels métropolitains de l'EFR. La charte informatique a aussi été validée à cette occasion (les deux chartes ayant ensuite été présentées en conseil d'administration le 17 septembre 2020). Enfin, la séance du comité technique du 19 novembre 2020 a été consacrée à la lecture du rapport d'inspection santé et sécurité sur le lieu de travail, inspection conduite en octobre 2019.

1.2. La RSA - CGIL

Les réunions avec la représentation syndicale du personnel local ont été au nombre de 5 en 2020 (16 juillet, 15 septembre, 22 septembre, 14 octobre et 10 novembre). Le contrat collectif du personnel local arrivant à échéance le 31 décembre 2020, les négociations devaient commencer avec une première réunion prévu le 27 mars 2020. Celle-ci a été annulée, du fait du confinement. Les rencontres ont véritablement repris en septembre 2020 pour amorcer les négociations, notamment sur le volet rémunérations, la mise au point d'une dérogation de la durée d'embauche en contrat à durée déterminée (normalement d'une année avant embauche à durée indéterminée) pour les chercheurs recrutés sous contrats de recherche subventionnés (possibilité d'embaucher un chercheur pour une durée de 48 mois au maximum) et l'insertion du télétravail comme nouvelle modalité organisationnelle.

Par ailleurs, la CGIL a été largement impliquée dans la gestion de la crise sanitaire, par sa participation au comité Covid.

2. Les représentants du personnel

Nombre de représentants du personnel (tous collègues confondus) par instances

Les élections professionnelles ayant été organisées le 6 décembre 2018, on décompte au comité technique de l'EFR, titulaires et suppléants confondus, deux hommes et deux femmes. Une des suppléantes a été remplacée en septembre 2020.

L'actuel comité technique a été installé à l'occasion des élections professionnelles de décembre 2018. Il sera renouvelé en 2022 lors des prochaines élections professionnelles.

3. Les moyens alloués au dialogue social

Pour les besoins de réunions, les absences sont systématiquement autorisées pour permettre aux personnels de participer aux événements relatifs au dialogue social ainsi qu'aux représentants des personnels de remplir leurs missions.

En 2020, les réunions ont majoritairement été organisées par voie de visioconférence.

C. LA RÉORGANISATION DES SERVICES SUPPORTS DE L'EFR

Pour faire suite à une observation du HCERES lors de l'évaluation 2016, les services supports de l'EFR ont été restructurés en octobre 2020. Les missions des personnels exerçant leurs activités sur plusieurs services ont été recentrées sur un seul service. En parallèle, deux embauches à mi-temps (une pour l'agence comptable et une au sein du service des publications) ont permis de rationaliser les circuits administratifs et de mettre en place un service facturier. Le service administratif a aussi été renforcé sur le volet gestion des ressources humaines par le passage de l'assistante à temps plein sur le poste et par le transfert de l'activité facturation au nouveau personnel embauché. Enfin, les missions du responsable logistique et manutention immobilière ont été centrées exclusivement sur la gestion des bâtiments sur les différents sites, avec encadrement du personnel de service et gestion des prestataires externes pour le ménage et la manutention.

D. 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 2020 à 20 879,31 euros (contre 30 149,76 euros en 2019), pour 3 141 tickets restaurant (contre 4 592 tickets en 2019).

Les allocations familiales

Ces aides sont versées aux personnels métropolitains (majorations familiales) : au 31 décembre 2020, 9 personnes en bénéficiaient. Les personnels locaux perçoivent les allocations familiales selon la base de calcul de la sécurité sociale italienne. Au 31 décembre 2020, 10 bénéficiaires (6 femmes et 4 hommes) étaient comptabilisés.

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 2019 et le 31 août 2020, 7 personnels ont bénéficié de cette disposition.

2. Les autres actions sociales et culturelles proposées

Sortie annuelle

L'EFR organise une sortie annuelle pour l'ensemble de ses personnels et chercheurs associés présents sur cette période. En 2020, cet événement a été annulé pour cause de Covid.

Goûter de Noël

Chaque année, la directrice de l'EFR organise un goûter de Noël pour les enfants des personnels. En 2020, cet événement a été annulé pour cause de Covid : les enfants, 33 au total, se sont toutefois vus remettre un cadeau.

Réceptions du personnel

La directrice de l'EFR organise traditionnellement trois temps forts dans l'année : les vœux du nouvel an : en 2020, cette réception s'est tenue le 9 janvier et 65 personnes y ont participé ; les départs des personnes, en juillet : 44 personnes se sont rendues à l'apéritif du 20 juillet ; le déjeuner de rentrée universitaire : 69 personnes y ont participé le 10 septembre, dans les jardins de l'ambassade, au terme d'une assemblée générale avec le personnel (en visioconférence). L'institution organise par ailleurs traditionnellement un dîner pour les membres et chercheurs de l'EFR. Cette année l'événement a été reporté pour cause de Covid. Les déjeuners de travail et d'échanges scientifiques (« les déjeuners du Farnèse »), instaurés fin 2019, qui réunissent la direction scientifique de l'EFR, les membres chercheurs ainsi que des personnalités scientifiques invitées, ont été suspendus à partir de mars 2020.

Café et buffet d'accueil pour les nouveaux personnels

Un café d'accueil des nouveaux personnels a été organisé le 4 septembre 2020 pour la quatrième année. Les nouveaux membres nommés ont eu l'occasion de connaître le personnel de la place Navone (administration, comptabilité, communication, informatique, archives, publications) pour mieux s'orienter dans leurs démarches administratives et commencer à se familiariser avec le fonctionnement des services de l'EFR.

E. LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'EFR

Le mandat des conseils d'administration et scientifique arrivant à échéance en 2020, le renouvellement a été organisé en septembre-octobre 2020, y compris les élections des représentants des différentes catégories de personnels de l'établissement. Les élections ont été organisées le 29 septembre 2020. Pour le conseil d'administration, les élections ont été organisées pour les collèges des personnels d'enseignement et de recherche, des membres scientifiques et des personnels BIATSS. Pour le conseil scientifique, les élections ont été organisées pour le collège des autres enseignants-chercheurs, celui des membres scientifiques et celui des directeurs des études.

Les premiers conseils dans leur nouvelle formation ont été réunis le 26 novembre 2020, en visioconférence. Fabienne Blaise a été élue présidente du conseil d'administration et Dario Mantovani président du conseil scientifique.

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 détermine le nombre de postes de membres à pourvoir pour chaque année.
- 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 (2020-2023)

| | | 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> | Mme Anne-Sophie BARTHEZ | |
| | <i>Représentant du ministre de l'Europe et des affaires étrangères</i> | M. Christian MASSET | |
| 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. Philippe LEVILLAIN |
| Centre national de la recherche scientifique | <i>Président du CNRS</i> | Mme Antoine PETIT | Mme Sylvie DÉMURGER |
| Membres désignés par le MESRI sur proposition du directeur de l'EFR (collège des personnalités éligibles comme président du CA) | | | |
| Ancien chef d'établissement | | Mme Fabienne BLAISE | / |
| Personnalités scientifiques | | M. Thierry BERTHET | / |
| | | Mme Geneviève BÜHRER-THIERRY | / |
| | | Mme Marina FORMICA | / |
| | | M. Massimo OSANNA | / |
| Représentants élus des personnels | | | |
| Membres | | Mme Élodie ORIOL | / |
| Professeurs des universités ou assimilés | | non pourvu | / |
| Autres personnels d'enseignement et de recherche ou assimilé (membres exclus) | | M. Pierre SAVY | / |
| Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service et de santé | | Mme Elena AVELLINO | / |
| | | M. Bruno FORNARA | / |

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 scientifique de l'EFR (2020-2023)

| | | Membre | Représentant |
|---|--|-----------------------------------|-------------------------|
| Membres de droit | | | |
| Directrice de l'École française de Rome | | Mme Brigitte MARIN | / |
| 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. Nicolas CHAILLET (par intérim) | |
| | <i>Représentant du ministre de l'Europe et des affaires étrangères</i> | Mme Dominique WAAG | |
| Membres de l'Institut de France | <i>Secrétaire perpétuel de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i> | M. Michel ZINK | M. Jean Yves TILLIETTE |
| | <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> | Mme Nicole BÉRIOU | |
| | <i>Membre de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i> | Mme Agnès ROUVERET | |
| Membres constituant le collège des personnalités éligibles comme président du conseil scientifique | | | |
| Personnalités scientifiques | <i>Université Paris-Est Créteil</i> | Mme Catherine BRICE | / |
| | <i>Université Panthéon-Sorbonne</i> | M. Dominique VALÉRIAN | / |
| | <i>Université de Paris 8 Vincennes-Saint-Denis</i> | Mme Pascale FROMENT | / |
| | <i>Université Aix-Marseille</i> | M. Jean-Christophe SOURISSEAU | / |
| Représentants d'institution | <i>Collège de France</i> | M. Dario MANTOVANI | / |
| | <i>École Pratique des hautes Études</i> | M. Stéphane VERGER | / |
| | <i>École Pratique des hautes études en sciences sociales</i> | M. Filippo RONCONI | / |
| | <i>Scuola Superiore Meridionale - Università degli Studi Federico II di Napoli</i> | Mme Daniela Luigia CAGLIOTI | / |
| Membres élus | | | |
| Directeurs des études | | M. Nicolas LAUBRY | / |
| Enseignants-chercheurs | | Mme Cécile MARTINI | / |
| Membres scientifiques non enseignants-chercheurs | | Mme Élodie ORIOL | / |

ANNEXE : DIAGNOSTIC ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

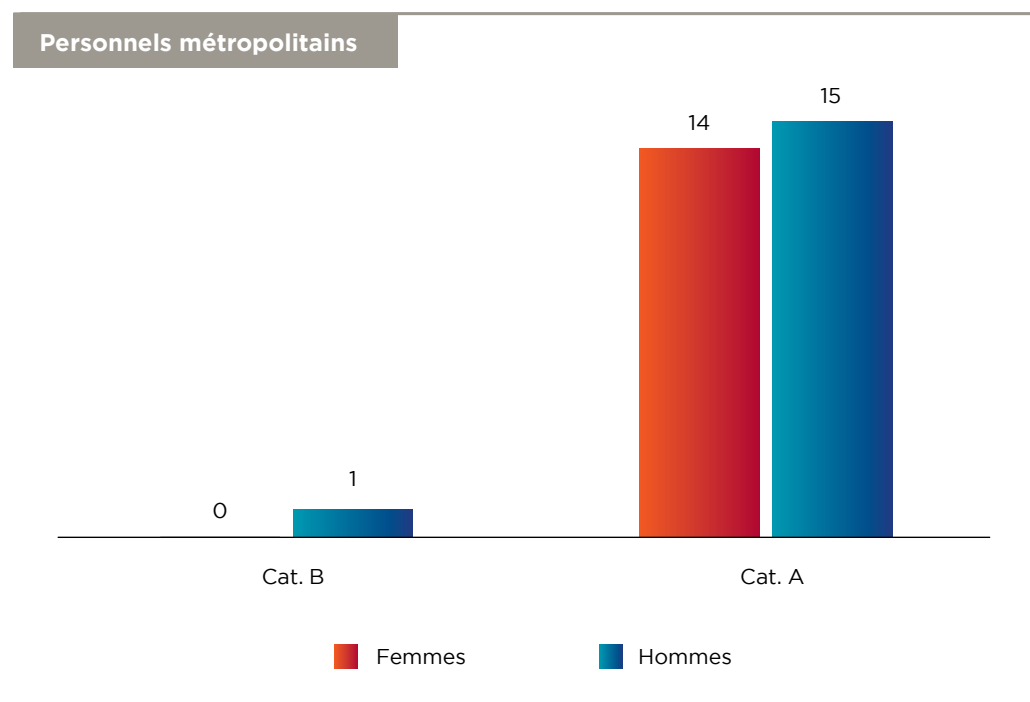
Ce diagnostic a été élaboré dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, dont toutes les administrations publiques doivent désormais se doter. Le diagnostic et le plan ont été élaborés de concert entre la direction de l'EFR et la référente Égalité.

La période de référence est octobre-décembre 2020.

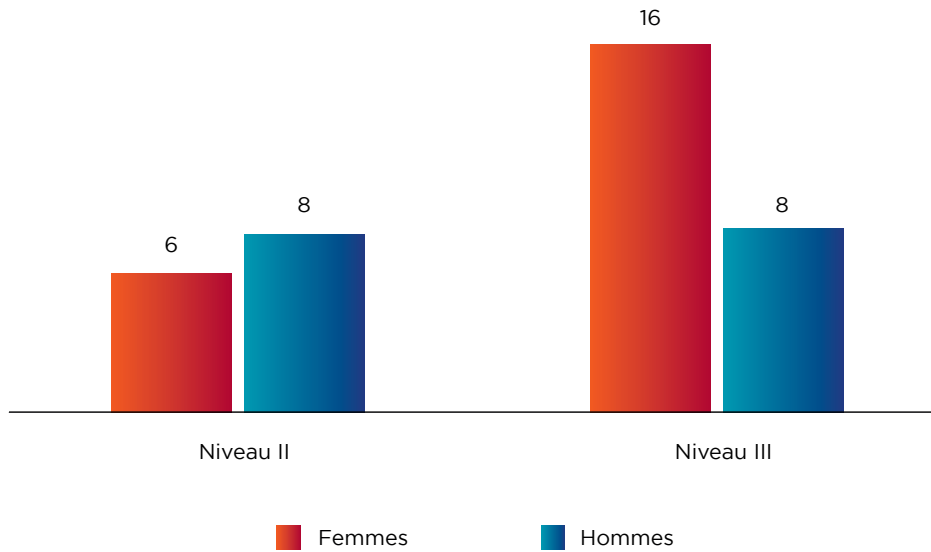
Dans cette partie, on entend par mère ou père les personnels ayant au moins un enfant de moins de 14 ans.

A. INDICATEURS AXE 1 : ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

Niveaux de rémunération selon le genre

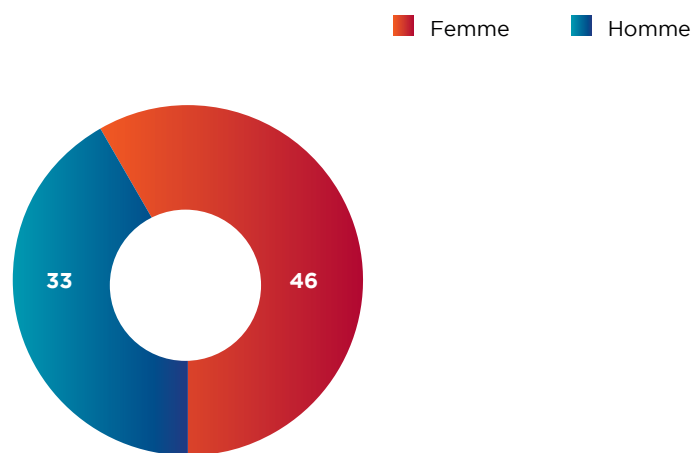


Personnels locaux

**B. INDICATEURS AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS**

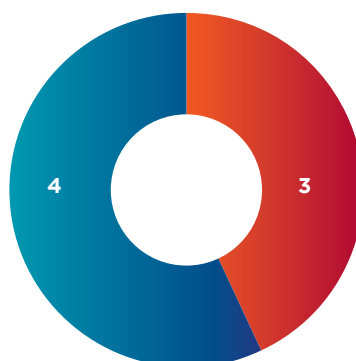
1. Nombre d'hommes et de femmes admissibles à un poste de membre et nombre de femmes et d'hommes reçus (admis) - Recrutement au titre de l'année 2020-2021

Candidatures

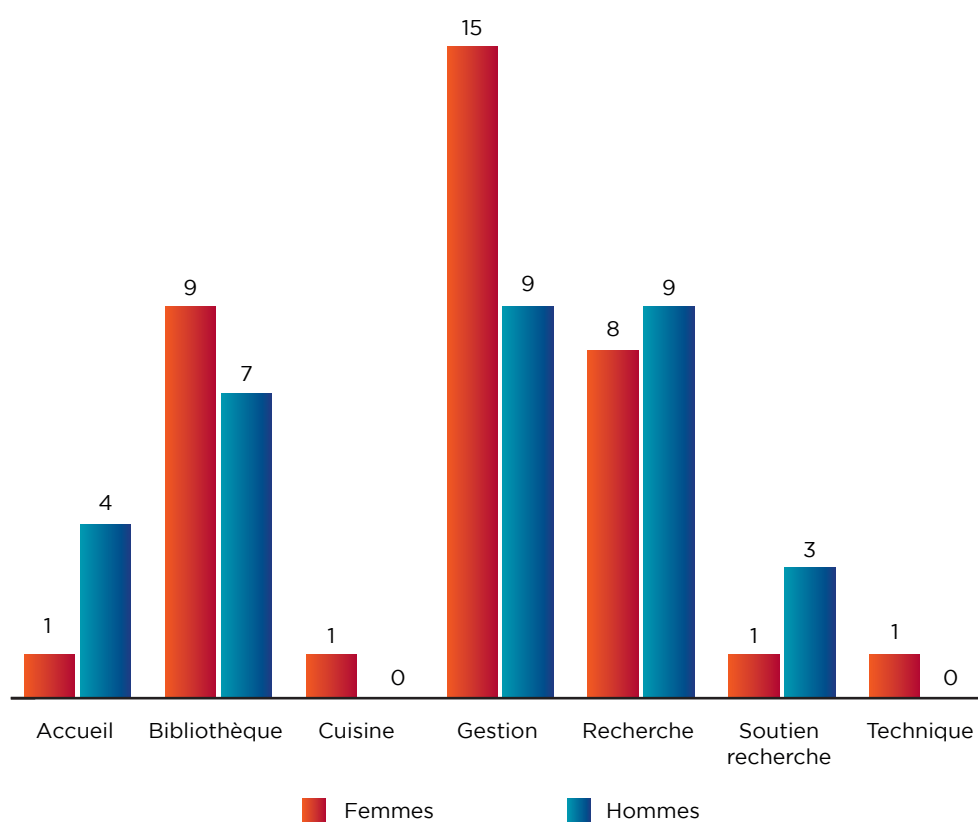


Candidats admis

Femme Homme



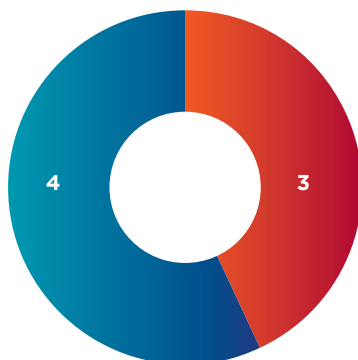
Part des femmes et des hommes selon les métiers exercés à l'EFR



2. Part des femmes et des hommes dans les commissions de recrutement (les plus récentes)

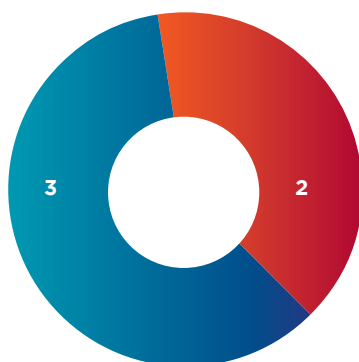
Recrutement conservateur de bibliothèque

Femme Homme



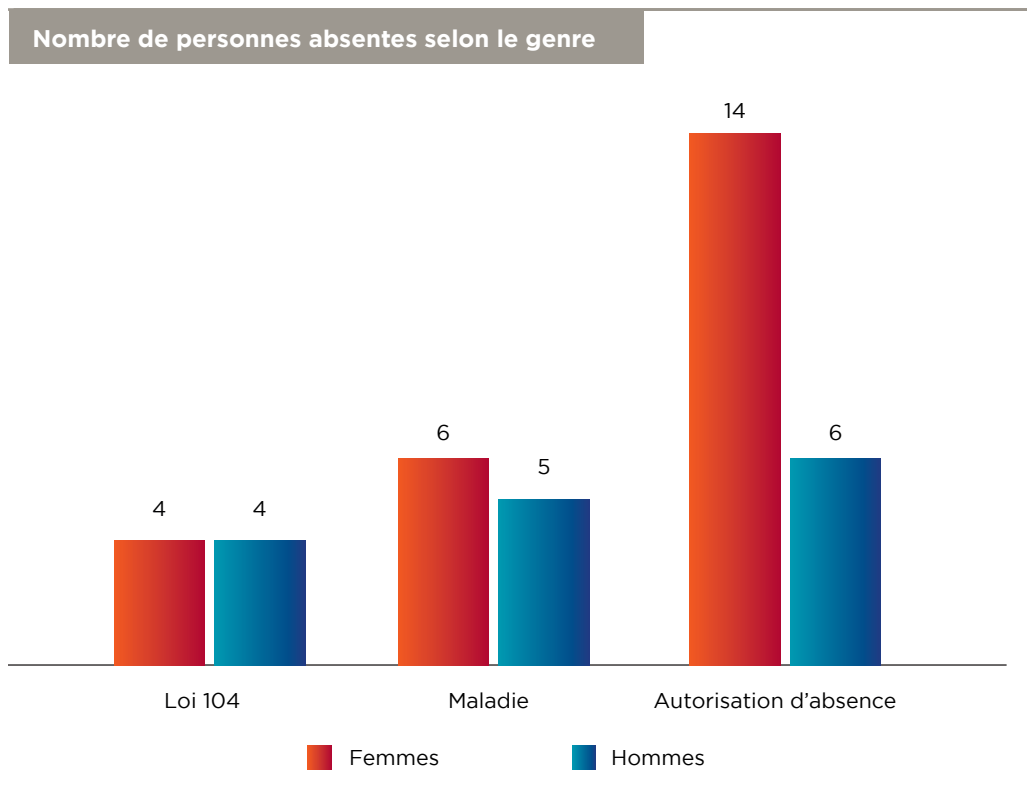
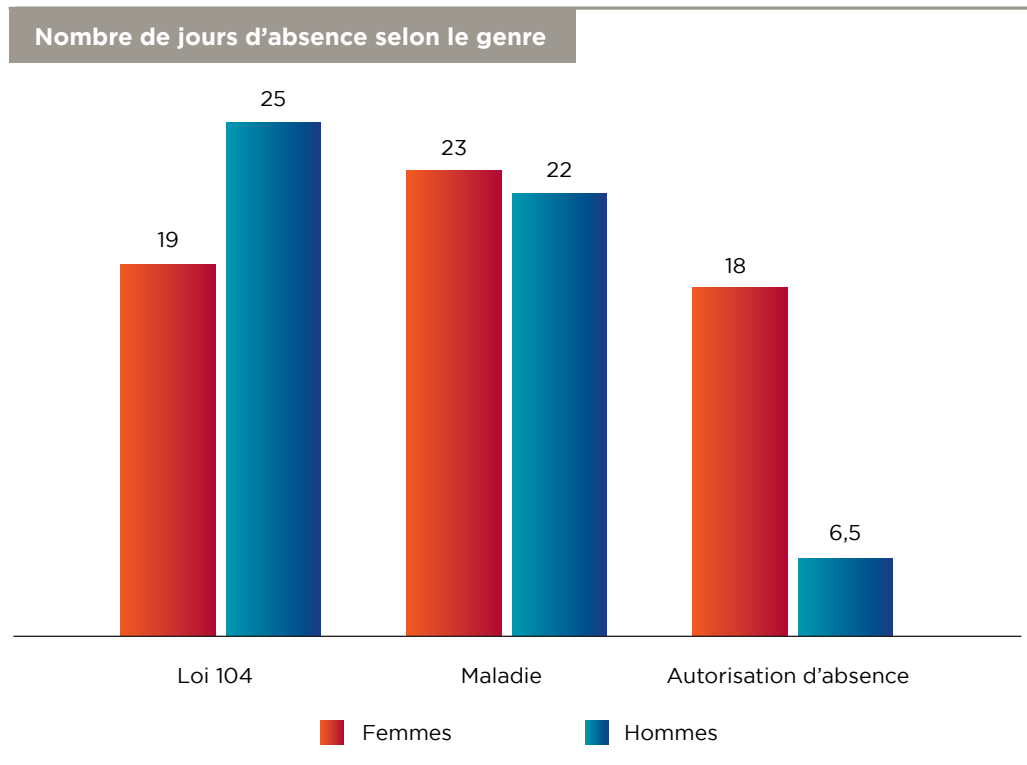
Assistant de gestion service des publications

Femme Homme

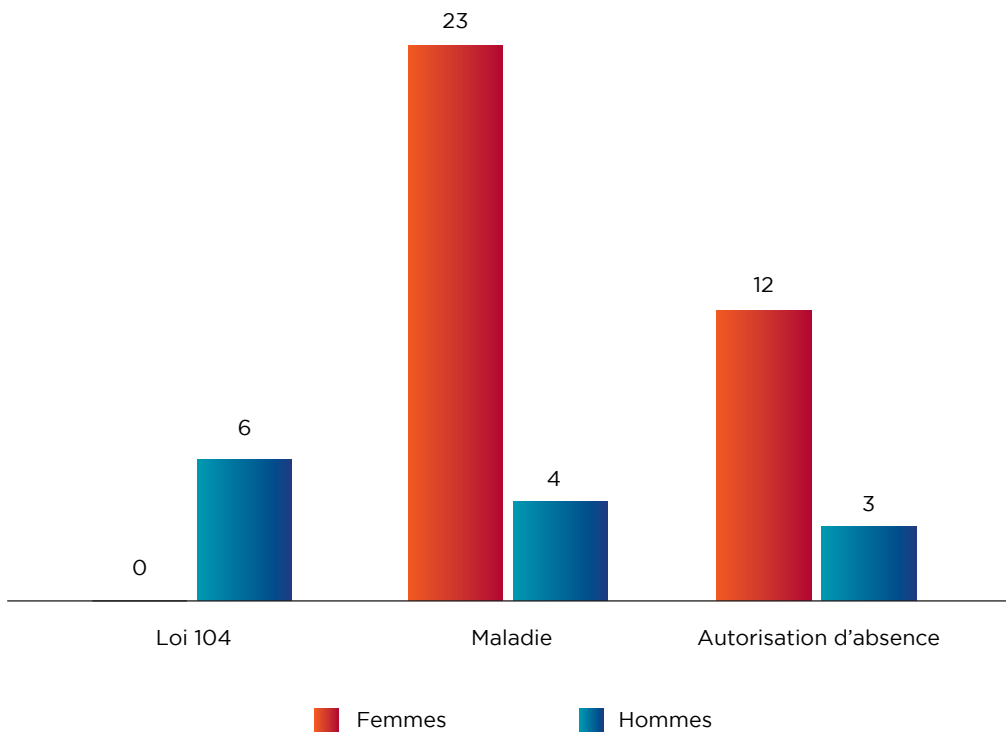


C. INDICATEURS AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

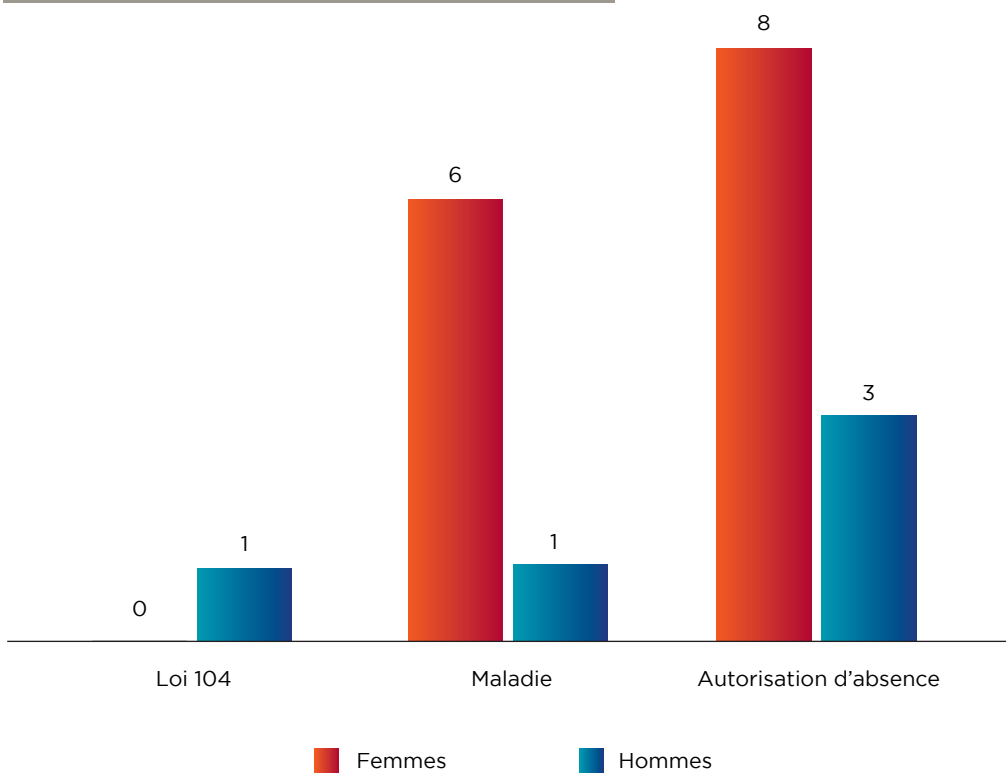
1. Absences



Nombre de jours d'absence (pères et mères)

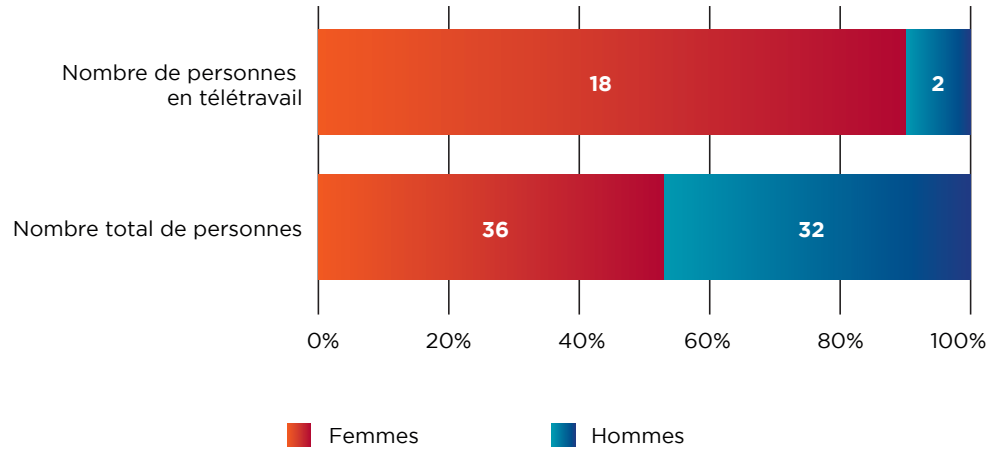


Nombre de pères et mères absents, par motif

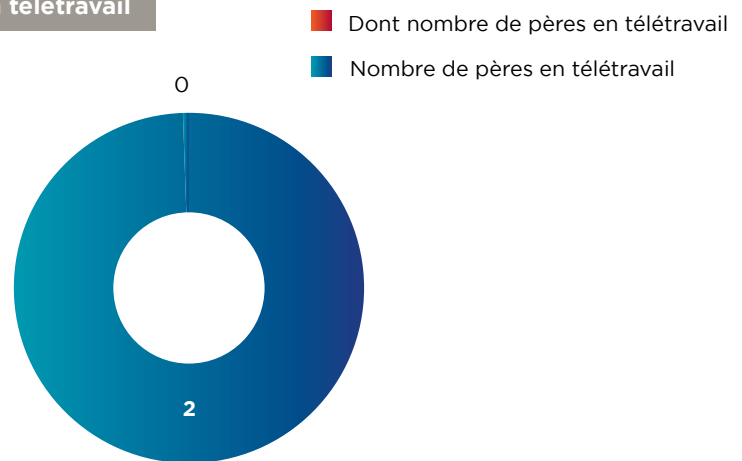


2. Télétravail

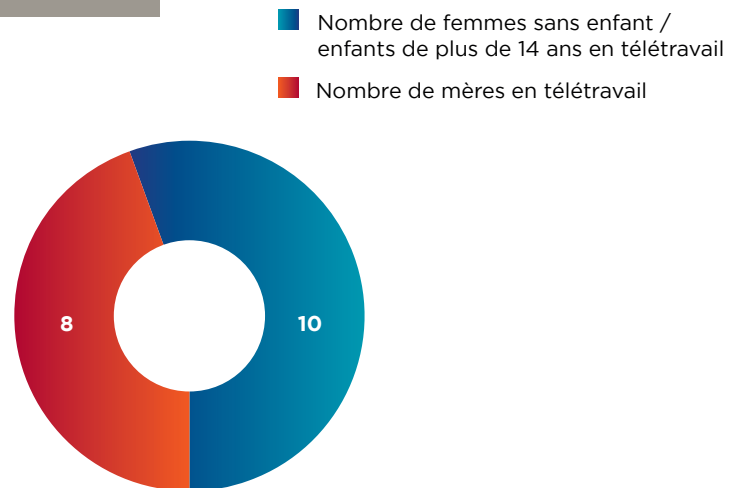
Répartition des bénéficiaires du télétravail, selon le genre



Nombre d'hommes en télétravail

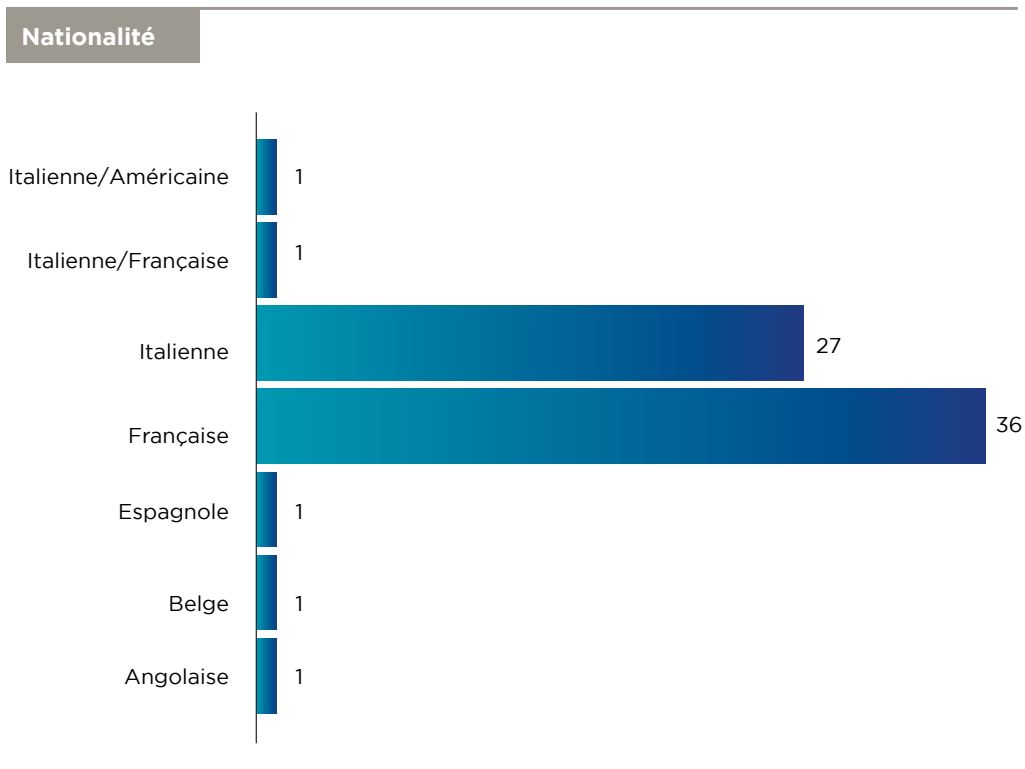


Nombre de femmes en télétravail



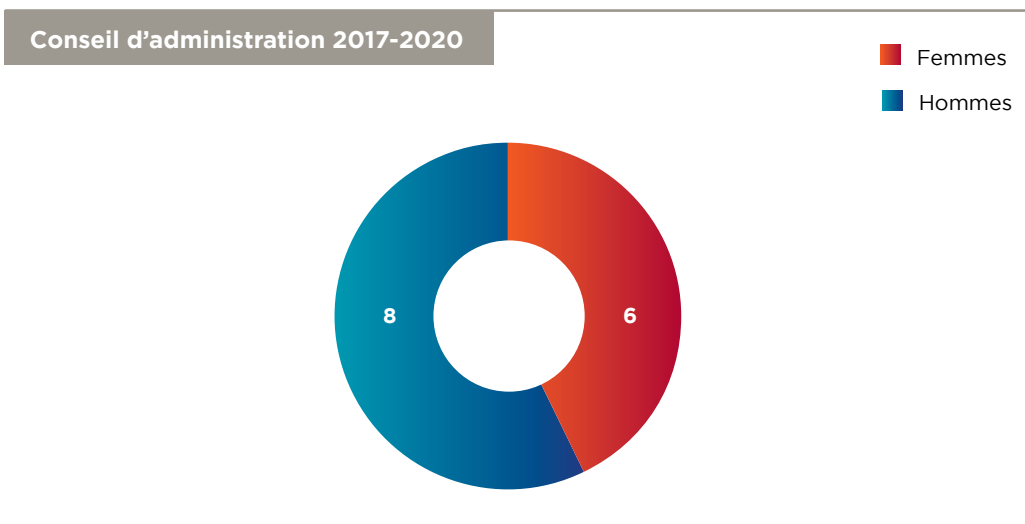
D. INDICATEURS AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

Représentation des nationalités à l'EFR (personnels)



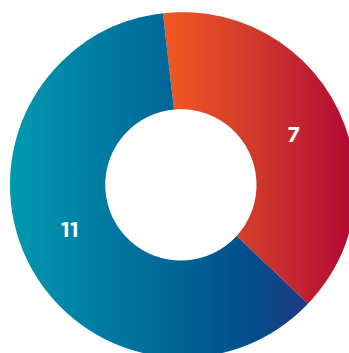
E. GOUVERNANCE DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Indicateurs hommes - femmes dans les organes délibérants et de dialogue social



Conseil scientifique (2017-2020)

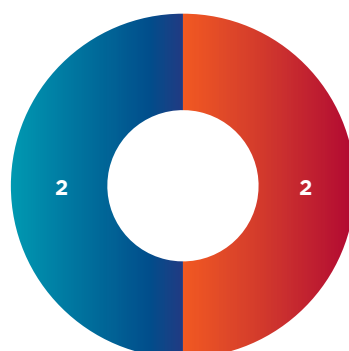
Femmes
Hommes

**Commission d'admission (2017-2020)**

Femmes
Hommes

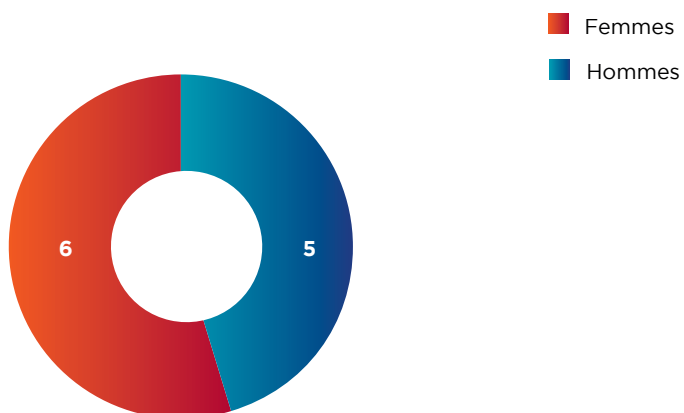
**Comité technique (2018-2022)**

Femmes
Hommes



2. Répartition femmes-hommes dans les postes de direction

Postes de direction





Bilan social 2020

Projet graphique et composition :
Studio grafico Agostini, Roma

Achévé d'imprimer : juillet 2021

Image de couverture :
Réception de rentrée dans le jardin de l'Ambassade,
au palais Farnèse, 10 septembre 2020

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