

CASA DE VELÁZQUEZ



Rapport Social Unique 2025

Emplois / Recrutements / Parcours professionnels /
Formation / Rémunérations / Santé et sécurité /
Organisation du travail / Discipline /
Dialogue social / Action sociale



Introduction

Ce document est la sixième édition du rapport social unique « RSU » de la Casa de Velázquez

Le **Rapport Social Unique (RSU)** constitue un outil essentiel de suivi et d'analyse. Il centralise l'ensemble des données relatives aux ressources humaines, à la santé et à la sécurité au travail, à la formation, aux rémunérations, à l'égalité professionnelle ainsi qu'à la qualité de vie au travail. Il offre ainsi une vision globale et synthétique de la situation sociale de l'établissement.

L'année 2025 s'est déroulée dans un contexte particulier, marqué par la poursuite du programme de modernisation du bâtiment principal. Depuis septembre 2025, une nouvelle phase de travaux a débuté dans l'aile nord, visant à finaliser la rénovation entamée en 2010 et à adapter les infrastructures aux besoins actuels de l'établissement. Ce projet, d'envergure, dépasse la simple dimension architecturale : il a un impact direct sur l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines.

En effet, les travaux concernent des espaces essentiels — bureaux administratifs, salles de réunion, zones de restauration, lieux de vie et locaux techniques — dont le fonctionnement est au cœur du quotidien des agents. Leur réaménagement a impliqué des ajustements logistiques (relocalisation temporaire, réorganisation des activités, adaptation de certains services), mais aussi des conséquences humaines, nécessitant une adaptation des missions et des activités en apportant une attention particulière au maintien de la qualité de vie au travail et de la qualité de service pour les usagers. Consciente de ces enjeux, la Casa de Velázquez a préparé cette phase avec soin afin de limiter au maximum les perturbations. De nouveaux aménagements (zones de détente) ont été conçus pour garantir confort et convivialité malgré le contexte transitoire.

Parallèlement, la politique de ressources humaines a poursuivi son développement autour de ses axes prioritaires. L'adoption du plan Égalité 2025-2028 réaffirme l'engagement de l'établissement en faveur de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité professionnelle.

En matière de rémunération, la revalorisation des salaires des agents de droit local se poursuit, avec une hausse de 5 % au 1er janvier 2025, portant l'augmentation cumulée à 15 % sur les trois dernières années, pour atteindre un minimum de 19 % d'ici à 2027.

La formation demeure un levier stratégique pour accompagner les évolutions et renforcer la culture professionnelle. Les actions menées, notamment celles consacrées à la prévention des violences sexistes et sexuelles, contribuent à la construction d'un environnement de travail sûr, respectueux et responsable. Le RSU 2025 illustre ainsi l'ensemble des dynamiques engagées : modernisation des infrastructures avec un impact fort sur les ressources humaines, consolidation des politiques d'égalité et de rémunération, développement des compétences et prévention des risques.

Table des matières

1. Emplois	4
1.1 Plafond d'emploi	4
1.2 Effectifs physiques en ETP au 31/12/2025	4
1.3 Effectifs physiques par âge et par type au 31/12/2025	6
1.4 Effectifs physiques par ancienneté (hors membres) au 31/12/2025	7
1.5 Position statutaire (fonctionnaires uniquement)	8
1.6 Effectifs par postes pourvus (sous plafond état)	9
1.7 Postes hors plafond sur ressources propres	11
2. Recrutement	12
2.1 En nombre d'entrées et sorties par catégorie	12
2.2 Statistiques par type de recrutement	13
2.3 Recrutement d'agents en situation de handicap	17
3. Parcours professionnels	19
3.1 Avancements et promotions	19
3.2 Mutations – Départs – Cessation de fonction	20
3.3 Parcours des membres (ehéhi)	21
4. Formation	24
5. Rémunérations	28
5.1 Masse salariale totale	28
5.2 Rémunérations des Agents de l'État	28
5.3 Rémunérations des Agents de droit local (hors chercheurs)	29
5.4 Allocation de retour à l'emploi	30
6. Santé et sécurité au travail	33
6.1 Évaluation des risques professionnels	33
6.2 Accidents du travail, maladie professionnelles	33
6.3 Signalements en matière de violence faite aux agents	34
6.4 Acteurs et instances de prévention	34
6.5 Actions en matière de traitement et de prévention des risques professionnels	35
6.6 Visites médicales	35
7. Organisation du travail	36
7.1 Conditions de travail	36
7.2 Absences	37
7.3 Compte épargne temps (agents de l'État)	38
8. Action sociale	38
9. Dialogue social	39
10. Discipline	41
11. Contentieux	42
12. Qualité de vie au travail	43

Chiffres clés

- . **Emplois**
- . **Recrutements**

Pesonnell d'encadrement et administratifs

- . **11 agents de l'État**
- . 4 hommes (âge moyen: 52,52) – 7 femmes (âge moyen : 53,36)
- . Ancienneté moyenne : hommes : 8,84 ans – femmes : 6,34 ans
- . 9 fonctionnaires
- . 2 CDD de droit public

Pesonnell de droit local (ADL)

- . **29 agents de droit local dont 29 CDI**
- . 29 agents à temps complet et 1 agent à temps partiel
- . 12 hommes (âge moyen: 48,07) – 17 femmes (âge moyen : 50,74)
- . Ancienneté moyenne : hommes : 17,47 ans – femmes : 14,89 ans

Membres de l'EHEHI

- . **17 membres dont 5 hommes et 12 femmes et dont 5 fonctionnaires
détachés et 12 contractuels de droit public**

Artistes en Résidence

- . **13 artistes en résidence de l'Académie de France à Madrid
dont 9 hommes et 4 femmes**

2 Contrats de recherche (droit local)

- . 2 chercheurs MIAS "Marcel Bataillon" (dont 2 juniors / 1 femme et 1 homme)

Recrutement :

- . 1 assistante chargée des relations institutionnelles, de la communication et des partenariats
- . 1 auxiliaire administrative pour une mission temporaire d'1 mois
- . 1 concierge en contrat temporaire d'un mois
- . 1 femme de ménage en contrat temporaire de 9 mois

1 Emplois

1.1 Plafond d'emploi

Le plafond d'emploi sous plafond État de l'établissement est de 77 Etp*

RÉALISÉ EN ETP (SOUS PLAFOND ÉTAT)	2023	2024	2025
	58,62	58,44	60,13

Nota : Depuis le 1^{er} septembre 2021, suite à la réforme du statut des artistes de l'Académie de France à Madrid, les artistes en résidence ne sont plus comptabilisés dans les emplois sous plafond État. L'impact de la réforme trouve sa traduction en année pleine à compter de l'année 2022.

* Notification définitive du 12/12/2025

1.2 Effectifs physiques en ETP au 31/12/2025

1.2.1 Agents de l'État

Personnel d'encadrement et administratifs

2024 - 11 agents

EFFECTIF EN ETP PRÉSENT AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Fonctionnaires détachés	2	2	2	2	2	2
Fonctionnaires titulaires	2	3	2	3	2	3
CDI Droit public						
CDD droit public		2		2		2
Mises à disposition						

Membres de l'EHEHI

EFFECTIF EN ETP PRÉSENT AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Fonctionnaires détachés	3	6	1	5	1	4
CDD droit public	1	6	3	8	4	8

Nota : 1 poste de membre de l'EHEHI gelé au profit de 3 contrats de chercheurs MIAS « Marcel BATAILLON »

- Décision du CA en date du 27 juin 2018.

En 2023 : un membre de l'EHEHI renonce à son poste

1.2.2 Artistes en résidence de l'AFM

EFFECTIF EN ETP PRÉSENT AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Artistes en résidence	7	6	8	4	7	6

1.2.3 Agents de droit local

Emplois permanents ou mission établissement

EFFECTIF EN ETP PRÉSENT AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
CDI	12,5	15,5	13	17	12	16,5
CDD	0	1	0	1	0	0

Sur projet de recherche

EFFECTIF EN ETP PRÉSENT AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
CDI*	0	3	0	2	1	1
CDD	0	1	0	0	0	0

2023 : dont 3 chercheurs « Bataillon », 3 juniors et 1 ANR ATLAS

2024 : dont 2 chercheurs « Bataillon », 2 juniors

2025 : dont 2 chercheurs « Bataillon », 2 juniors

Le chercheur sénior, accueilli en délégation, n'est pas comptabilisé dans les emplois

* Depuis la réforme du travail en Espagne (Real Decreto Ley 32/2021 du 28/12/2021), l'ensemble des contrats de chercheurs sont en CDI

1.3 Effectifs physiques par âge et par type au 31/12/2025

1.3.1 Agents de l'État

Personnel d'encadrement et administratifs (dont mis à disposition)

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
De 25 ans à moins de 35 ans	0	0	0	0	0	0
De 35 ans à moins de 45 ans	1	3	1	1	0	1
De 45 ans à moins de 55 ans	1	1	2	3	3	3
55 ans et plus	2	3	1	3	1	3
Age moyen	53,18	51,35	51,52	52,36	52,52	53,36

Membres de l'EHEHI

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
De 25 ans à moins de 35 ans	3	6	2	7	2	3
De 35 ans à moins de 45 ans	1	5	2	6	2	9
De 45 ans à moins de 55 ans	0	0	0	0	1	0
55 ans et plus	0	1	0	0	0	0
Age moyen	33,90	37,22	34,30	34,65	36,78	36,65

Artistes en résidence (à partir de 2021)

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
De 25 ans à moins de 35 ans	3	4	2	1	3	4
De 35 ans à moins de 45 ans	3	1	3	3	3	2
De 45 ans à moins de 55 ans	0	1	3	0	1	0
55 ans et plus	1	0	0	0	0	0
Age moyen	38,22	35,09	40,14	39,54	38,15	34,08

1.3.2 Agents de droit local

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
De 18 ans à moins de 25 ans	2	0	0	1	0	1
De 25 ans à moins de 35 ans	1	3	1	3	1	3
De 35 ans à moins de 45 ans	2	3	3	1	3	2
De 45 ans à moins de 55 ans	5	5	4	7	4	5
De 55 ans et plus	4	6	5	6	4	6
Age moyen	45,81	48,77	50,86	48,65	50,74	48,07

1.4 Effectifs physiques par ancienneté (hors membres) au 31/12/2025

Agents de l'État – Personnel d'encadrement et administratifs

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
De 0 à 5 ans	1	4	2	5	1	4
De 5 à moins de 10 ans	2	0	0	0	1	1
De 10 à moins de 15 ans	1	2	1	2	1	2
De 15 à moins de 20 ans	0	0	1	0	1	0
20 ans et plus	0	0	0	0	0	0

Ancienneté moyenne en 2025 : hommes : 8,84 femmes : 6,34

Agents de droit local (hors « Bataillon »)

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
De 0 à 5 ans	4	3	3	6	2	3
De 5 à moins de 10 ans	3	3	2	1	3	2
De 10 à moins de 15 ans	3	1	3	2	2	2
De 15 à moins de 20 ans	2	5	3	3	2	2
20 ans et plus	2	5	2	6	3	8

Ancienneté moyenne en 2025 : hommes 14,89 femmes : 17,47

1.5 position statutaire (fonctionnaires uniquement)

Agents de l'État – Personnel d'encadrement et administratifs

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Activité	2	3	2	3	2	3
Détachement (entrant)	2	2	2	2	2	2

Membres de l'EHEHI

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Activité	0	0	0	0	0	0
Détachement (entrant)	3	6	1	5	1	4

Artistes en résidence

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Activité	0	0	0	0	0	0
Détachement (entrant)	0	0	0	0	0	0
Disponibilité	0	0	0	0	0	0

1.6 Effectifs par postes pourvus (sous plafond état)

Agents de l'État / Personnel d'encadrement et administratifs

SITUATION AU 31/12 – POSTES POURVUS	2023		2024		2025	
FONCTION	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
DIRECTEUR / DIRECTRICE	0	1	0	1	0	1
RESPONSABLE ADMINISTRATIF	0	1	0	1	0	1
AGENT(E) COMPTABLE Chef(fe) des services financiers	1	0	1	0	1	0
RESPONSABLE DE LA BIBLIOTHÈQUE	0	1	0	1	0	1
RESPONSABLE INFORMATIQUE ET COMMUNICATION	1	0	1	0	1	0
RESPONSABLE COORDINATEUR DES PUBLICATIONS	0	1	0	1	0	1
DIRECTEUR / TRICE DES ÉTUDES AFM	0	1	0	1	0	1
DIRECTEUR / TRICE DES ÉTUDES EHEHI Époques ancienne et médiévale	0	1	0	1	0	1
DIRECTEUR / TRICE DES ÉTUDES EHEHI Époques moderne et contemporaine	1	0	1	0	1	0
Adjoint(e) Responsable des Services administratifs	1	0	1	0	1	0
Bibliothécaire Assistant(e)	0	1	0	1	0	1
Agent administratif catégorie B (poste non pourvu)	0	0	0	0	0	0

Membres et chercheurs

	2023				2024				2025			
	PROPOSÉS	POURVUS	HOMMES	FEMMES	PROPOSÉS	POURVUS	HOMMES	FEMMES	PROPOSÉS	POURVUS	HOMMES	FEMMES
Artistes en résidence	13	13	7	6	12	12	8	4	13	13	7	6
Membres de l'EHEHI	17	16	4	12	17	17	4	13	17	17	5	12
MIAS Bataillon	3	3	0	3	3	2*	0	2	2	2	1	1

* Le chercheur « Bataillon senior » accueilli en 2024 via convention avec son université, n'est pas comptabilisé dans les emplois

Agents de droit local

SITUATION AU 31/12	2023		2024		2025	
FONCTION	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Chercheurs Bataillon (Mias)	0	3	0	2	1	1
Chercheurs ANR ATLAS / VISMIN	0	1	0	0	0	0
Secrétaire Assistant(e) directeur/directrice	0	1	0	1	0	1
Secrétaire Assistant(e) Resp. Administrative	0	1	0	1	0	1
Secrétaire Assistant(e) scientifique	0	2	0	2	0	2
Secrétaire Assistant(e) artistique	0	1	0	1	0	2
Chargé(e) de la logistique	0	1	0	1	0	1
Secrétaire d'édition	0	1	0	1	0	1
Chargé de la diffusion	1	0	1	0	1	0
Bibliothécaire / Bibliothécaire assistant	2	1	2	1	2	2
Secrétaire assistante comptable	0	1	0	1	0	1
Graphiste	1	0	1	0	1	0
Chargé(e) de communication	1	0	1	0	1	0
Archiviste	0	1	1	0	1	0
Assistante juridique et de production	0	1	0	1	0	1
Technicien(ne) TIC	1	0	1	0	1	0
Technicien(ne) de maintenance	2	0	2	0	1	0
Magasinier(ère)	0	1	0	1	0	1
Agent(e) d'entretien	0	5	0	6*	0	4
Concierge	2	0	2	0	2	0
Agent(e) polyvalent(e)	2	0	2	0	2	0
Auxiliaire de bibliothécaire	2	0	0	0	0	0

* Dont 1 agent en CDD de remplacement

Répartition par catégorie

CATEGORIA	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Investigador (BATAILLON)	0	3	0	2	1	1
Investigador (ANR ATLAS / ANR VISMIN)	0	1	0	0	0	0
Jefe superior	1	3	1	3	1	3
Titulado	1	1	2	0	2	0
Jefe sección	0	5	0	3	0	3
Titulado medio	1	0	1	0	1	0
Colaborador investigación	1	2	1	2	1	2
Jefe de negociado	0	1	0	2	0	3
técnico TIC	1	0	1	0	1	0
Ayudante de biblotéca	1	0	1	1	1	1
Encargado de servicios generales	2	0	2	0	1	0
Conserje	2	0	2	0	2	0
Oficial de 1 ^o / auxiliares	2	6	2	6*	2	5
Auxiliares de biblioteca	2	0	0	0	0	0

* Dont 1 agent en CDD de remplacement

1.7 Postes hors plafond sur ressources propres

EN ETPT SUR L'ANNÉE CIVILE	2023		2024		2025	
NOM DU PROGRAMME	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
ANR ACRONAVARRE (investigador)	0	0	0	0	0	0
Marie Curie (investigador)	0	0	0	0	0	0
Colex baelo (colaborador investigación)	0	0	0	0	0	0
ANR ATLAS	0	1	0	0,25*	0	0
ANR VISMIN	0	0	0	0	0	0

* Fin de CDD

2 Recrutement

2.1 En nombre d'entrées et sorties par catégorie

AGENTS DE L'ÉTAT – PERSONNEL ENCADREMENT ET ADMINISTRATIFS		2023		2024		2025	
ENTRÉES		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Fonctionnaires (détachement entrant)	Catégorie A	-	-	1	-	-	-
	Catégorie B	-	-	-	-	-	-
Fonctionnaires (affectation)	Catégorie A	1	1	-	-	-	-
	Catégorie B	-	-	-	-	-	-
Contractuels de droit public CDD	Catégorie A	-	1	-	-	-	-
	Catégorie B	-	-	-	-	-	-
Contractuels de droit public CDI	Catégorie A	-	-	-	-	-	-
	Catégorie B	-	-	-	-	-	-
SORTIES		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Fonctionnaires (détachement sortant)	Catégorie A	-	-	1	-	-	-
	Catégorie B	-	-	-	-	-	-
Fonctionnaires (fin d'affectation / mutation / retraite)	Catégorie A	-	1	-	-	-	-
	Catégorie B	-	-	-	-	-	-
Contractuels de droit public CDD	Catégorie A	-	1	-	-	-	-
	Catégorie B	-	-	-	-	-	-
Contractuels de droit public CDI	Catégorie A	-	-	-	-	-	-
	Catégorie B	1	-	-	-	-	-

MEMBRES AFM ET EHEHI		2023		2024		2025	
ENTRÉES		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Fonctionnaires (détachement entrant)	Catégorie A	2	3	1	2	1	3
Contractuels de droit public CDD	Catégorie A	1	4	3	6	2	2
SORTIES		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Fonctionnaires (détachement sortant)	Catégorie A	1	2	3	3	1	4
Contractuels de droit public CDD	Catégorie A	5	2	1*	4	0	2

* Démission au 1^{er} janvier 2024

AGENTS DE DROIT LOCAL		2023		2024		2025	
ENTRÉES		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
ADL – CDI	Administratifs	1	-	1	2	-	1
	Chercheurs	-	3	-	2	1	1
	Service	2	-	-	-	-	-
ADL – CDD	Administratifs	-	-	1	1	-	1
	Chercheurs	-	-	-	-	-	-
	Service	-	-	-	1	1	1
SORTIES		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
ADL – CDI	Administratifs	-	1	-	2	-	-
	Chercheurs	3	1	-	3	-	-
	Service	-	1	-	-	1	1
ADL – CDD	Administratifs	-	-	1	1	-	1
	Chercheurs	-	-	-	1	-	-
	Service	-	-	-	-	1	1

2.2 Statistiques par type de recrutement

Agents de l'état / Personnel d'encadrement et administratifs

FONCTION	ANNÉE	DATE DE PUBLICATION	NB DE CAND. HOMMES	NB DE CAND. FEMMES	POURVU HOMMES/ FEMMES	DATE PRISE DE FONCTION	OBSERVATIONS
Responsable des publications	2022	27/01/22	2	7	F	03/05/22	
Responsable bibliothèque	2023	23/01/23	1	4	F	01/09/23	Poste ouvert au mouvement des bibliothécaires
Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel IGE/ BAP J	2023	29/03/23	1	1	H	01/12/23	Concours interne
Agent comptable	2024	1/03/24	19	10	H	01/09/24	Poste ouvert au mouvement (emploi fonctionnel)

Agents de droit local

FONCTION	ANNÉE	DATE DE PUBLICATION	NB DE CAND. HOMMES	NB DE CAND. FEMMES	POURVU HOMMES/ FEMMES	DATE PRISE DE FONCTION	MOTIF RECRUTEMENT	OBSERVATIONS
Bibliothécaire assistant	2023	08/11/22	2	6	H	06/02/23	Poste vacant	CDI
Aides bibliothécaires	2023	-	2	-	H	09/10/23	Soutien service public	Contrats temporaires
Assistante secrétaire EHEHI	2024	12/01/24	5	19	F	01/04/24	Poste vacant	CDI
Archiviste	2024	02/04/24	10	9	H	01/10/24	Poste vacant	CDI
Aide bibliothécaire	2024	-	-	-	F	01/09/24	Remplacement agent indisponibilité	CDI
Concierge	2025	-	-	-	H	01/07/25	Remplacement 1 mois	Contrat temporaire
Agent d'entretien	2025	-	-	-	F	01/10/24	Remplacement 11 mois	Contrat temporaire
Auxiliaire administrative	2025	-	-	-	F	01/11/25	Mission renfort site web - 1 mois	Contrat temporaire

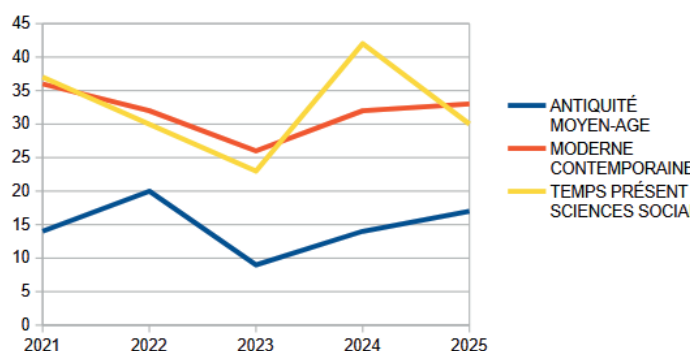
Membres de l'EHEHI

Après avis du Conseil scientifique du 20 mars 2025, 8 nouveaux membres ont été sélectionnés, 9 ont été renouvelés pour une seconde année.

SECTION	HOMMES	REMMES	% HOMMES	% FEMMES	TOTAL
Antiquité Moyen-Age	11	6	65 %	35 %	17
Moderne Contemporaine	19	14	58 %	42 %	33
Temps présentSciences Sociales	11	19	37 %	63 %	30
Total	41	39	51,3 %	48,8 %	80

SECTION	AUDITIONNÉS HOMMES	AUDITIONNÉES FEMMES.	% AUDITIONNÉS HOMMES	% AUDITIONNÉES FEMMES	RECRUTÉS HOMMES	RECRUTÉES FEMMES	% RECRUTÉS HOMMES	% RECRUTÉES FEMMES
Antiquité Moyen-Age	6	1	86 %	14 %	2	3	12 %	18 %
Moderne Contemporaine	3	8	27 %	73 %	1	5	6 %	29 %
Temps présent Sciences Sociales	3	5	38 %	62 %	2	4	12 %	24 %
Total	12	14	46 %	54 %	5	12	29 %	71 %

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CANDIDATURES Artistes en résidence de l'AFM

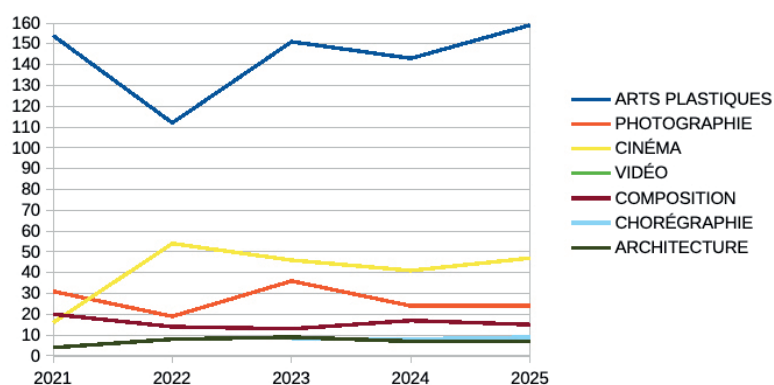


Après avis du Conseil artistique du 02 avril 2025, 13 nouveaux artistes en résidence de l'AFM ont été sélectionnés.

DISCIPLINES	TOTAL	%	NON AUDITIONNÉS	AUDITIONNÉS	% AUDITIONNÉS	RECRUTÉS	% CANDIDATURES SATISFAITES	% DE LA PROMOTION
COMPOSITION	15	5,75 %	13	2	13 %	1	7 %	8 %
CHORÉGRAPHIE	9	3,45 %	7	2	22 %	1	11 %	8 %
ARCHITECTURE	7	2,68 %	6	1	14 %	1	14 %	8 %
PHOTOGRAPHIE	24	9,2 %	21	3	13 %	0	0 %	0 %
CINÉMA VIDÉO	47	18,01 %	44	3	6 %	2	4 %	15 %
PEINTURE	69	26,44 %	65	4	6 %	2	3 %	15 %
SCULPTURE	56	21,46 %	51	5	9 %	3	5 %	23 %
DESSIN	27	10,34 %	24	3	11 %	2	7 %	15 %
GRAVURE	7	2,68 %	5	2	29 %	1	14 %	8 %
TOTAL	261		236	25	10 %	13	5 %	

DISCIPLINES	HOMMES	FEMMES	% HOMMES	% FEMMES
COMPOSITION	11	4	73 %	27 %
CHORÉGRAPHIE	6	3	25 %	75 %
ARCHITECTURE	5	2	71 %	29 %
PHOTOGRAPHIE	14	10	58 %	42 %
CINÉMA VIDÉO	18	29	38 %	62 %
PEINTURE	30	39	43 %	57 %
SCULPTURE	22	34	39 %	61 %
DESSIN	9	18	33 %	67 %
GRAVURE	2	5	29 %	71 %
TOTAL	117	144	45 %	55 %

Évolution des candidatures par discipline 2020-2024



Chercheurs « BATAILLON » / ANR ATLAS

ANNÉE 2023	CANDIDATURES PAR GENRE		RETENUES PAR GENRE	
CANDIDATURES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
MARCEL BATAILLON	18	18	0	3

ANNÉE 2024	CANDIDATURES PAR GENRE		RETENUES PAR GENRE	
CANDIDATURES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
MARCEL BATAILLON	27	22	0	3*

ANNÉE 2025	CANDIDATURES PAR GENRE		RETENUES PAR GENRE	
CANDIDATURES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES



MARCEL BATAILLON	41	30	1	1
------------------	----	----	---	---

** Dont 2 juniors et 1 sénior. Le chercheur sénior, accueilli en délégation, n'est pas comptabilisé dans les emplois
Les chercheurs BATAILLON sont recrutés par le CIAC (comite internacional de asesamiento
cientifico) parmi 10 nationalités dans le cadre du MIAS (Madrid Institute for Advanced Study)*

Stages

L'Établissement a accueilli 10 stagiaires au cours de l'année 2025.

	2023	2024	2025
Nombre de stagiaires	16	12	11
Durée moyenne en mois sur année civile	1,11	3,29	2,84

ANNÉE 2025					
SERVICE BÉNÉFICIAIRE	DURÉE EN JOURS	HOMMES	FEMMES	GRATIFICATION O/N	ÉTABLISSEMENT D'ORIGINE
AFM	178		1	O	Sciences Po Paris
AFM	21		1	N	Écoles supérieure des beaux-arts
EHEHI	90		1	O	École du Louvre
EHEHI	15		1	N	Université Versailles
EHEHI	137	1		O	COMPUTENSE
BIBLIOTHÈQUE	40		1	N	ENSSIB
BIBLIOTHÈQUE	39		1	N	ENSSIB
COMM	118		1	O	CELSA
COMM	122		1	O	CEU SAN PABLO
PUBLICATIONS	154		1	O	UAM
AGENCE COMPTABLE	5		1	N	STAGE DÉCOUVERTE

2.3 Recrutement d'agents en situation de handicap

Le taux d'emploi direct est de 0 % pour 2025. Ce taux prend en compte les effectifs présents au 31 décembre 2024 (déclaration fiphp du 01/02/2025)

Chiffres clés

- . **Parcours professionnels**
- . **Formations**

Promotions

- . Changement d'échelon : 4 femmes (agents de l'État)

Départs de la Casa

- . 2 agents de droit local
- . 3 chercheurs "Marcel Bataillon" : 2 fins de contrats et 1 fin de délégation
- . 11 artistes en résidence de l'AFM (promotion 2024-2025)
- . 7 membres de l'EHEHI (promotion 2024-2025)

Formation professionnelle

- . 2 203 heures dédiées à la formation professionnelle soit 336 jours pour l'ensemble des agents.

3 Parcours professionnels

3.1 Avancements et promotions

Agents de l'État

2023

- . 1 agent a été lauréat d'un concours interne et a accédé au corps des ingénieurs d'études
- . Changement d'échelon (avancement normal sur grille indiciaire) : 4 hommes et 3 femmes

2024

- . 2 agents Maîtres de conférence ont été promus à la « hors classe » de leur grade (1 agent de l'État et 1 membre de l'EHEHI)
- . Changement d'échelon (avancement normal sur grille indiciaire) : 2 hommes et 3 femmes

2025

- . Changement d'échelon (avancement normal sur grille indiciaire) : 4 femmes

AGENTS DE L'ÉTAT – PERSONNEL ENCADREMENT ET ADMINISTRATIFS ET MEMBRES	2023			2024			2025		
Changement de Catégorie (B en A)	HOMMES	FEMMES	MOTIF	HOMMES	FEMMES	MOTIF	HOMMES	FEMMES	MOTIF
Titulaires de la fonction publique	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Changement de Corps							-	-	-
Titulaires de la fonction publique	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Changement de Grade									
Titulaires de la fonction publique	1	-	-	1	1	Passage à la « hors classe »	-	-	-
Changement d'échelon	HOMMES	FEMMES	MOTIF	HOMMES	FEMMES	MOTIF	HOMMES	FEMMES	MOTIF
Titulaires de la fonction publique	4	3	Avancement	2	3	Avancement	-	3	-
Contractuel de droit public	-	-	-	-	-	-	-	1	Renouvellement CDD

2025

Agents de droit local

	2023		2024		2025	
AGENTS DE DROIT LOCAL	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Changement de catégorie (convenio)	1	0	0	0	0	0

3.2 Mutations – Départs – Cessation de fonction

CESSATION DE FONCTION 2023	HOMMES	FEMMES	MOTIF
Agents de L'État encadrement et administratifs	0	2	1 fin de CDD et 1 départ en retraite
Membres EHEHI	6	4	3 fins de détachement 7 fins de contrat
Artistes en résidence	7	6	13 fins de bourse de résidence
Agents de droit local et Chercheurs BATAILLON	2	2	3 fins de contrat et 1 congé sans solde (exedencia voluntaria)

CESSATION DE FONCTION 2024	HOMMES	FEMMES	MOTIF
Agents de L'État encadrement et administratifs	1	0	Fin de détachement
Membres EHEHI	4	7	6 fins de détachements et 5 fins de contrats
Artistes en résidence	7	6	Fins de résidence
Agents de droit local et Chercheurs BATAILLON	1	7	2 départs volontaires (CDI), 4 fins de contrat (chercheurs Bataillon et ANR) et 2 fins de CDD (missions)

CESSATION DE FONCTION 2025	HOMMES	FEMMES	MOTIF
Agents de L'État encadrement et administratifs	0	0	
Membres EHEHI	1	6	
Artistes en résidence	3	8	
Agents de droit local et Chercheurs BATAILLON	1	1	Licenciement pour motif de réorganisation Suspension de contrat pour cause d'incapacité permanente

3.3 Parcours des membres (EHEHI)

Soutenance de thèses

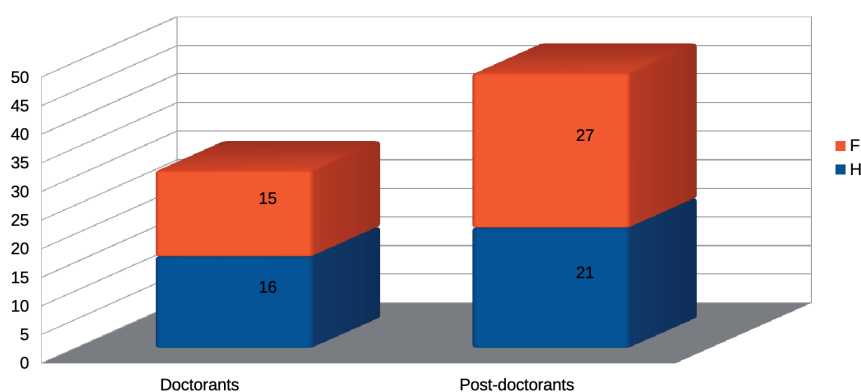
(Promotions observées en nombre de sorties depuis le 31/08/2019)

Depuis le 31/08/2019, 31 membres doctorants et 48 membres post-doctorants ont quitté l'Établissement.

Depuis la promotion de 2024, il n'y a plus de membre doctorant

. Membres EHEHI

Nombre de sorties depuis le 31/08/2019



Thèses soutenues

En nombre par genre

Au total, sur les 31 membres doctorants, 93,55 % ont soutenu leur thèse (29/31).

Sur les 2 thèses non soutenues, 1 concerne un membre sorti en 2023 et 1 en 2020.

La durée moyenne des thèses en années est de 5,8 ans pour les femmes et 5,3 ans pour les hommes

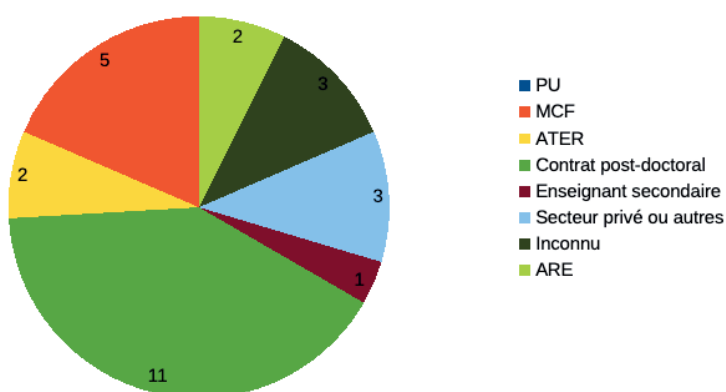
Insertion professionnelle

. Membres post-doctorants / Membres post-doctorantes

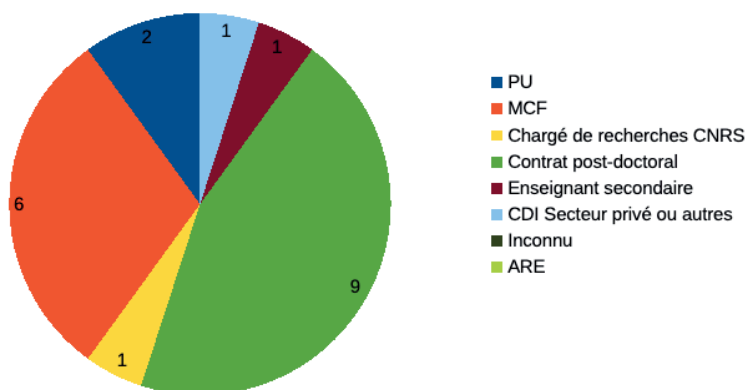
Le taux d'activité des membres post-doctorants ... est de 91,66 % (46/48) - 2 membres sont indemnisées au titre de l'ARE

Au cours des dernières promotions, parmi les 9 membres (6 hommes et 3 femmes) qui avaient le statut de MCF, 5 ont soutenus leur HDR et 2 membres ont intégrés le corps des professeurs des université.

Insertion post doctorantes



Insertion post doctorants

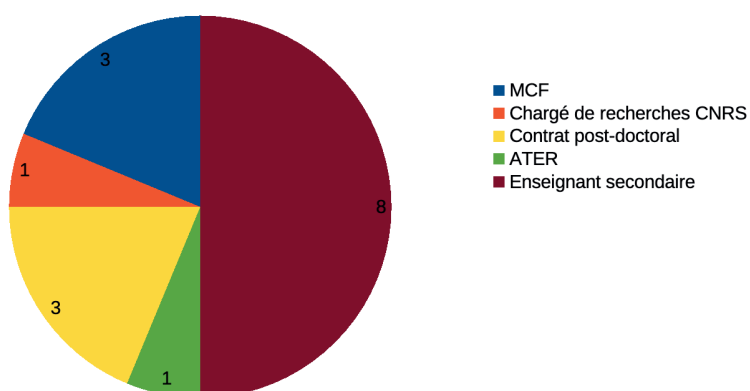


. Membres doctorants / Membres doctorantes

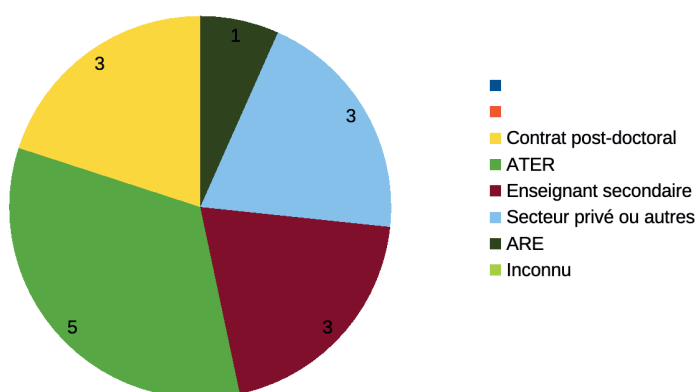
Le taux d'activité des membres doctorants / doctorantes sur la population observée (membres sortants à compter du 31/08/2019) est de 97,56 %

1 ancienne membre doctorante est indemnisée au titre de l'ARE en 2025.

Insertion des membres doctorantes



Insertion des membres doctorants



4 FORMATION

1 journée de formation = 6 heures

T1 : Formations visant à rendre opérationnel un agent

T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers

T3 : Développement des qualifications au-delà de ce qui est retenu pour le poste

NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATIONS	2023	2024	2025
T1	2 189,28	2 100,00	2 203,00
T2	0	0	0
T3	0	0	0

En 2025, la formation professionnelle représente au total 2 017 heures soit 336 jours de formations.

Compte personnel de formation (CPF)

TOTAL	CPF – AGENTS DE L'ÉTAT					
	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Nombre d'agents ayant mobilisé son CPF	0	0	0	0	0	0
Nombre d'heures de CPF utilisées	0	0	0	0	0	0

Les agents de la fonction publique de l'État (FPE) bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF).

Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18090>

En 2025, l'ensemble des agents a bénéficié d'au moins une formation.

Tableau récapitulatif des formations (1 jour = 6 heures de formation)

INTITULÉ DE LA FORMATION	DATE	DOMAINE	T	DURÉE DE LA FORMATION EN JOURS	DURÉE TOTAL (NB JOURS X NB D'AGENTS)	NB AGENTS	HOMMES	FEMMES
Des humanités numériques au Web sémantique	01/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Enjeux juridiques autour des données de la recherche.	01/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Webinaire Archives de l'archéologie	01/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1	1	
Formation membres EHEHI	01/2025	Environnement pro	T1	3	36	12	3	9
Formation VSS membre CSA	01/2025	HSCT	T1	0,5	0,5	1		1
Formation risques au travail (actualisation)	01/2025	HSCT	T1	1	31	29	12	17
Formaiton Laïcité membre CSA	01/2025	HSCT	T1	0,5	0,5	1		1
Séminaire de Formation Membres EHEHI	02/2025	Environnement pro	T1	4,5	76,5	17	4	13
Concevoir et organiser une programmation culturelle en bibliothèque (ENSSIB, février 2025 - 8 heures).	02/2025	Environnement pro	T1	1,5	1,5	1	1	
Catalogage Sudoc / Abes	02/2025	Environnement pro	T1	3	3	1		1
Formation IA (Formation interne)	03/2025	Environnement pro	T1	0,5	20	40	16	24
Formation interne sensibilisation courrier électronique	03/2025	Environnement pro	T1	0,5	20	40	16	24
Gestion écologique des espace vert (Mentor)	03/2025	Environnement pro	T1	0,6	0,6	1	1	
Journées UNE	03/2025	Environnement pro	T1	1	1	1	1	
IA – Découvrir les IA génératives (Mentor)	03/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1	1	
Lancement de café : outil de Création Automatisée de Fichiers d'Exemplarisation. ABES	03/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Atelier archives de la recherche	03/2025	Environnement pro	T1	0,4	0,4	1	1	
Formation UCM : Réparations de base dans le cadre de paramètres de conservation (Initiation) / Reparaciones básicas bajo parametros de conservación (Iniciación)	04/2025	Environnement pro	T1	3,2	3,2	1		1
Webinaire HAL CCSD	04/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Webinaire HAL CCSD	04/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Riesgos y medidas preventivas laborales	05/2025	Environnement pro	T1	0,5	0,5	3	1	2

INTITULÉ DE LA FORMATION	DATE	DOMAINE	T	DURÉE DE LA FORMATION EN JOURS	DURÉE TOTAL (NB JOURS X NB D'AGENTS)	NB AGENTS	HOMMES	FEMMES
VSS – Rôle des gouvernances	05/2025	Environnement pro	T1	1	1	1	1	
Présentation du Catalogue collectif de France (CCFr). BNF	05/2025	Environnement pro	T1	0,5	2	4	1	3
Formation UCM : Réparations de base dans le cadre de paramètres de conservation (Avancé) / Reparaciones básicas bajo parametros de conservación (Avanzado)	05/2025	Environnement pro	T1	3,2	3,2	1		1
Formation référent RSE – Club DD	06/2025	Environnement pro	T1	1	1	1	1	
Les webservices d'IdRef dans Excel. J.e-cours. ABES	06/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Formation en maintenance des bâtiment	07/2025	Environnement pro	T1	3	3	1		1
Formation premiers secours et recyclage	07/2025	HSCT	T1	1	20	20		
Formation Linux	07/2025	Environnement pro	T1	4	4	1	1	
Formation nouveaux entrants HSCT et sensibilisation VSS	09/2025	HSCT	T1	0,5	15	30	18	12
Formation espagnol	09/2025	Environnement pro	T1	2	20	10	5	5
Faciliter et améliorer le signalement des ressources électroniques:	10/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Webinaire Sensibilisation à la Science ouverte	10/2025	Environnement pro	T1	0,4	0,4	1	1	
Déposer dans HAL. CCSD, espace de formation à HAL.	10/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Choisir une licence Creative Commons pour son dépôt (Autoformation). CCSD, espace de formation à HAL. Formation à distance suivie en différé	11/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Démarrer dans HAL. Centre pour la Communication Scientifique Directe – CCSD, espace de formation à HAL. Formation à distance suivie en différé	11/2025	Environnement pro	T1	0,2	0,2	1		1
Formation Heurist, Humanités numérique EFE	11/2025	Environnement pro	T1	0,5	0,5	1		1
Séminaire de Formation Membres EHEHI	11/2025	Environnement pro	T1	5,5	93,5	17	5	12
Droit de la Science ouverte : comment accompagner les chercheurs dans la diffusion FAIR de leurs données? ENSSIB	11/2025	Environnement pro	T1	0,5	0,5	1		1
Formation Site Web	12/2025	Environnement pro	T1	1	6	6	4	2

Facteurs clés

. Rémunérations

Une hausse de la masse salariale liée à :

- . Une augmentation de plus de 8% de l'IRE au 1^{er} janvier 2025
- . Une nouvelle revalorisation des grilles salariales pour les agents de droit local de 5% pour l'année 2025 (+ 15 % entre 2023 et 2025)
- . Une hausse de 4 % au 1^{er} janvier 2025 des cotisations patronales pour la pension civile

L'augmentation de la Masse salariale a été contenue par :

- . Une nouvelle baisse sensible de l'allocation de retour à l'emploi liée à la réforme du statut des artistes de l'AFM
- La composition des promotions de l'EHEHI (Moins de fonctionnaires, un poste de membre de l'EHEHI en moins sur 4 mois de l'année 2025, membres recrutés sur place).
- Des arrêts maladies longues durée.

5 RÉMUNÉRATIONS

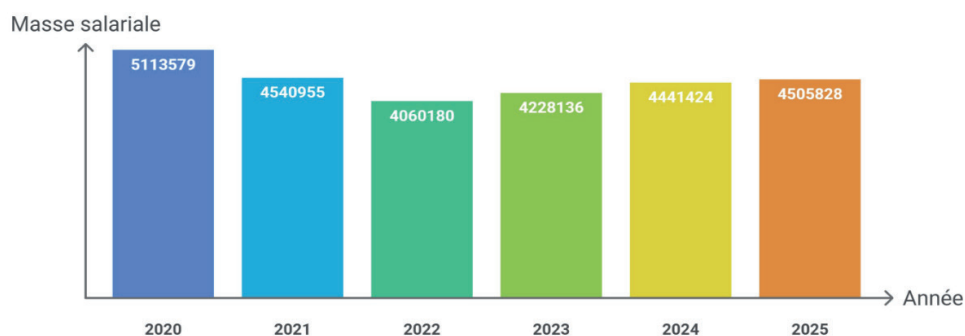
5.1 Masse salariale totale

	2023	2024	2025
Coût des personnels expatriés	2 907 461	3 062 714	3 127 137
Coût des personnels de statut de droit local	1 202 042	1 263 280	1 310 668
Allocation de retour à l'emploi	83 221	76 199	30 005
Autres dépenses de personnel*	35 412	39 231	35 017
Montant de la masse salariale	4 228 136	4 441 424	4 505 828

Nota : à compter du 01/09/2021, les salaires versés aux membres de l'académie de France à Madrid sortent de la masse salariale. Les « bourses de résidence » versées aux artistes en résidence de l'Académie de France à Madrid sont intégrées aux dépenses de fonctionnement.

** Action sociale (Sanitas personnel local, repas subventionnés du personnel local, chèques garderie), cotisations FIPHFP, médecine de prévention, régularisations Ircantec.*

Évolution de la masse salariale de 2020 à 2025



5.2 Rémunérations des Agents de l'État

2023	TRAITEMENT INDICIAIRE	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE À L'ÉTRANGER	MAJORATIONS FAMILIALES	SUPPLÉMENT FAMILIAL
Agents de l'État (Total)	954 225,43	1 144 134,76	84 947,60	27 160,21
Encadrement	503 322,49	407 141,12	62 975,18	20 452,06
Membres EHEHI	450 902,94	736 993,64	21 972,42	6 708,15

2024	TRAITEMENT INDICIAIRE	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE À L'ÉTRANGER	MAJORATIONS FAMILIALES	SUPPLÉMENT FAMILIAL
Agents de l'État (Total)	997 962	1 176 993	99 157	32 653
Encadrement	555 174	413 092	50 256	8 540
Membres EHEHI	442 788	763 901	48 903	24 114

2025	TRAITEMENT INDICIAIRE	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE À L'ÉTRANGER	MAJORATIONS FAMILIALES	SUPPLÉMENT FAMILIAL
Agents de l'État (Total)	1 022 741	1 237 942	95 674	32 826
Encadrement	558 700	454 876	43 980	10 197
Membres EHEHI	464 041	783 066	51 694	22 629

	2023	2024	2025
Charges patronales	664 531,51	730 665	715 543
Dont Pension civile	483 854,68	546 457	512 984

	2023	2024	2025
Évolution du point d'indice dans la fonction publique	1,50 %	*	-

* En 2024, aucune revalorisation du point d'indice mais une augmentation de 5 points sur le traitement indiciaire pour tous les agents de l'État

2023	%	DATE
Évolution IRE	- 0,66 %	01/04/23
	- 1,26 %	01/07/23
	- 0,95 %	01/10/23

2024	%	DATE
Évolution IRE	12,19 %	01/01/24
	0,20 %	01/03/24
	0,12 %	01/10/24

2025	%	DATE
Évolution IRE	8,42 %	01/01/25
	-0,21 %	01/04/25
	0,76%	01/07/25
	0,31 %	01/10/25

5.3 Rémunérations des Agents de droit local (hors chercheurs)

	2023	2024	2025
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (% d'écart)	+0,02 %	-6,91 %	-1,41 %

Le calcul est effectué sur la rémunération annuelle brute totale et sur l'effectif présent au 31/12
En négatif : salaire des femmes inférieur à celui de hommes en %

2023	SALAIRE BASE ANNUEL MOYEN	PRIMES FIXES ET AUTRES CONCEPTS	SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN
HOMMES	21 765,05	5 591,78	27 356,83
FEMMES	20 454,80	6 895,71	27 350,51
TOTAL	21 109,93	6 243,75	27 353,68

2024	SALAIRE BASE ANNUEL MOYEN	PRIMES FIXES ET AUTRES CONCEPTS	SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN
HOMMES	23 300,82	6 876,36	30 177,18
FEMMES	23 043,45	5 781,99	28 825,44
TOTAL	23 172,14	6 329,18	29 501,31

2025	SALAIRE BASE ANNUEL MOYEN	PRIMES FIXES ET AUTRES CONCEPTS	SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN
HOMMES	24 922,17	6 287,19	31 279,36
FEMMES	25 279,80	5 558,77	30 838,77
TOTAL	25 136,98	5 923,07	31 059,68

	2023	2024	2025
Évolution du « convenio »	5 %	5 %	5 %

La revalorisation des tables salariales régies par la convention collective des agents de droit local (convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación) a été décidée en décembre 2023 à la suite des négociations au niveau national. Ces revalorisations concernent les années 2023 (+5 %), 2024 (+5 %), 2025 (+5%), 2026 et 2027. Le rappel des revalorisations pour l'année 2023 a été payé en 2024.

5.4 allocation de retour à l'emploi

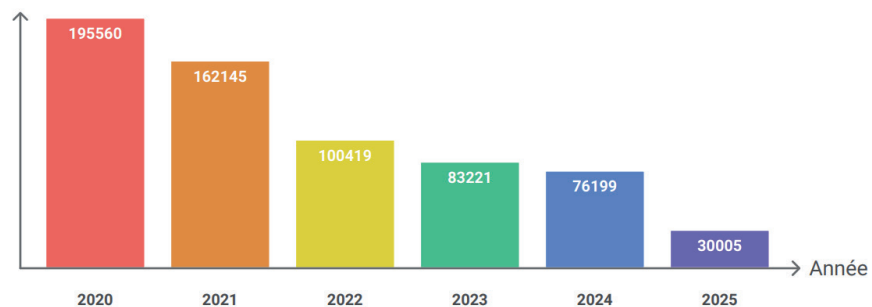
Au 31 décembre 2025, 17 agents ayant quitté l'Établissement sont gérés au titre de l'allocation de retour à l'emploi (dossiers ouverts et reliquats existants). Au cours de l'année 2025, 3 agents ont été indemnisés au titre de l'ARE dont 3 femmes .

MONTANT DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE	2023	2024	2025
Membre de la section artistique	37,09 €*	37,09 €	37,09 €
Membre de la section scientifique	42,88 €	43,60 €	43,78 €

En 2025, le montant total versé au titre de l'ARE s'élève à : 30 005 € soit une baisse de 60,62 % par rapport à 2024

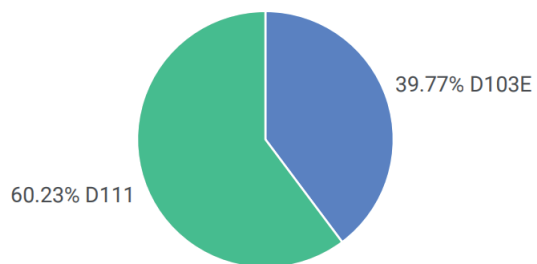
TABLEAU COMPARATIF ET ÉVOLUTION DE L'ARE ENTRE 2020 ET 2024	MONTANT TOTAL EN EUROS	ÉVOLUTION EN % PAR RAPPORT À N-1
Année 2020	195 560	+2,01 %
Année 2021	162 145	-17,09 %
Année 2022	101 212	-37,57 %
Année 2023	83 221	-17,78 %
Année 2024	76 199	-8,44 %
Année 2025	30 005	-60,62 %

Évolution de l'allocation de l'ARE de 2020 à 2024



RÉPARTITION PAR DESTINATION		2023		2024		2025	
AFM	D103A	33,72 %	28 062,19	13,61 %	10 369,39	0	0
	D113A	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00	0	0
EHEHI	D103E	28,61 %	23 810,20	52,82 %	40 252,58	39,77 %	11 934
	D111	37,67 %	31 348,50	33,57 %	25 577,10	60,23 %	18 071

Répartition par destination de l'ARE en 2025



Facteurs clés

- santé - sécurité
- organisation du travail
- discipline
- dialogue social
- action sociale

- Mise en place du nouveau prestataire de prévention (OTP)
- Élaboration d'un document unique actualisé pour l'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Actualisation des formations spécifiques aux risques liés au travail
- Évaluation des niveaux d'éclairage aux postes de travail
- Mise en place d'un nouveau plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- Adoption de mesures visant à préserver la qualité de vie au travail pendant la durée des travaux

6 Santé et sécurité au travail

6.1 Évaluation des risques professionnels

	2023	2024	2025
Date de l'évaluation	05/07/23	04/06/24	29/01/25
DUERP (Document Unique d'Evaluation des risques professionnels)	Date d'actualisation : 05/02/25		

REGISTRE DES DANGERS GRAVES ET IMMINENTS	2023	2024	2025
Nombre de signalements au registre	0	0	0

Évaluation des risques psychosociaux : juillet 2021

6.2 Accidents du travail, maladie professionnelles

AGENTS DE L'ÉTAT ET ADL	2023				2024			
	AGENTS ETAT (MEMBRES COMPRIS)		ADL		AGENTS ETAT (MEMBRES COMPRIS)		ADL	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Accident du travail	0	0	0	0	1	0	0	0
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours d'arrêt suite accident du travail ou maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0

AGENTS DE L'ÉTAT ET ADL	2025			
	AGENTS ETAT (MEMBRES COMPRIS)		ADL	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Accident du travail	0	0	1	1
Maladie professionnelle	0	0	0	0
Nombre de jours d'arrêt suite accident du travail ou maladie professionnelle	0	0	0	8

6.3 Signalements en matière de violence faite aux usagers

	2023	2024	2025
Violences	0	1	0
Discrimination	0	0	0
Harcèlement sexuel et moral	0	0	0
Agissements sexistes	0	0	0

La cellule de signalement a été saisie 1 fois par un agent ayant quitté l'Établissement au cours de l'année 2023 et une fois au cours de l'année 2024. Aucun signalement en 2025

6.4 Acteurs et instances de prévention

ACTEURS DE PRÉVENTION	O / N	OBSERVATION
CSA	O	2 membres Direction (2 F) 2 représentants titulaires (2 H) – 2 suppléants (2 F)
Conseiller en prévention	O	Service externalisé (législation espagnole) – OTP
Assistant de prévention	O	Agent formé depuis 2016
Delegado de prevención	O	Agent formé – législation espagnole
MC Mutua	O	Gestion des accidents de travail et suivi des arrêts maladies Législation espagnole
Correspondant handicap	O	Agent nommé en 2014
Correspondant égalité hommes/femmes	O	Agent nommé en 2013
Médecin du travail	O	Depuis septembre 2022, les agents expatriés sont suivis par un médecin du travail (convention AFMP)
Médecin du travail	O	Les agents de droit local sont suivis par un médecin du travail service externalisé (législation espagnole) – OTP
Cellule de signalement	O	2 membres dont le médecin du travail de l'AFMP
Référent VSS	O	1 agent désigné (1 H)
Référent déontologie	O	1 agent désigné (1 H)
Référent laïcité	O	1 agent désigné (1 F)

RÉUNIONS DU CSA

Le CSA s'est réuni à 4 reprises au cours de l'année 2025

	2025			
Réunions du CSA	25/03/25	05/07/25	03/09/25*	21/11/25
Visites du CSA	-	-	-	-

** La réunion du 5 septembre était spécifique aux question HSCT en présence du médecin de l'AFMP et de l'inspecteur en hygiène et sécurité du MESR*

6.5 Actions en matière de traitement et de prévention des risques professionnels

2023	
ACTIONS	MOTIF
Mise en place nouveau registre SST	Recommandation inspection
Sécurisation du local piscine (stockage Chlore)	Recommandation inspection
Formation réglementaire des membres du CSA	Conforme aux réglementations
Formation premiers secours et RCP	30 agents concernés
Remplacement des blocs secours du sous-sol	Travaux de sécurisation

2024	
ACTIONS	MOTIF
Étude et mise en concurrence du service de prévention	Amélioration de la prestation
Redaction et mise en place des plans de prévention pour les entreprises extérieures	Recommandation inspection
Renouvellement des accords de flexibilité et charte Télétravail	Validité 2 ans
Mise en place des entretiens annuels pour les ADL	Délibération du CSA
Remplacement des blocs secours du sous-sol	Travaux de sécurisation

2025	
ACTIONS	MOTIF
Changement du prestataire de prévention (OTP)	Mise en concurrence
Mesure et contrôle des niveaux d'illumination des postes de travail	
Évaluation RPS des membres de l'EHEHI	
Instauration télétravail flottant Agents de l'État catégorie A	

6.6 Visites médicales

Personnels d'encadrement et administratifs / Agents de droit local

	2023		2024		2025	
DATE	5 et 6 Septembre 30 septembre 2023		4 et 5 Septembre 10 octobre 2024		3 et 4 septembre 2 octobre 2025	
Nombre de visites	48		46		42	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Aptes	16	32	15	31	18	24
Aptes avec restriction	0	0	0	0	1	0
Inaptes	0	0	0	0	0	0

Membres

Avant 2022, tous les membres fournissaient au moment de leur nomination un certificat médical d'aptitude aux fonctions délivrées par un médecin agréé tels que ceux exigés pour être nommé à un emploi dans la fonction publique (article 13 du décret n°59-310 du 14 février 1959).

Depuis octobre 2022, tous les personnels expatriés (fonctionnaires ou contractuels de l'État) ont un suivi médical assuré par un médecin du travail français de l'AFMP (Association Française de la Médecine de Prévention)

7 Organisation du travail

7.1 Conditions de travail

	AGENTS DE L'ÉTAT	AGENTS DE DROIT LOCAL
Durée hebdomadaire du travail (heures)	38,5	37,5

AGENTS DE L'ÉTAT - PERSONNEL ENCADREMENT ET ADMINISTRATIFS ET MEMBRES	2023				2024			
Situation au 31/12	AGENTS DE L'ÉTAT		ADL		AGENTS DE L'ÉTAT		ADL	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Temps partiel	0	0	2	1	0	0	0	1
Télétravail 1 jour / semaine	2	0	3	6	2	1	3	6

AGENTS DE L'ÉTAT - PERSONNEL ENCADREMENT ET ADMINISTRATIFS ET MEMBRES	2025			
Situation au 31/12	AGENTS DE L'ÉTAT		ADL	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Temps partiel	0	0	0	1
Télétravail 1 jour / semaine	3	2	3	6

Chartes et accords relatifs au temps de travail

INTITULÉ	DATE	DOMAINE
Charte expérimentation télétravail	02/2020	Télétravail
Accord d'entreprise sur la flexibilité horaire des agents de droit local	10/2020	Validité 2 ans / entrée en vigueur au 01/01/2021
Accord d'entreprise sur la flexibilité horaire des agents de droit local	12/2022	Validité 2 ans / entrée en vigueur au 01/01/2023
Accord d'entreprise sur la flexibilité horaire des agents de droit local	12/2024	Validité 2 ans / entrée en vigueur au 01/01/2025

7.2 Absences

	2023					
	AGENTS DE L'ÉTAT ENCADREMENT		AGENTS DE DROIT LOCAL		MEMBRES	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Absence pour maladie (en jours ouvrables)	0	12	113	337	0	14
Congés Maternité / Paternité (en jours ouvrables)	0	0	0	0	0	0
Disponibilité / Congés sans solde (en jours calendaires)	0	0	0	855*	0	0

	2024					
	AGENTS DE L'ÉTAT ENCADREMENT		AGENTS DE DROIT LOCAL		MEMBRES	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Absence pour maladie (en jours ouvrables)	0	21	294	662	0	0
Congés Maternité / Paternité (en jours ouvrables)	0	0	0	21	0	0
Disponibilité / Congés sans solde (en jours calendaires)	0	0	0	621*	0	0

	2025					
	AGENTS DE L'ÉTAT ENCADREMENT		AGENTS DE DROIT LOCAL		MEMBRES	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Absence pour maladie (en jours ouvrables)	0	0	209	328	0	0
Congés Maternité / Paternité (en jours calendaires)	0	0	103*	90	0	0
Disponibilité / Congés sans solde (en jours calendaires)	0	0	0	0	0	0

* dont 1 congés paternité à 50 % pendant 4 mois

	AGENTS DE L'ÉTAT	ADL	MEMBRES
Taux d'absentéisme pour Maladie 2023	0,51 %	7,12 %	0,33 %
Taux d'absentéisme pour Maladie 2024	0,91 %	13,84 %	0 %
Taux d'absentéisme pour Maladie 2025	0 %	8,10 %	0 %

En 2025, le taux en Espagne est 7 % environ au niveau national (source: article du petit journal du 28 octobre 2025)

7.3 Compte épargne temps (agents de l'état)

	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Nombre de CET ouverts	3	1	3	1	0	1
Nombre de jours déposés sur CET Au titre de l'année en cours	3	5	5	12	10	9
Total CET (en jours)	42	44	76	51	86	60
Utilisation du droit d'option (en jours) Païement des jours de CET	0	24	0	0	0	0

À la suite du rendez-vous salarial de juin 2023, la valeur d'1 jour de CET est passée de 135 euros à 150 euros pour un agent de catégorie A

8 Action sociale

Bilan de l'action sociale et bénéficiaires

	2023	2024	2025
Repas subventionnés	23 619	24 459	24 333
Chèques garderie	1 090	0	0
Gratifications de fin d'année	2 365	2 518	2 438
Sanitas (sécurité sociale espagnole) *	14 902	15 754	15 899
Voyage d'intégration	7 551	7 279	3 026
TOTAL	49 527	50 010	45 696

Le montant dédié à l'action social se maintient au même niveau en 2024 après une augmentation significative des dépenses en 2023.

Le Conseil d'Administration en date du 10 juin 2022 a adopté 2 nouvelles mesures en faveur des artistes en résidence :

- Santé : la prise en charge d'une assurance santé privée pour l'artiste en résidence, ainsi que pour son/sa conjoint·e (marié·e ou pacsé·e) et ses enfants.
- Frais de voyage : la prise en charge d'un forfait voyage aller/retour à hauteur de 200 € pour l'artiste en résidence, ainsi que pour son/sa conjoint·e (marié·e ou pacsé·e) et ses enfants.

En séance du CHSCT en date du 16 décembre 2022, un point de situation sur les avantages sociaux et la qualité de vie au travail des agents de droit local a été présenté. Il a donné lieu à une décision de la Direction de revaloriser la subvention pour les repas des agents de droit local et des boursiers de 1 euro supplémentaire à compter du 1^{er} janvier 2023.

9 Dialogue social

Instances de dialogue social

TYPE D'INSTANCE	DURÉE DE MANDAT	DATE DE FIN DE MANDAT	REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS TITULAIRES		REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS SUPPLÉANTS	
			HOMMES	FEMMES	FEMMES	HOMMES
CSA	4 ans	31/12/27	2	0	2	0
Délégués syndicaux personnel local	Sans limitation	-	2	1	-	-

À compter du 1^{er} janvier 2023, le Comité Technique et le CHSCT disparaissent au profit d'une instance unique : le Comité Social d'Administration (CSA d'Établissement)

Nombre de réunions

2023	DATE	DATE	DATE	DATE
CSA	01/03/23	20/06/23	05/09/23	28/11/23

2024	DATE	DATE	DATE	DATE
CSA	23/02/24	24/07/24	05/09/24	26/11/24

2025	DATE	DATE	DATE	DATE
CSA	25/02/25	08/07/25	03/09/25	21/11/25

Les délégués syndicaux ont été reçus par le service des ressources humaines pour aborder les sujets spécifiques aux agents dépendant de la convention collective de droit local. Ils ont par ailleurs été destinataires, trimestriellement, des états récapitulatifs de cotisations sociales (TC2), ainsi que de l'information relative aux arrêts de travail. Enfin, ils ont visé et reçu une copie des contrats de travail signés au cours de l'année. Ils ont également visé les fins de contrats des agents ayant quitté l'établissement.

Jours de grève

2023			
MOTIF	NOMBRE DE JOURS DE GRÈVES	HOMMES	FEMMES
Néant	0	0	0

2024			
MOTIF	NOMBRE DE JOURS DE GRÈVES	HOMMES	FEMMES
Néant	0	0	0

2025			
MOTIF	NOMBRE DE JOURS DE GRÈVES	HOMMES	FEMMES
Néant	0	0	0

Accords signés

2022	
CHSCT	DATE
Plan de sobriété énergétique	16/12/2022

2024	
DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DE DROIT LOCAL	DATE
Renouvellement accord de flexibilité	26/11/2024

2025	
CSA	DATE
Renouvellement du plan égalité hommes/femmes	05/07/2025

Élections professionnelles

Le 12 mars 2024, le personnel de droit local a organisé de nouvelles élections afin de nommer 3 nouveaux délégués syndicaux / représentants du personnel

10 Discipline

Agents de l'état / Membres / Artistes en résidence

TYPE DE FAUTE	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Fautes légères	0	0	0	0	0	0
Fautes graves	0	0	0	0	0	0
Fautes très graves	0	1	0	1	0	0

TYPE DE FAUTE	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Avertissement	0	0	0	0	0	0
Blâme	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire	0	0	0	0	0	0
Exclusion définitive	0	0	0	1	0	0
Licenciement (Agents contractuels/ Résiliation de contrat)	0	1	0	0	0	0

Le conseil de discipline s'est réuni 1 fois le 10 décembre 2024

Agents de droit local (artículo 55 del convenio)

TYPE DE FAUTE	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Fautes légères - Faltas leves	0	0	0	0	0	0
Fautes graves - Faltas graves	0	0	0	0	0	0
Fautes très graves	0	0	0	0	0	0

TYPE DE FAUTE	2023		2024		2025	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Avertissement verbal / amonestación verbal	0	0	0	0	0	0
Avertissement écrit / amonestación por escrito	0	0	0	0	0	0
Avertissement de licenciement / aparcibimiento de despido	0	0	0	0	0	0
Licenciement / Despido	0	0	0	0	1	0

11 Contentieux

NOMBRE DE NOUVEAUX CONTENTIEUX OUVERTS (PAR JURIDICTION)	2023	2024	2025
Tribunal Administratif (TA)	1*	0	0
Cour Administrative d'appel (CAA)	0	1*	0
JEX (Juge de l'exécution)	0	1*	0

Le JEX a été saisi dans le cadre d'une contestation d'un titre exécutoire

NOMBRE DE DÉCISION RENDUES	2023	2024	2025
Tribunal Administratif (TA)	0	1*	0
Sens de la décision	0	Favorable à l'Établissement*	0
Cour Administrative d'appel (CAA)	0	0	1
Sens de la décision	0	0	Favorable à l'Établissement*
JEX (Juge de l'exécution)	0	0	1
Sens de la décision	0	0	Favorable à l'Établissement*

** Même dossier*

*** Dossier ouvert en 2020*

12 Qualité de vie au travail

En 2025, la Casa de Velázquez a renforcé son engagement en faveur de la qualité de vie au travail. L'actualisation du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes illustre sa volonté de promouvoir l'inclusion et l'équité au sein de l'établissement.

Malgré les contraintes liées aux travaux de l'aile nord, toutes les mesures ont été mises en œuvre dans un climat de dialogue social serein, afin de limiter l'impact sur le quotidien des agents. La relocation des équipes, conduite en étroite concertation avec la Direction des services, a permis de mener la lourde et complexe tâche du déménagement avec efficacité, tout en assurant des espaces de travail confortables et adaptés aux besoins de chacun.

Pour pallier l'absence de prestation de restauration au sein de la Casa pendant la durée des travaux, une solution a été mise en place à l'ENTSAM, voisine de l'établissement, permettant l'acquisition et la délivrance de cartes de restauration auprès des services comptables. Par ailleurs, l'aménagement de nouveaux espaces de détente au sous-sol, avec tables, micro-ondes et distributeurs automatiques, a valorisé des zones jusque-là peu utilisées, favorisant des moments conviviaux et propices aux échanges.

Les actions écoresponsables se sont également poursuivies. La finalisation de la rénovation des ateliers du jardin avec des systèmes de chauffage durables, l'acquisition d'un véhicule hybride rechargeable, une matinée de cohésion consacrée au semis et à la plantation d'engrais végétal, ainsi que la participation au club développement durable des entreprises publiques, témoignent d'un engagement constant en faveur de l'environnement.

Dans la perspective du centenaire à venir, ces initiatives montrent que la Casa de Velázquez sait anticiper l'avenir tout en inscrivant ses actions dans une dynamique ambitieuse et durable.

