



COLLÈGE  
DE FRANCE  
— 1530 —

# BILAN SOCIAL 2019

La Direction des Ressources Humaines



## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>6</b>
Qu'est-ce qu'un bilan social ?	6
Présentation des instances statutaires et fonctionnelles	7
Présentation des missions des « référents » du Collège de France	10
<b>I. EFFECTIFS, CARRIÈRES ET RECRUTEMENTS</b>	<b>12</b>
I.1. Présentation générale	12
I.2. Personnels rémunérés par le Collège de France	16
I.2.A. L'ensemble des effectifs	16
I.2.B. Les professeurs et maitres de conférences	21
I.2.B.a. Les professeurs du Collège de France	22
I.2.B.b. Les professeurs honoraires du Collège de France	26
I.2.B.c. Les enseignants-chercheurs	27
I.2.C. Les BIATSS titulaires	28
I.2.D. Les agents non titulaires	43
I.2.D.a. Les BIATSS non titulaires	48
I.2.D.b. Les chercheurs non titulaires	50
I.2.E. Les personnels en situation de handicap	51
I.2.F. Les vacataires et les stagiaires	53
I.3. Personnels non rémunérés par le Collège de France	54
I.4. Accueil des jeunes chercheurs	57
<b>II. EMPLOIS, RÉMUNÉRATIONS ET RÉGIME INDEMNITAIRE</b>	<b>58</b>
II.1. Évolution des emplois	58
II.2. Masse salariale	59

II.2.A. Définition	59
II.2.B. Budget de l'État	59
II.2.C. Budget de l'établissement	60
II.3. Rémunération et régime indemnitaire	62
II.3.A. Primes et indemnités	62
II.3.B Salaire moyen, primes incluses, au Collège de France	68
<b>III. FORMATION CONTINUE</b>	<b>69</b>
III.1 Les typologies, et domaines de formation	70
III.1.A Les typologies de formation	70
III.1.B Les domaines de formation	71
III.2 La population formée	72
III.2.A La pyramide des âges	72
III.2.B La répartition par service	72
III.2.C La répartition par genre	73
III.2.D Le temps de formation	74
<b>IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>75</b>
IV.1. La médecine de prévention	75
IV.2. Hygiène, sécurité et conditions de travail	76
IV.2.A Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail	76
IV.2.B. Bilan des formations en hygiène et sécurité	77
IV.3 Cellule des risques psychosociaux	77
IV.4. Les congés	78
IV.4.A. Les congés annuels	78

IV.4.B. Le compte épargne-temps .....	78
IV.4.C. Les congés de maladie ordinaire .....	79
IV.4.D. Congés de longue maladie et longue durée .....	80
IV.4.E. Les accidents et maladies professionnelles .....	80
IV.4.F. Les autres congés.....	81
IV.5 Les mouvements sociaux .....	81
<b>V. ACTION SOCIALE .....</b>	<b>82</b>
V.1. Les dépenses .....	82
V.2. Les bénéficiaires .....	83
V.3. L'AURA .....	83
V.4 Le CLAS .....	83
<b>VI GLOSSAIRE .....</b>	<b>84</b>

## INTRODUCTION

### Qu'est-ce qu'un bilan social ?

Le bilan social est un document unique de référence qui apporte une vue d'ensemble sur les caractéristiques du personnel en activité dans un établissement. Il recense les données statistiques, humaines et sociales et s'intéresse aux modalités de gestion des ressources humaines ainsi qu'au contexte social. Cet état des lieux permet de cerner les constantes et les tendances, de constater des évolutions et d'éviter des anomalies ou d'éventuels dysfonctionnements. Le bilan social constitue, par conséquent, un outil privilégié d'auto-connaissance pour l'ensemble des acteurs de la gestion des ressources humaines de l'établissement. Il est utile pour développer la gestion prévisionnelle ainsi que le dialogue social. Le bilan social est publié sur le site Internet.

- *Méthodologie*

La majorité des données sur les ressources humaines sont extraites des logiciels de ressources humaines VIRTUALIA et WINPAIE. Les autres données proviennent de la direction des affaires budgétaires et financières et du pôle de prévention et de sécurité.

Sont considérés comme faisant partie des effectifs les personnels en position d'activité, en détachement entrant et en mise à disposition entrante. Par conséquent sont exclus les bénévoles, retraités, doctorants hébergés, boursiers, les personnes en congés de longue durée, mises à disposition sortantes, allocataires d'aide au retour à l'emploi. La date d'observation retenue est le 31 décembre 2019. Certaines données (notamment concernant la masse salariale) portent sur l'année civile 2019, d'autres sur l'année universitaire 2018-2019. Une observation de l'évolution sur les deux années précédentes a été effectuée lorsque cela était possible.

- *Nomenclature*

L'appellation « professeur » (PR) est réservée dans la rédaction du bilan social aux professeurs du Collège de France.

L'appellation « enseignants-chercheurs » (EC) recouvre les personnels suivants : maîtres de conférences, attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), maîtres de conférences associés, professeurs invités, post-doctorants.

L'acronyme BIATSS recouvre les personnels ITRF (Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation), les personnels de l'AENES (Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur) ainsi que les personnels des bibliothèques et de santé.

Les agents non titulaires du Collège de France sont composés d'une part de jeunes chercheurs associés maîtres de conférences et ATER, et d'autre part d'agents recrutés sur des fonctions administratives (BIATSS).

Les données sont en équivalents temps plein travaillés (ETPT). Un ETPT représente une unité de décompte des emplois proportionnelle à la quotité de temps de travail des agents sur une année.

Exemples :

- un agent travaillant à 100% pendant un an représente 1 ETPT ;
- un agent travaillant à 80% pendant un an représente 0,8 ETPT ;
- un agent travaillant à 50% pendant six mois au cours de l'année représente 0,25 ETPT.

### Présentation des instances statutaires et fonctionnelles

Régi en 2019 par le décret du 24 juillet 2014, le Collège de France est un grand établissement d'enseignement supérieur ayant pour mission de contribuer au développement et au progrès de la science et de la culture, de promouvoir la recherche et d'en diffuser les résultats par des enseignements, des missions et des publications. Il est organisé en chaires. L'établissement est dirigé par un Administrateur, nommé par décret du Président de la République après avoir été élu par l'Assemblée du Collège de France pour une durée de trois ans renouvelable. La situation particulière du Collège de France résulte de ses enseignements délivrés sans condition d'accès et sans finalité de diplôme, et du principe de mutabilité des chaires.

- *L'Assemblée*

Composée de l'ensemble des professeurs en exercice, l'Assemblée administre et détermine les grands axes de la politique de l'établissement. Tenant lieu aussi de conseil d'administration et de conseil académique, elle procède à l'affectation de l'ensemble des ressources de l'établissement. En matière de ressources humaines, elle statue notamment sur le choix des professeurs (gestion individuelle) et se prononce sur la carte des emplois d'enseignants-chercheurs et de personnels BIATSS de l'établissement (gestion collective).

- *Le Bureau*

Le bureau du Collège de France, composé de l'administrateur, du vice-président de l'assemblée et du secrétaire de l'assemblée, peut s'adjoindre, sur décision de l'administrateur, tout professeur du Collège de France chargé d'une mission temporaire ou permanente. L'ensemble du bureau et des professeurs chargés de mission constitue le bureau élargi du Collège de France.

Le bureau est notamment chargé de préparer les travaux de l'assemblée et de veiller à la mise en œuvre des décisions de l'assemblée. Il se réunit au moins trois fois par trimestre sur convocation de l'administrateur qui adresse aux membres l'ordre du jour dans la semaine qui précède la réunion.

- *L'Administrateur*

Chef d'établissement, l'Administrateur préside toutes les instances délibératives et consultatives de l'établissement. Il a autorité sur l'ensemble des personnels de l'établissement et nomme à toutes les fonctions pour lesquelles aucune autre autorité n'a reçu pouvoir de nomination. En cas d'absence ou d'empêchement il est suppléé par le Vice-président de l'Assemblée. Il peut donner délégation de signature aux professeurs, au directeur général des services, aux directeurs et aux agents de catégorie A placés sous son autorité.

- *Le Directeur Général des Services*

Placé sous l'autorité directe de l'Administrateur, le directeur général des services a autorité sur l'ensemble des directions.

- *Le Conseil d'Établissement (CE)*

Instance représentative de l'ensemble de la communauté des personnels du Collège de France, le CE compte au maximum 30 membres et joue un rôle consultatif particulièrement important sur l'ensemble des décisions de gestion collective prises ensuite par l'Assemblée en matière de ressources humaines et son avis est requis notamment sur les projets budgétaires et la gestion financière.

- *Le Comité Technique (CT)*

Le CT comprend l'Administrateur ou son représentant, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines, dix membres représentants du personnel (5 titulaires et 5 suppléants) ainsi que toute personne susceptible d'être invitée en fonction des sujets traités.

Le CT est appelé à donner son avis sur des questions relatives :

- aux problèmes généraux d'organisation de l'établissement : refonte de l'organigramme, réorganisation de pôles de compétences ;
- aux conditions générales d'organisation et de fonctionnement des services : projets de déménagement, de restructuration de locaux ;
- aux problèmes généraux d'hygiène et de sécurité.

Il est également consulté sur la politique de gestion des ressources humaines et notamment sur :

- l'évolution des effectifs et des qualifications : carte des emplois, gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, transformations d'emplois ;
- la politique indemnitaire : critères de répartition, barèmes, statistiques, etc. ;
- la politique d'action sociale : définition des aides et prestations, des critères d'attribution, des bénéficiaires, etc. ;
- les modalités d'organisation de la mobilité interne : bourse aux emplois, etc. ;

- *Le Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)*

Le CHSCT, présidé par un professeur nommé par l'Administrateur pour le représenter, est composé du directeur des ressources humaines et de 12 membres représentants du personnel (6 titulaires et 6 suppléants). De plus, le CHSCT bénéficie du concours de l'ingénieur de prévention et de sécurité, de son adjoint, du médecin de prévention, de l'infirmière et de l'inspecteur santé et sécurité au travail du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche qui assistent aux réunions.

Le CHSCT examine toutes les questions relatives à :

- assurer la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail des personnels ;
- veiller à l'intégration de la sécurité en amont des activités, en particulier au sein des projets d'aménagement modifiant la santé, la sécurité ou les conditions de travail ;
- informer et sensibiliser les personnels sur la nature des risques encourus



- *Les Commissions Paritaires d'Etablissement (CPE)*

Les CPE sont compétentes pour les personnels BIATSS. En fonction des statuts des personnels et des catégories, les CPE restreintes préparent les travaux des Commissions Administratives Paritaires Académiques et Nationales. À ce titre, elles sont consultées sur les questions suivantes :

- recrutements et propositions de refus de titularisation ;
- questions relatives à l'inscription sur la liste d'aptitude ou le tableau d'avancement ;
- détachement et disponibilité ;
- mutations (avis de l'Administrateur requis) ;
- contestations éventuelles de décisions administratives locales.

- *La Commission des Emplois*

Présidée par l'Administrateur, la commission des emplois est composée de huit professeurs et quatre suppléants, représentant l'ensemble des disciplines. Elle se réunit deux fois par an pour examiner et donner son avis sur les candidatures des enseignants contractuels (attachés temporaires d'enseignement et de recherche, maîtres de conférences associés, détachés, ingénieurs chercheurs etc.) soutenues et présentées par les professeurs et les directeurs d'instituts. L'avis de la commission est transmis à l'Assemblée qui procède au vote. Le directeur général des services, le directeur des ressources humaines et des gestionnaires RH y assistent à titre consultatif.

- *La Commission d'Action sociale*

Composée de l'Administrateur, du directeur général des services, de la directrice des ressources humaines, de l'assistante sociale, du responsable de l'action sociale, de quatre représentants des personnels et quatre représentants de l'administration, la commission d'action sociale se réunit au moins deux fois par an, sur demande de l'assistante sociale. Elle est consultée pour avis sur les dossiers présentés par l'assistante sociale. Elle instruit les dossiers de l'ensemble des personnels du Collège de France (titulaires et contractuels de plus de 6 mois, enseignants et chercheurs) qui en font la demande. Elle examine, de manière anonyme, les demandes d'aide et propose un soutien financier adapté en précisant les critères d'attribution. Pour garantir l'anonymat des bénéficiaires, les dossiers sont exposés aux membres de la commission par l'assistante sociale sans donner ni le nom, ni le statut des agents. Seules les indications nécessaires à l'étude du bienfondé de la demande seront présentées.

## Présentation des missions des « référents » du Collège de France

- *Le fonctionnaire de sécurité et de défense : Marylène Meston de Ren (DGS)*

Le fonctionnaire de sécurité et de défense (FSD) a, dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, la charge de sauvegarder le potentiel et le patrimoine scientifique et technique. Ses missions concernent principalement la sécurité du système d'information, le développement et la mise en œuvre de dispositions de défense et de sécurité publique, et la sécurité des échanges internationaux.

- *Le délégué à la protection des données : Rahma Ribardière (DGS - Affaires juridiques)*

De manière indépendante, le délégué à la protection des données (DPO pour « Data Protection Officer ») est chargé d'informer et de conseiller l'organisme qui l'a désigné sur les obligations qui lui incombent en vertu du règlement européen sur la protection des données (RGPD). De plus, il contrôle le respect du RGPD s'agissant de l'ensemble des traitements mis en œuvre par cet organisme.

- *La personne responsable de l'accès aux documents administratifs et des questions relatives à la réutilisation des informations publiques : Marylène Meston de Ren*

La personne responsable de l'accès aux documents administratifs et des questions relatives à la réutilisation des informations publiques (PRADA) est chargée, en cette qualité, de réceptionner les demandes d'accès aux documents administratifs et de licence de réutilisation des informations publiques ainsi que les éventuelles réclamations et de veiller à leur instruction. Sa désignation répond à l'obligation de communication résultant des dispositions du code des relations entre le public et les administrations, à laquelle sont assujetties les autorités administratives.

- *Le responsable de la sécurité des systèmes d'information : Jean-François Barbé (DSI)*

Le responsable de la sécurité des systèmes d'Information (RSSI) a pour mission de participer à la définition et à la mise en œuvre de la politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) de l'établissement. En relation avec le fonctionnaire sécurité et défense, il est amené à réaliser des actions variées, comme mener des actions de sensibilisation auprès des utilisateurs, faire de la veille technologique et légale, traiter les incidents de sécurité et évaluer et contrôler le niveau de sécurité dans l'établissement.

- *Le référent déontologue : Pierre Rosanvallon*

Le référent déontologue a pour mission principale d'apporter, à tous les agents de la fonction publique exerçant au sein de l'établissement, tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général de la fonction publique. Ainsi, il complète le rôle joué par le chef de service à qui la loi confère le soin de « préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité ».

- *Le référent à l'intégrité scientifique : Jean-Michel Raimond*

Le référent à l'intégrité scientifique, dont la mise en place est prévue dans toutes les institutions concourant au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, exerce une veille sur la mise en œuvre et le respect de la politique d'intégrité scientifique qu'il contribue à définir au sein de l'institution. Ainsi, il assiste le responsable exécutif dans son rôle de garant de l'intégrité scientifique.

- *Le référent égalité : Rahma Ribardière*

Le référent égalité est chargé de la mise en œuvre des dispositions de la Charte ministérielle de l'égalité Femmes - Hommes, qui engage les établissements d'enseignement supérieur à mettre en place des actions et des politiques en faveur de cette égalité.

- *Le référent racisme et antisémitisme : Rahma Ribardière*

La mission de référent racisme et antisémitisme a été créée par le ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur dans le cadre du plan de transmission pour les valeurs de la République. Le référent a pour objectif d'informer et de sensibiliser le plus grand nombre.

- *Le référent laïcité : Rahma Ribardière*

Le ministre de la Fonction publique a préconisé la désignation de référents laïcité chargés de veiller au respect du principe de laïcité. A cet effet, le référent accompagne et conseille les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité.

- *Le correspondant handicap : Estelle Désir (DRH)*

La désignation d'un correspondant handicap a pour but de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et d'assurer leur accompagnement au quotidien. Le correspondant handicap prend en charge, pour les personnels de l'établissement, les demandes d'aménagement, de compensation, de formation et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## I. EFFECTIFS, CARRIÈRES ET RECRUTEMENTS

### I.1. Présentation générale

En 2019, le Collège de France rémunère 428 personnels (BIATSS, professeurs et enseignants-chercheurs). En parallèle, on dénombre 351 personnels hébergés au Collège de France et rémunérés par d'autres organismes tels que le CNRS, l'INSERM, plusieurs universités et établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

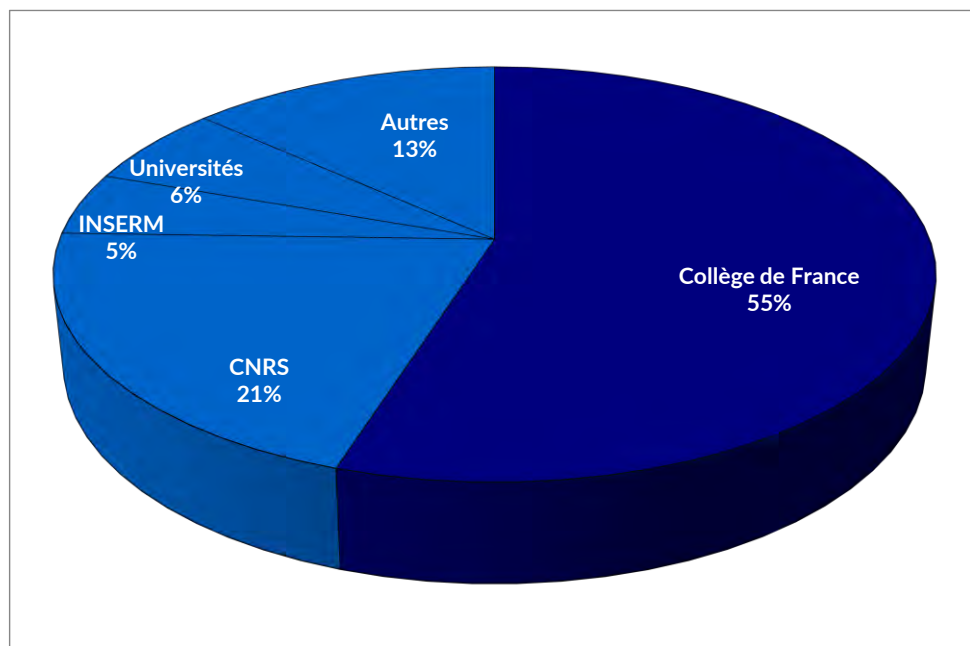
#### *Répartition des effectifs par type de population et par organisme de rattachement*

Tableau 1

Organisme de rattachement	BIATSS	PR et EC	Total
Collège de France	246	182	428
	57%	43%	
CNRS	47	113	160
	29%	71%	
INSERM	12	26	38
	32%	68%	
Universités	4	45	49
	8%	92%	
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé, etc.)	18	86	104
	17%	83%	
<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>452</b>	<b>779</b>
	42%	58%	

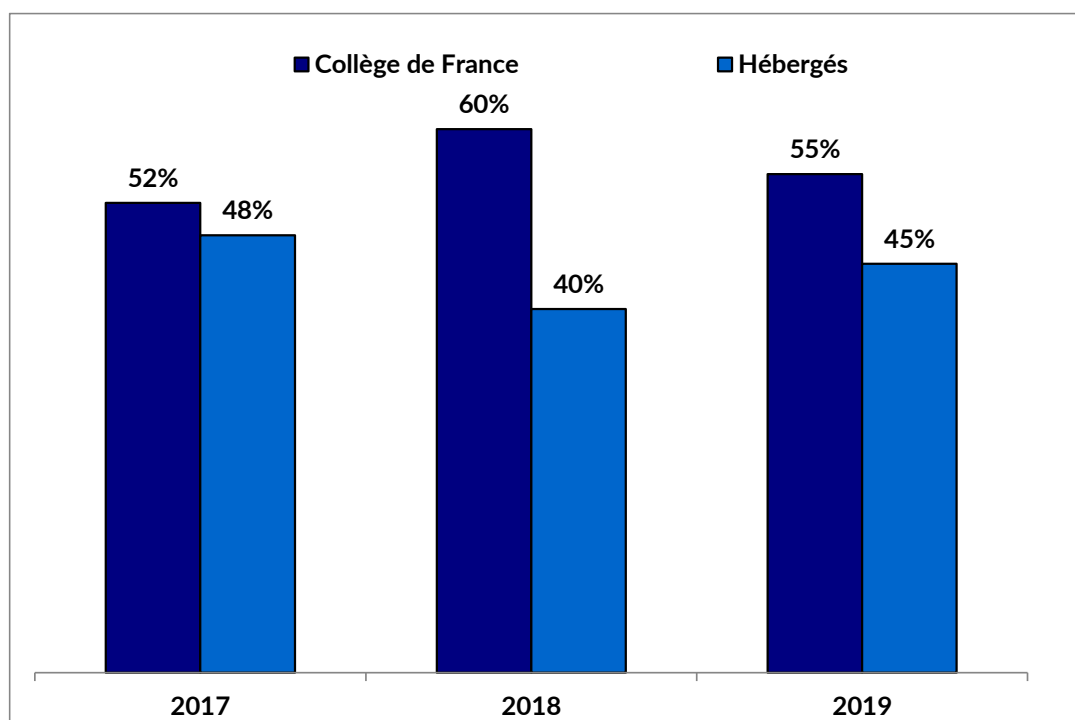
### Répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 1



### Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 2



En 2019, on note que 45% des personnels en activité est employé par des organismes extérieurs.

**Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des EC  
par organisme de rattachement**

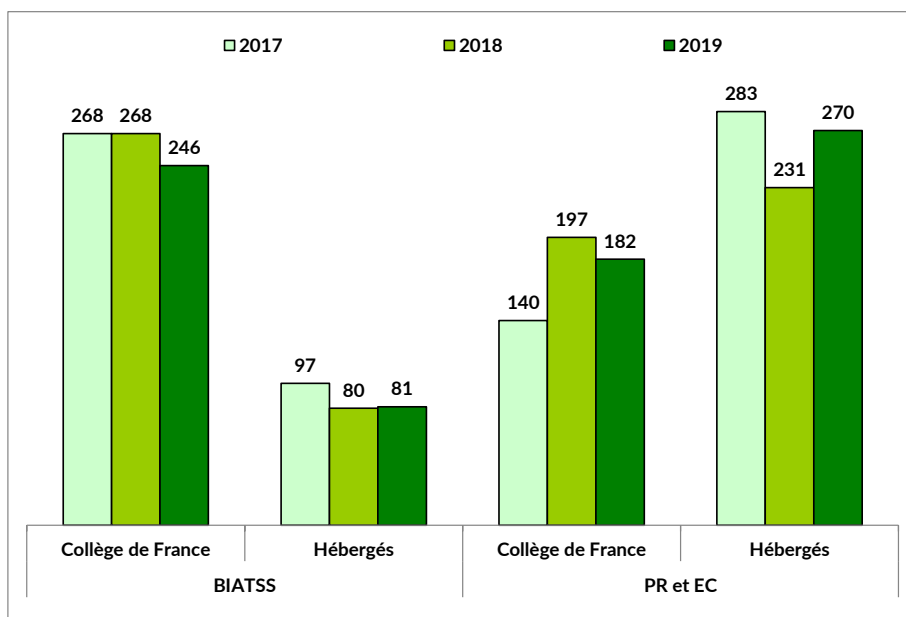
Tableau 2

Organisme de rattachement	BIATSS			PR et EC			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Collège de France	268	268	<b>246</b>	<b>140</b>	197	<b>182</b>	408	465	428
	66%	58%	<b>57%</b>	34%	42%	<b>43%</b>			
CNRS	47	46	<b>47</b>	<b>114</b>	98	<b>113</b>	161	144	160
	29%	32%	<b>29%</b>	71%	68%	<b>71%</b>			
INSERM	18	15	<b>12</b>	<b>23</b>	21	<b>26</b>	41	36	38
	44%	42%	<b>32%</b>	56%	58%	<b>68%</b>			
Universités	9	3	<b>4</b>	<b>73</b>	49	<b>45</b>	82	52	49
	11%	6%	<b>8%</b>	89%	94%	<b>92%</b>			
Autre (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé, etc.)	23	16	<b>18</b>	<b>73</b>	63	<b>86</b>	96	79	104
	24%	20%	<b>17%</b>	76%	80%	<b>83%</b>			
<b>Total</b>	<b>365</b>	<b>348</b>	<b>327</b>	<b>423</b>	<b>428</b>	<b>452</b>	<b>788</b>	<b>776</b>	<b>779</b>
	<b>46%</b>	<b>45%</b>	<b>42%</b>	<b>54%</b>	<b>55%</b>	<b>58%</b>			

Si on remarque une stabilisation des effectifs globaux en 2019, on constate d'une part, que le pourcentage des personnels hébergés par l'établissement est en augmentation de 13% et d'autre part une relative constance du nombre des enseignants-chercheurs et une baisse de - 8% des personnels BIATSS rémunérés par le Collège de France

**Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des effectifs  
par type de population et par organisme de rattachement**

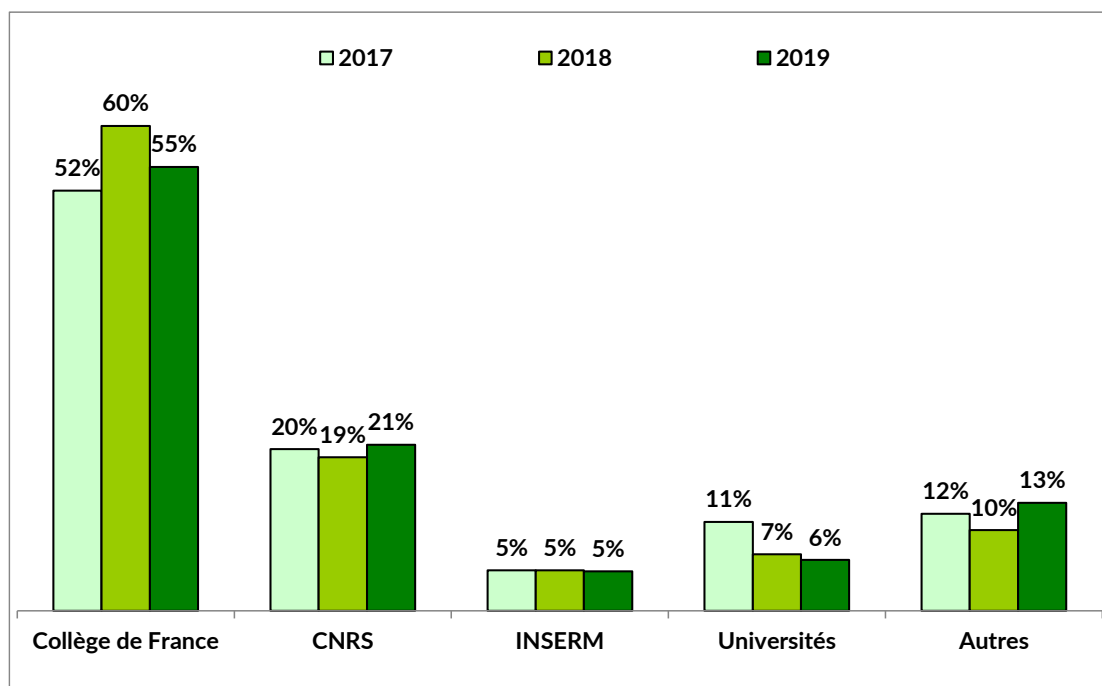
Graphique 3



L'effectif des personnels rémunérés par le Collège de France en 2019 est en légère baisse (-8%) par rapport à 2018 mais en hausse (+5%) par rapport à 2017, alors que celui des personnels hébergés est en hausse (+13%) par rapport à 2018 mais en baisse (-7,5%) par rapport à 2017.

**Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement**

Graphique 4



## I.2. Personnels rémunérés par le Collège de France

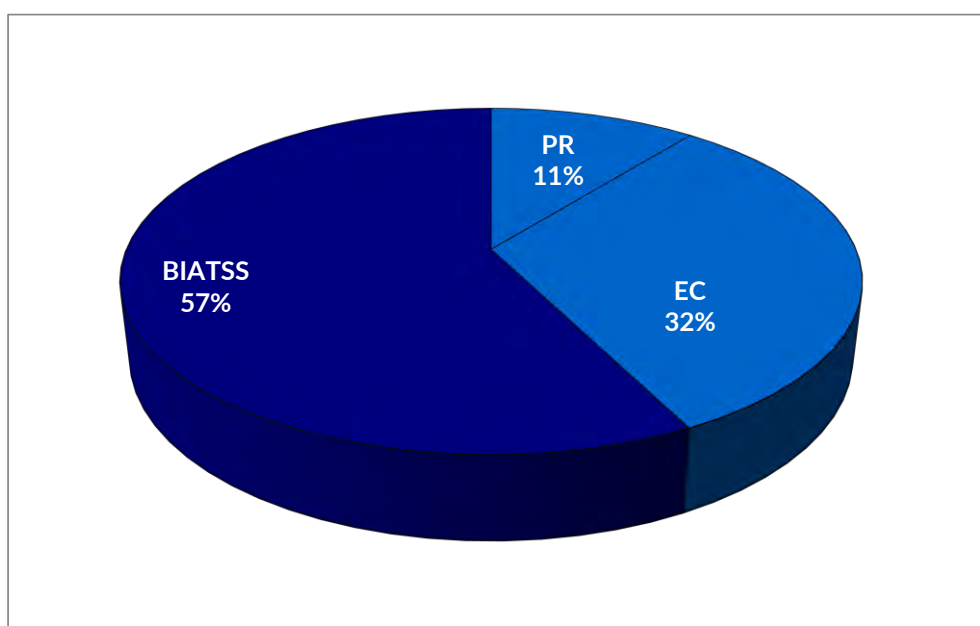
### I.2.A. L'ensemble des effectifs

Tableau 3

Personnels rémunérés par le Collège de France		2017		2018		2019		
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Enseignants Chercheurs	Professeurs	42	10%	45	10%	46	11%	
	MCF	11	3%	11	2%	11	2%	
	E.C Contractuels	87	21%	141	30%	126	29%	
BIATSS	Titulaires	A	66	16%	73	16%	68	16%
		B	49	12%	52	11%	55	13%
		C	77	19%	66	14%	58	14%
	Contractuels	A	50	12%	43	9%	35	8%
		B	14	3%	24	5%	16	4%
		C	12	3%	10	2%	14	3%
<b>Total</b>		<b>408</b>	<b>100%</b>	<b>465</b>	<b>100%</b>	<b>429</b>	<b>100%</b>	

### Répartition des BIATSS, des professeurs et des EC

Graphique 5

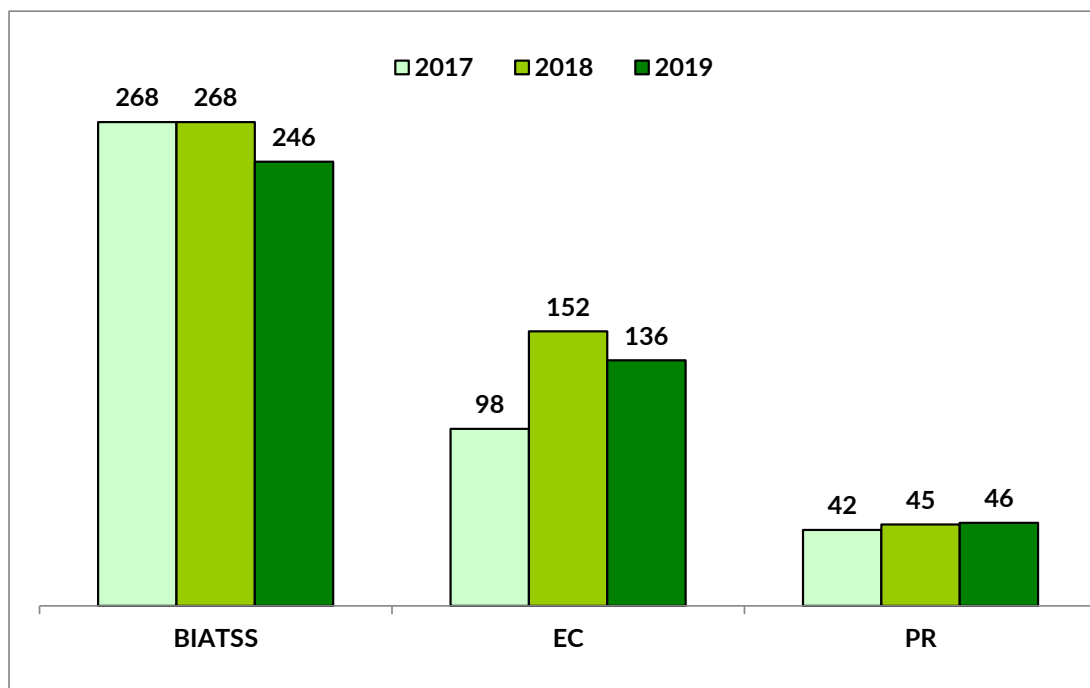


A l'instar de l'année 2018, les personnels BIATSS représentent 57%, en 2019, contre 66% en 2017, soit un peu plus de la moitié de l'effectif total des personnels rémunérés par le Collège de France



**Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs**

Graphique 6



Le nombre des personnels BIATSS est en sensible diminution en comparaison des deux années précédentes alors que celui des enseignants-chercheurs est en nette progression par rapport à 2017 mais accuse une baisse par rapport à 2018.

**Répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs par action**

Tableau 4

Actions	BIATSS		PR et EC		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
05 - Bibliothèques et documentation	50	20%	3	2%	53	12%
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	30	12%	59	32%	89	21%
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	2	1%	6	3%	8	2%
08 - Physique-chimie et sciences pour l'ingénieur	12	5%	32	18%	44	10%
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	3	1%	7	4%	10	2%
11 - Sciences de l'homme et de la société	18	7%	69	38%	87	20%
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	1	0%	5	3%	6	1%
13 - Diffusion des savoirs et musées	22	9%	1	1%	23	5%
14 - Immobilier	47	19%	0	0%	47	11%
15 - Pilotage et support du programme	61	25%	0	0%	61	14%
<b>Total</b>	<b>246</b>	<b>100%</b>	<b>182</b>	<b>100%</b>	<b>428</b>	<b>100%</b>

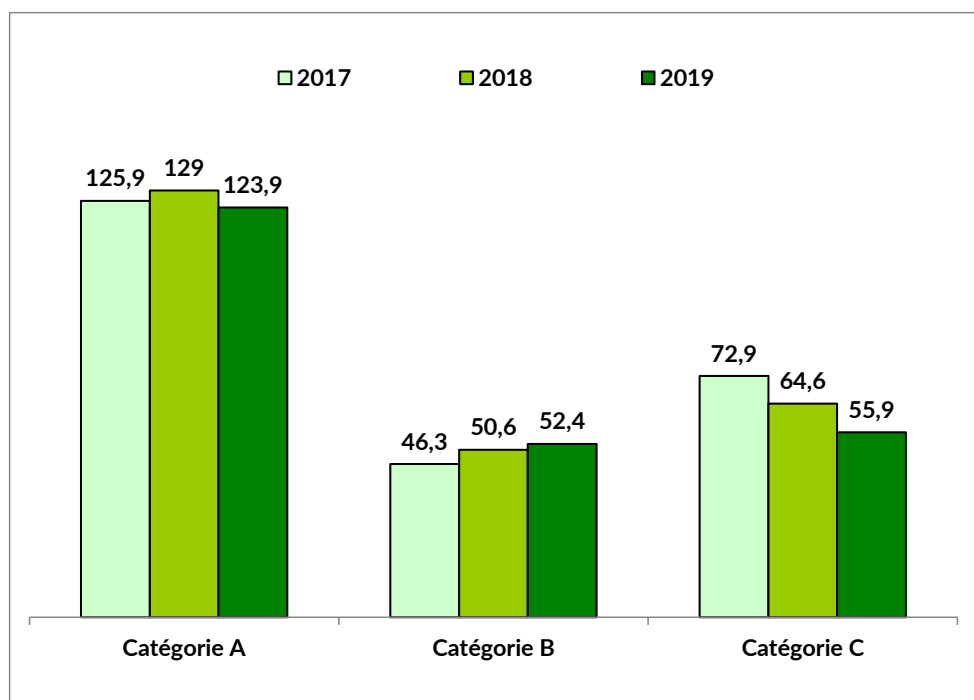
L'activité du Collège de France s'inscrit dans le programme « Formations supérieures et recherche universitaire » de la mission « Recherche et enseignement supérieur ». Les personnels rémunérés par le Collège de France sont répartis dans dix actions nationales. 70,3 % des enseignants-chercheurs du Collège de France sont regroupés dans le domaine des « Sciences de l'homme et de la société » et des « Sciences de la vie, biotechnologie et santé ». 44 % des personnels BIATSS occupent des fonctions de pilotage et immobilier.

**Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des effectifs par action**

Tableau 5

Actions	Effectifs	Effectifs	Effectifs
	2017	2018	2019
05 - Bibliothèques et documentation	50	52	53
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	77	95	89
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	9	10	8
08 - Physique-chimie et sciences pour l'ingénieur	34	53	44
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	10	10	10
11 - Sciences de l'homme et de la société	84	92	87
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	9	13	6
13 - Diffusion des savoirs et musées	24	24	23
14 - Immobilier	56	54	47
15 - Pilotage et support du programme	55	62	61
<b>Total</b>	<b>408</b>	<b>465</b>	<b>428</b>

**Comparaison entre 2017 et 2019 des ETPT des agents titulaires par catégorie**  
Graphique 7

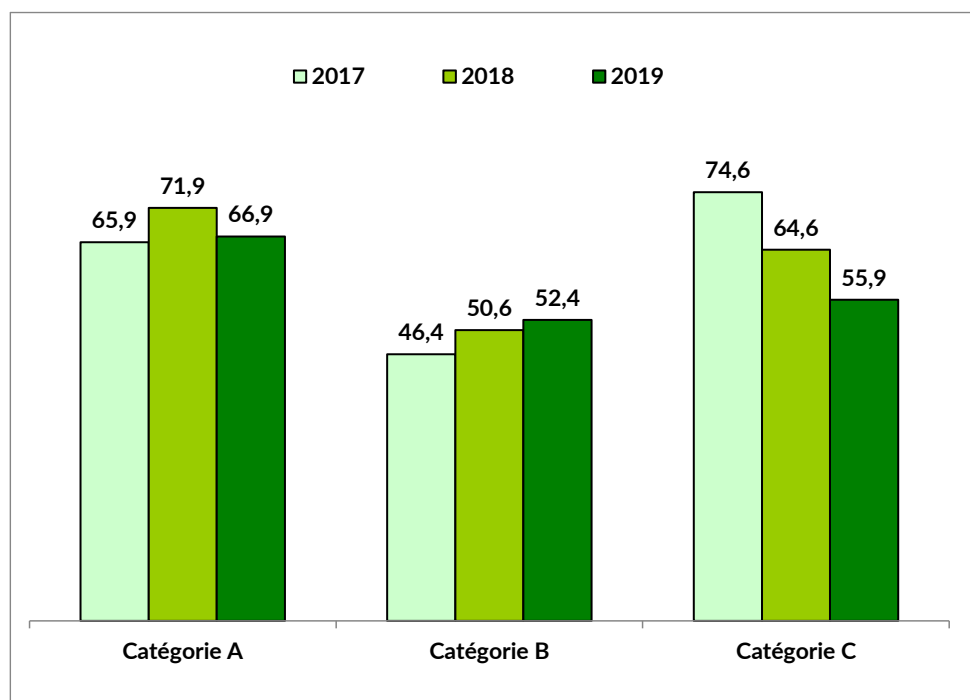


**Comparaison entre 2017 et 2019 des ETPT des agents titulaires par catégorie**  
Tableau 6

	2017		2018		2019	
	ETPT	effectifs	ETPT	effectifs	ETPT	effectifs
Catégorie A	125,9	129	129	129	123,9	125
Catégorie B	46,3	49	50,6	52	52,4	55
Catégorie C	72,9	77	64,6	66	55,9	58
<b>Total</b>	<b>245,1</b>	<b>255</b>	<b>244,2</b>	<b>247</b>	<b>232,2</b>	<b>238</b>

**Comparaison entre 2017 et 2019 des ETPT des agents titulaires BIATSS par catégorie**

**Graphique 8**



**Comparaison entre 2017 et 2019 des ETPT des agents titulaires BIATSS par catégorie**

**Tableau 7**

	2017		2018		2019	
	ETPT	effectifs	ETPT	effectifs	ETPT	effectifs
Catégorie A	65,9	66	71,9	73	66,9	68
Catégorie B	46,4	49	50,6	52	52,4	55
Catégorie C	74,6	77	64,6	66	55,9	58
<b>Total</b>	<b>186,9</b>	<b>192</b>	<b>187,1</b>	<b>191</b>	<b>175,2</b>	<b>181</b>

## I.2.B. Les professeurs et maitres de conférences

### Comparaison entre 2017 et 2019 des professeurs du Collège de France entrants et sortants

Tableau 8

		2017	2018	2019
Arrivée	Nomination*	4	5	6
Départ	Démission	0	0	0
	Départ à la retraite	1	1	5
	Décès	0	0	0
	Décès (Honoraires)	2	3	0

\*Sur Décret

### Comparaison entre 2017 et 2019 des maitres de conférences titulaires entrants et sortants

Tableau 9

	2017	2018	2019
Recrutement	0	0	0
Départ à la retraite	2	0	1

### Comparaison entre 2017 et 2019 des avancements de grade des EC titulaires

Tableau 10

Avancement de grade	2017	2018	2019
Promouvables	7	7	6
Promus	0	1	0

## I.2.B.a. Les professeurs du Collège de France

Le Collège de France dispose de 57 chaires statutaires. Des personnalités extérieures peuvent enseigner au Collège de France dans le cadre d'une chaire thématique ou d'une chaire internationale créée par l'Assemblée, soit comme professeurs invités sur une base annuelle ou pluriannuelle. L'Assemblée décide de l'attribution de ces positions non permanentes et des modalités des enseignements qui leur correspondent. Les propositions de création de chaires sont déterminées par l'Assemblée à l'issue d'un vote au scrutin secret à la majorité absolue de ses membres.

### Répartition des professeurs du Collège de France par genre

Tableau 11

	Hommes	Femmes	Effectifs
Professeurs du Collège de France en 2019	37	9	46

### Evolution entre 2017 et 2019 des effectifs des professeurs du Collège de France sur les chaires pérennes et non pérennes

Tableau 12

	2017	2018	2019
Professeurs de Collège de France	42	45	46
Professeurs sur chaires annuelles	3	3	4
Professeurs sur chaires internationales	6	6	6
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>56</b>

### Effectifs des professeurs par genre

Tableau 13

	2017		2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs de Collège de France	8	34	8	37	9	37
Professeurs sur chaires annuelles	1	1	1	3	0	4
Professeurs sur chaires internationales	1	5	1	5	1	5
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>46</b>

**Les chaires statutaires entre 2017 et 2019**

Tableau 14

CRÉATIONS	TERMINAISONS
<b>2017</b>	
Sciences de données	Analyse et géométrie
Réligion, histoire et société dans le monde grec antique	
Migrations et sociétés	
Champs, cordes et gravité	
<b>2018</b>	
Littératures comparées	Histoire moderne et contemporaine du politique
Droit international des institutions	
Génomique humaine et évolution	
Histoire et civilisations d'Afrique	
Linguistique générale	
Philosophie du langage et de l'esprit	
<b>2019</b>	
Neurobiologie et immunité	Algorithmes, machines et langages
Analyse combinatoire	Histoire de la philosophie médiévale
	Anthropologie de la nature
	Processus morphogénétiques
	Etat social et mondialisations : analyse jusjurque des solidarités

Sur cette période de trois ans, 12 chaires statutaires ont été publiées au Journal Officiel tandis que 7 chaires ont été clôturées en raison du départ à la retraite de leur titulaire.

*Les chaires annuelles et pluriannuelles entre 2017 et 2019*

Tableau 15

2017	2018	2019
<b>Chaires annuelles</b>		
Européenne	Création artistique	Innovation technologique
Histoire d'Art	Cinéma	
Développement durable	Européenne	Informatique et sciences numériques
	Economie	
Innovation technologique	Innovation Technologique	Mondes francophones
Informatique et sciences numériques	Informatique et sciences numériques	Santé publique

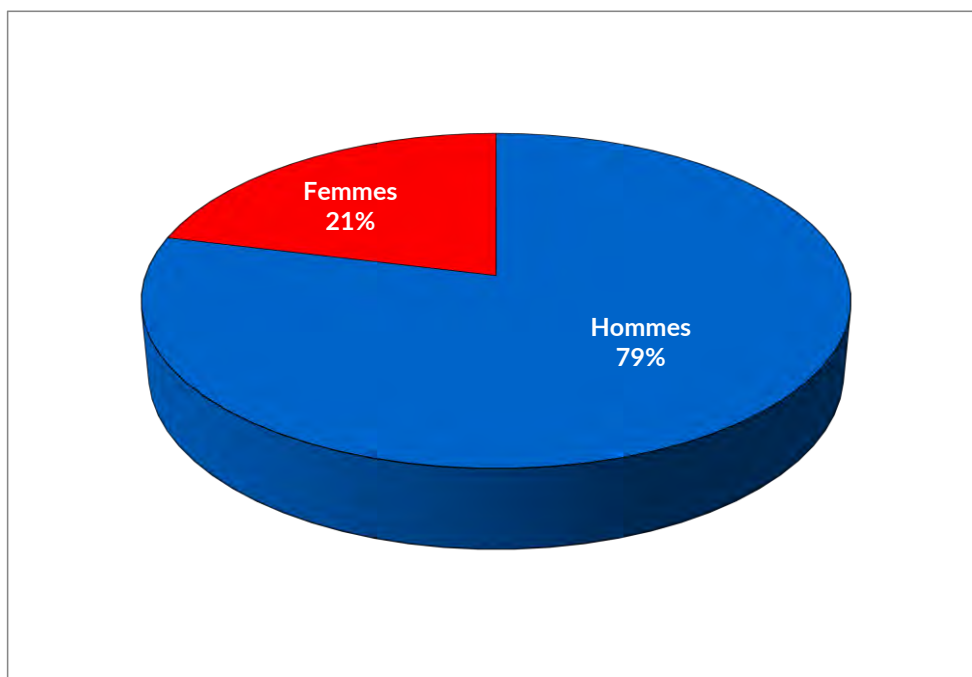
Tableau 16

2017	2018	2019
<b>Chaires pluriannuelles</b>		
Evolution des génomes et développement		Formes automorphes
Histoire turque et ottomane		



### Répartition des professeurs des chaires statutaires, annuelles et pluriannuelles par genre

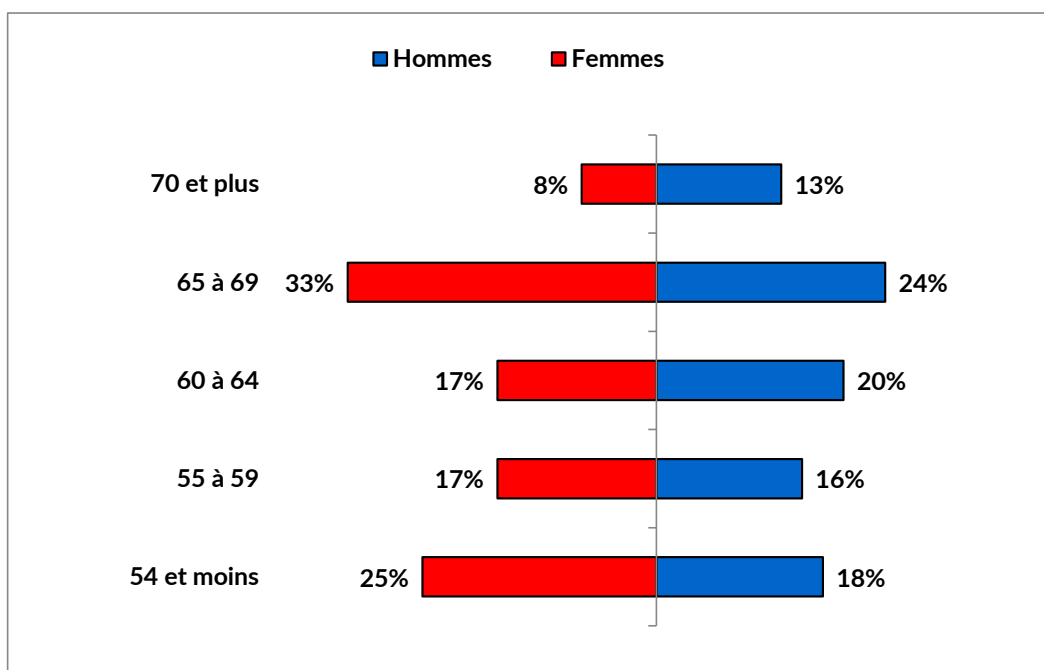
Graphique 9



Sur dix professeurs du Collège de France, près de huit sont des hommes. Le pourcentage de femmes professeurs est passé de 19% en 2017 et 21% en 2019.

### Répartition des professeurs des chaires statutaires, annuelles et pluriannuelles par âge et par genre

Graphique 10



Les professeurs du Collège de France sont, en 2019, pour 59,5% d'entre eux, âgés de plus de 60ans, contre 66% en 2018. Les femmes représentent 21% des effectifs ; 54,5% d'entre elles sont âgées de moins de 60 ans contre 42% en 2018. La moyenne d'âge des professeurs du Collège de France est toujours de 62 ans.

## I.2.B.b. Les professeurs honoraires du Collège de France

En 2019, 64 professeurs honoraires continuent leurs travaux de recherches et de publications. Ils participent toujours à la vie scientifique du Collège de France.

### *Répartition des professeurs en activité et des professeurs honoraires*

Graphique 11



L'âge de la retraite des professeurs titulaires du Collège de France est fixé par le code de l'éducation. Un professeur parvenu à la retraite devient à vie professeur honoraire du Collège de France. Il peut en outre accéder au titre de professeur émérite soit de droit (s'il est membre de l'Institut de France ou s'il s'est vu conféré une des distinctions listées dans le décret n°84-431 modifié par le décret n°2014-997), soit par décision de l'Assemblée. L'éméritat est une position temporaire renouvelable, suivant les dispositions générales applicables aux professeurs des universités et aux corps assimilés. Les conditions d'exercice de l'honorariat et de l'éméritat au sein du Collège de France sont fixées par l'Assemblée, sur proposition du Bureau, qui examine la demande de chaque professeur.

En 2019, l'écart entre le nombre des professeurs en activité et celui des professeurs honoraires est constant par rapport à 2018. Cela s'explique par l'équilibre entre les créations et terminaisons de chaires sur ces deux dernières années.

### I.2.B.c. Les enseignants-chercheurs

Les professeurs du Collège de France sont assistés d'enseignants-chercheurs titulaires (maîtres de conférences) et d'enseignants-chercheurs non titulaires (attachés temporaires d'enseignement et de recherche -ATER-, maîtres de conférences associés, professeurs invités, post-doctorants et autres personnes sous contrats de recherche).

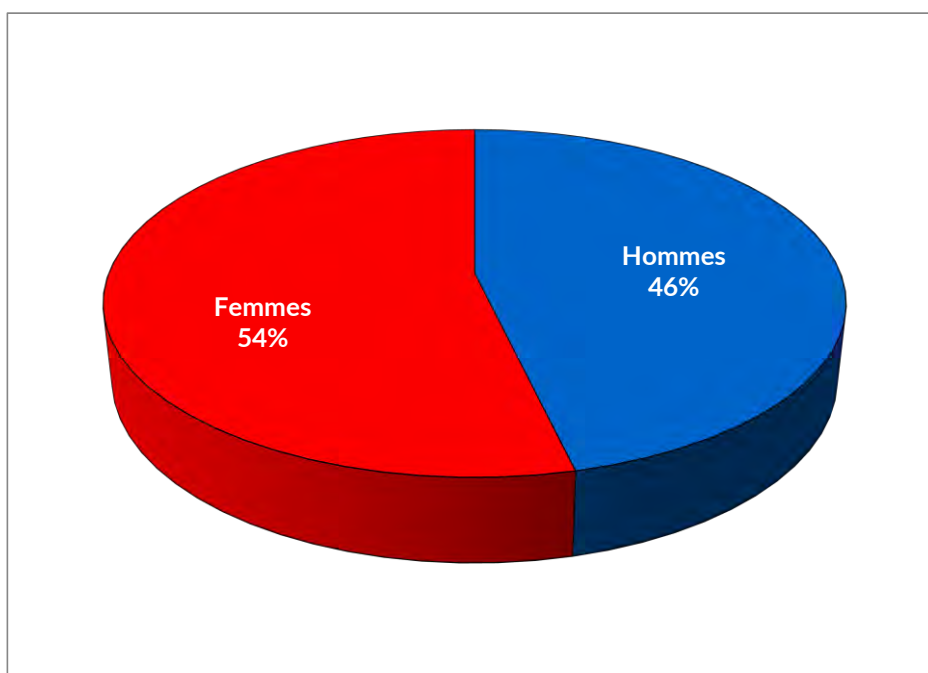
#### Répartition des enseignants-chercheurs par type de population

Tableau 17

	Hommes	Femmes	Effectifs	Pourcentage
Professeurs sur chaires annuelles, pluriannuelles et MCF	11	9	20	15%
Doctorants et post-doctorants	34	43	77	57%
ATER	9	12	21	15%
Autres chercheurs	9	9	18	13%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>73</b>	<b>136</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des enseignants-chercheurs par genre

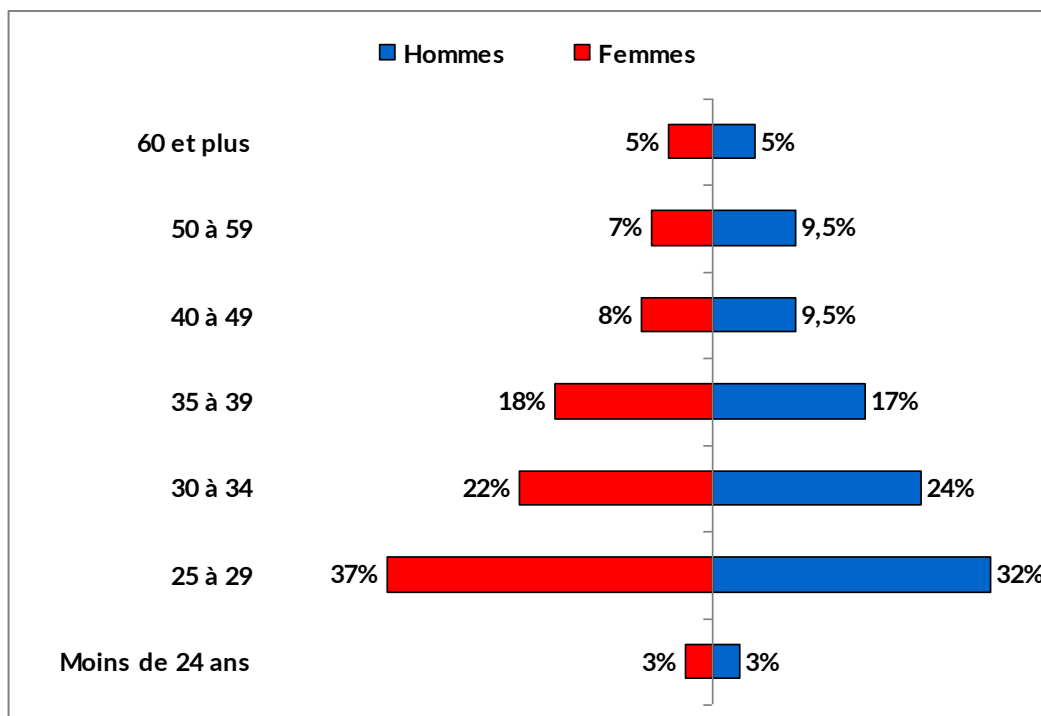
Graphique 12



54 % des enseignants-chercheurs du Collège de France sont des femmes.

### Répartition des enseignants-chercheurs par âge et par genre

Graphique 13



Chez les enseignants chercheurs, 87,5% des femmes sont âgées de moins de 50 ans alors que 85,5 % des hommes ont moins de 50 ans. La moyenne d'âge est de 35ans.

## I.2.C. Les BIATSS titulaires

Au 31 décembre 2019, le Collège de France dénombre 246 agents publics sur des fonctions BIATSS. Parmi eux, 181 sont titulaires et répartis de la façon suivante : 160 personnels ITRF, 10 personnels de l'AENES, 10 personnels de bibliothèque et 1 infirmier.

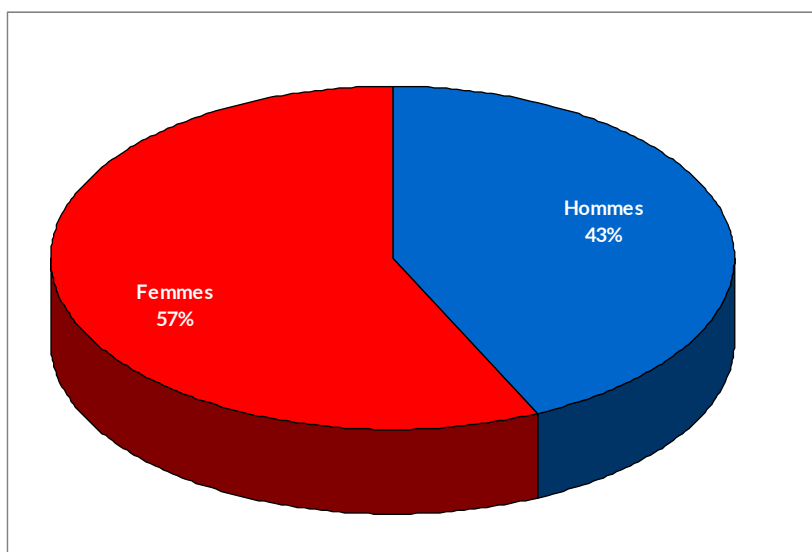
### BIATSS titulaires par catégorie et par genre

Graphique 18

		Femmes			Hommes			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Titulaires	ITRF	30	31	26	30	15	28	160
	AENES/Santé	4	5	1	1	0	0	11
	Bibliothèques	2	2	2	1	2	1	10
Non titulaires	Contractuel	24	13	8	11	3	6	65
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>51</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>246</b>

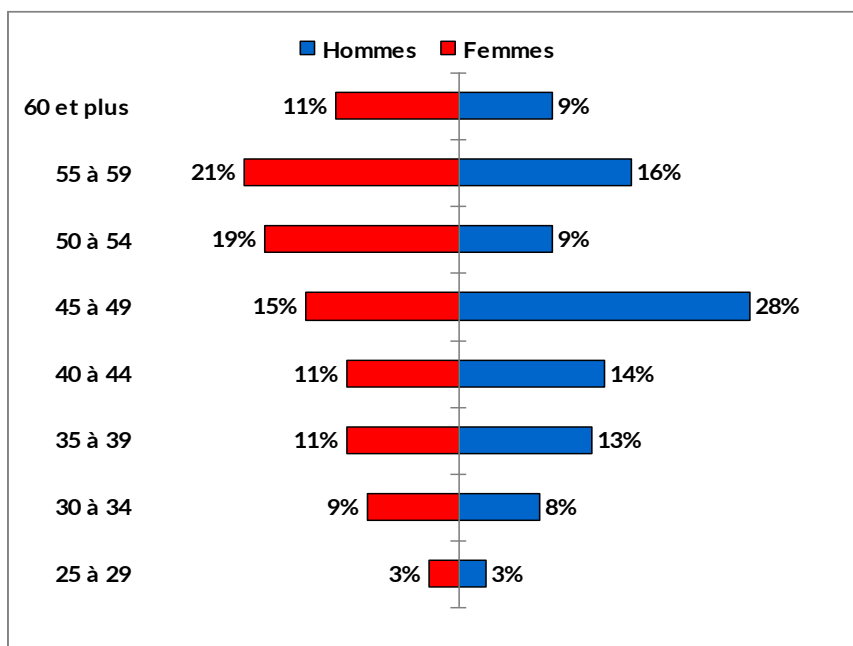
### Répartition des BIATSS par genre

Graphique 14



### Répartition des BIATSS par âge et par genre

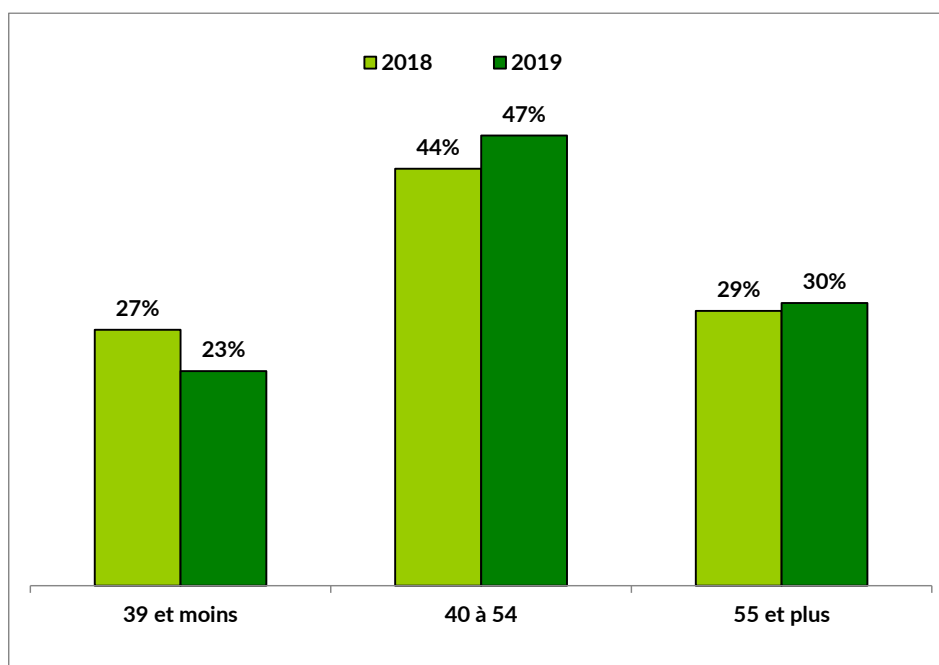
Graphique 15



Les hommes de moins de 45 ans représentent 37% des effectifs masculins alors que 33% des femmes ont moins de 45 ans.

### Évolution des effectifs par âge entre 2018 et 2019

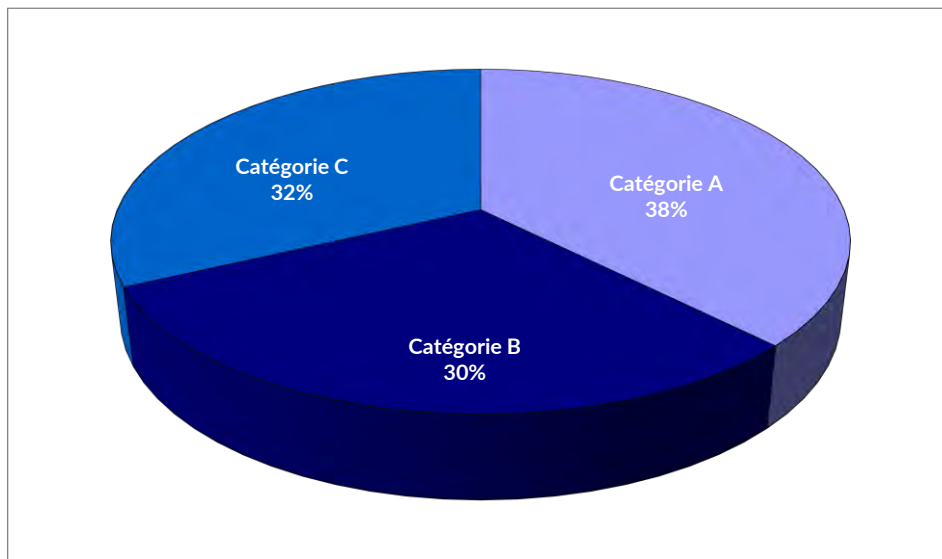
Graphique 16



Parmi les BIATSS titulaires on note une baisse des effectifs dans la tranche d'âge 39 ans et moins et une très légère hausse chez les 55 ans et plus. La moyenne d'âge des personnels BIATSS reste de 47 ans comme en 2018.

**Répartition des BIATSS par catégorie**

**Graphique 17**



En 2019, les personnels de catégorie A représentent 38% des effectifs.

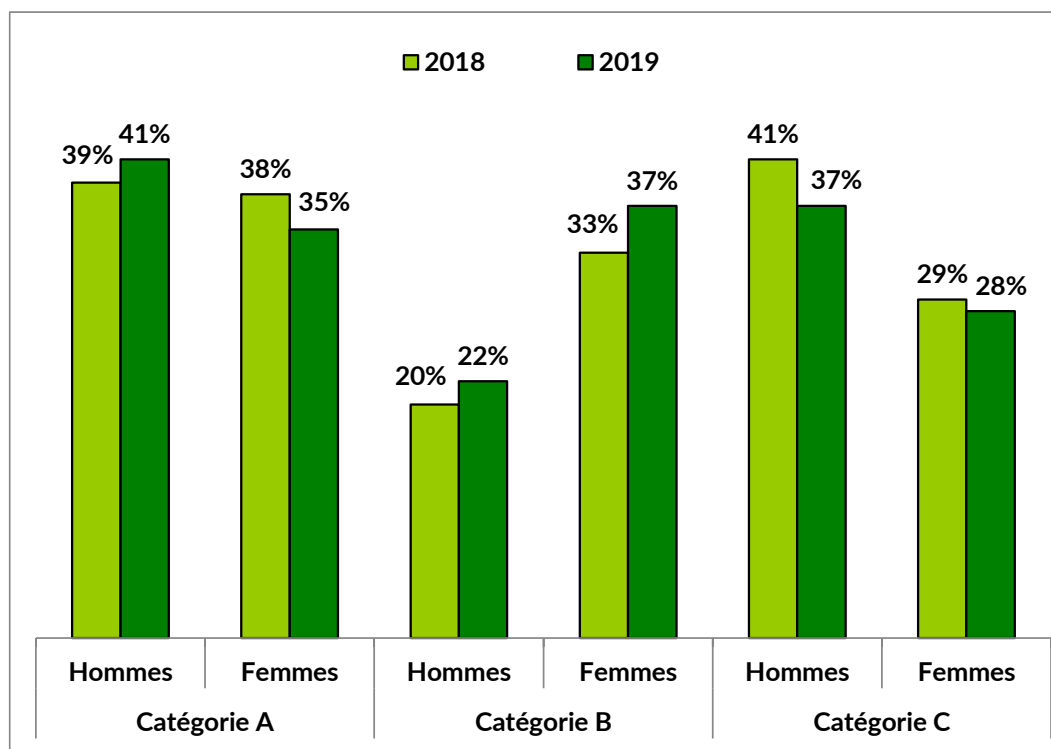
### Répartition des BIATSS par genre et par catégorie

Tableau 19

2019	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	32	17	29
Femmes	36	38	29
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>55</b>	<b>58</b>

### Comparaison entre 2018 et 2019 de la répartition des BIATSS par genre et par catégorie

Graphique 18

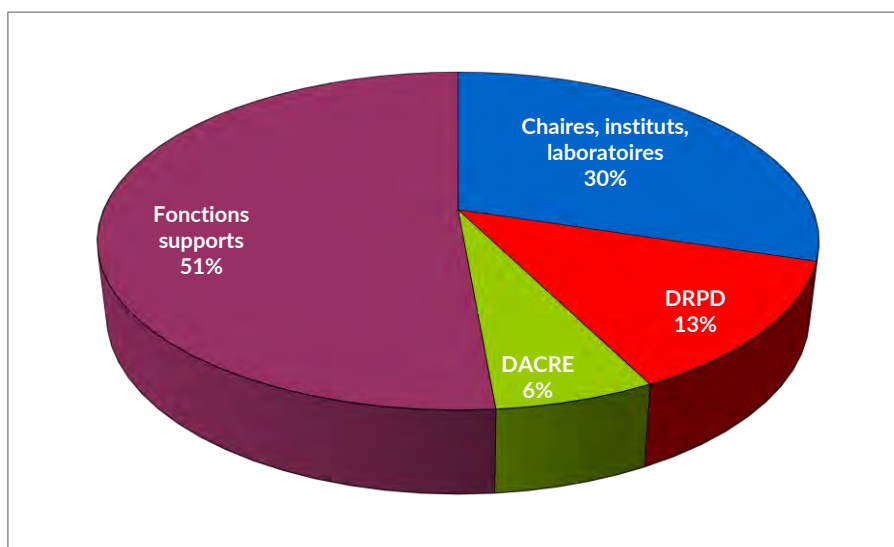


En 2019, 35% des femmes sont cadres A contre 41% des hommes. 37% des hommes sont de catégorie C contre 28% des femmes. Par rapport à 2018 l'écart s'est légèrement accru entre les femmes et les hommes occupant les postes d'encadrement. Il se creuse aussi au niveau des postes d'exécution.



### Répartition des BIATSS par affectation

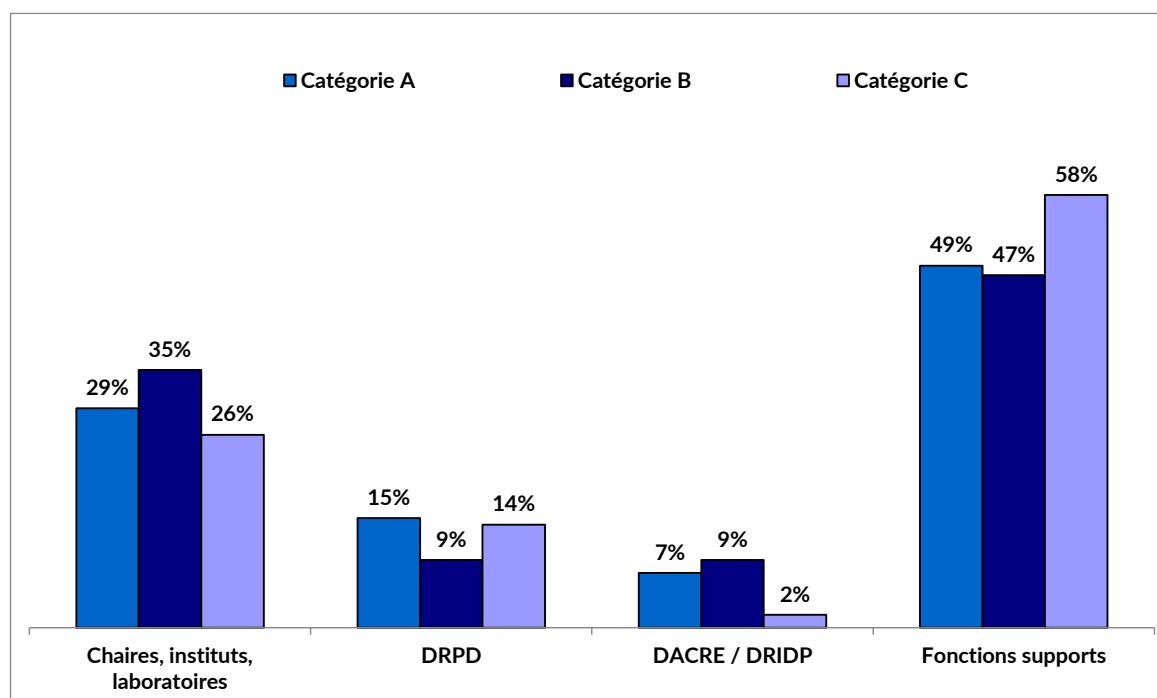
Graphique 19



En 2019, 51% des BIATSS sont employés sur les fonctions dites « supports » et 30% dans les chaires, instituts et laboratoires.

### Répartition des BIATSS par affectation et par catégorie

Graphique 20



Les fonctions supports et la diffusion des savoirs représentent 57% des effectifs des BIATSS alors que ceux-là représentaient 51,3% en 2017 et 56,5 en 2018. Les agents de catégorie A sont présents à hauteur de 56% dans les services administratifs (fonctions supports, DACRE, DRIP), à 29% dans les chaires, instituts et laboratoires et à 15% dans les bibliothèques.

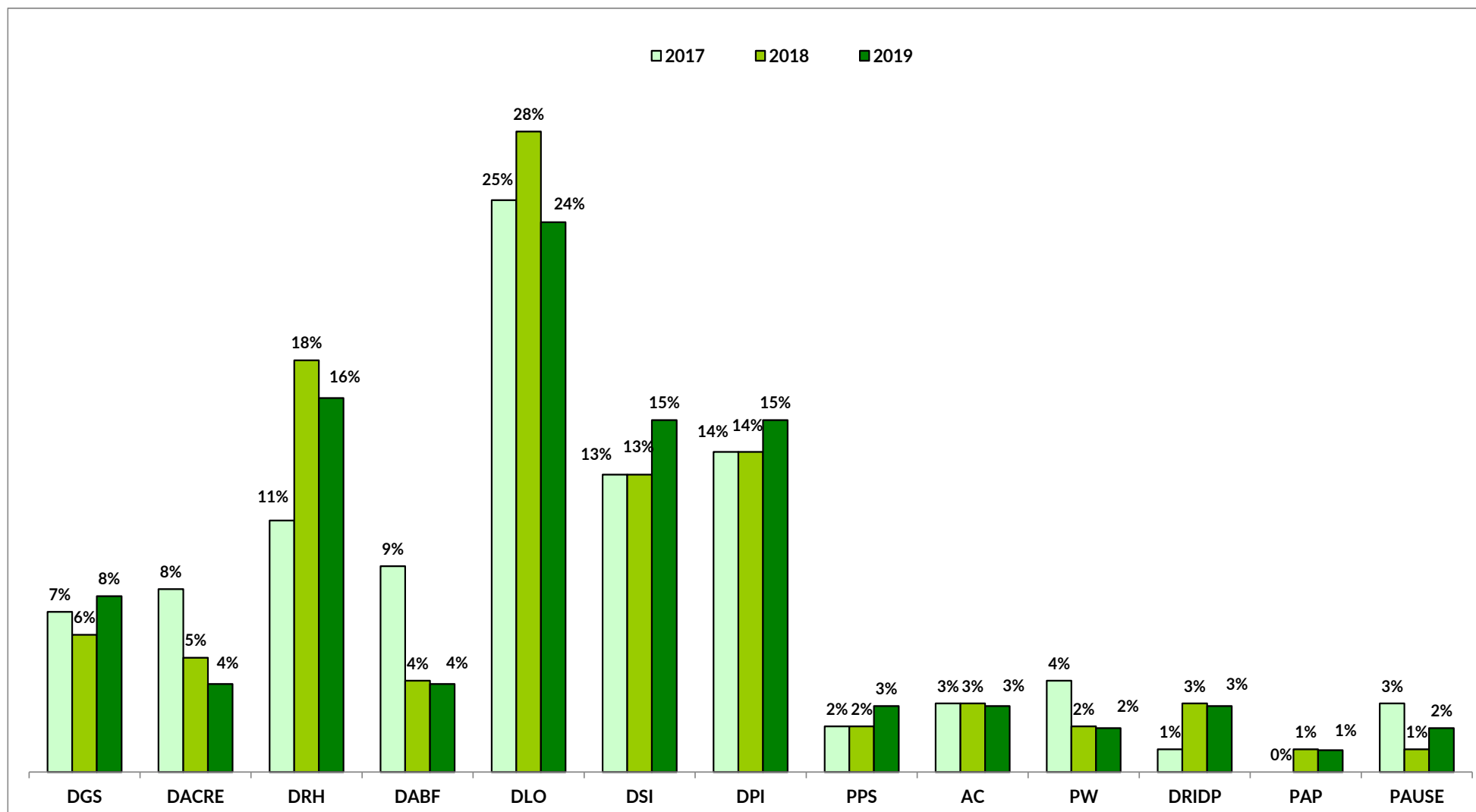
*Répartition des BIATSS par affectation et par genre*

Tableau 20

	Femmes	Hommes	TOTAL
Chaires, instituts, laboratoires	34	20	54
DRPD	15	8	23
DACRE / DRIDP / Pause	8	3	11
Fonctions supports	46	47	93
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>78</b>	<b>181</b>

Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction

Graphique 21



**Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction**

Tableau 21

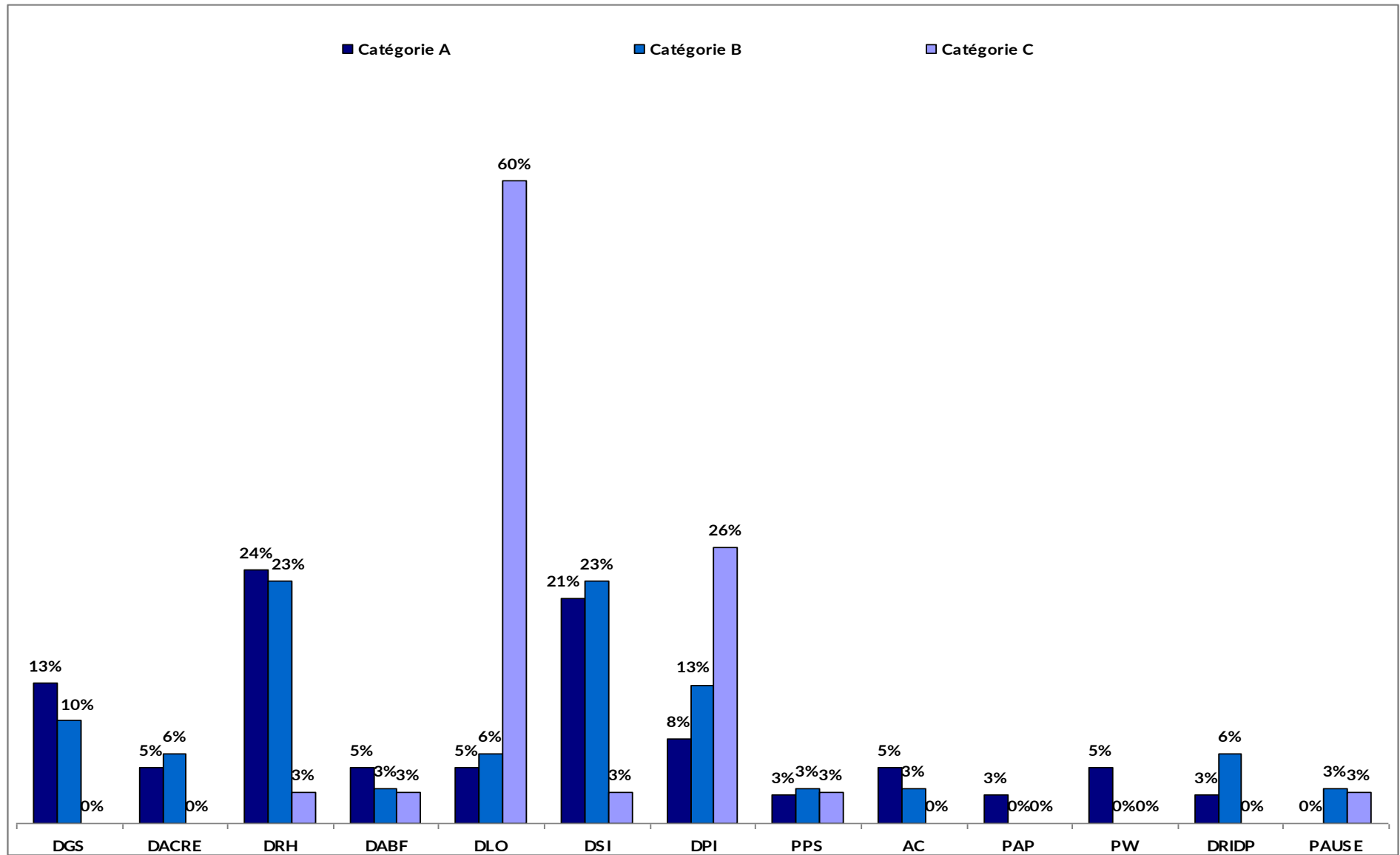
	2017	2018	2019	
	%	%	effectifs	%
DGS	7%	6%	8	6%
DACRE	8%	5%	4	5%
DRH	11%	18%	17	18%
DABF	9%	4%	4	4%
DLO	25%	28%	25	28%
DSI	13%	13%	16	13%
DPI	14%	14%	16	14%
PPS	2%	2%	3	2%
AC	3%	3%	3	3%
PW	4%	2%	2	2%
DRIDP	1%	3%	3	3%
PAP	0%	1%	1	1%
PAUSE	3%	1%	2	1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

**Répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction et par catégorie**

Tableau 22

	CAT A	%	CAT B	%	CAT C	%	TOTAL
DGS	5	13%	3	10%	0	0%	8
DACRE	2	5%	2	6%	0	0%	4
DRH	9	24%	7	23%	1	3%	17
DABF	2	5%	1	3%	1	3%	4
DLO	2	5%	2	6%	21	60%	25
DSI	8	21%	7	23%	1	3%	16
DPI	3	8%	4	13%	9	26%	16
PPS	1	3%	1	3%	1	3%	3
AC	2	5%	1	3%	0	0%	3
PAP	1	3%	0	0%	0	0%	1
PW	2	5%	0	0%	0	0%	2
DRIDP	1	3%	2	6%	0	0%	3
PAUSE	0	0%	1	3%	1	3%	2
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>

Répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction et par catégorie  
 Graphique 22



## Promotions de Grade

### Comparaison entre 2017 et 2019 des promotions de grade par inscription sur tableau d'avancement

Tableau 23

Promotions de grade par tableau d'avancement		2017	2018	2019
Catégorie A	Promouvables	8	14	13
	Promus	2	3	4
	Pourcentage	25%	21%	31%
Catégorie B	Promouvables	15	14	19
	Promus	2	0	3
	Pourcentage	13%	0%	16%
Catégorie C	Promouvables	31	38	35
	Promus	8	6	4
	Pourcentage	26%	16%	11%
<b>Total</b>	<b>Promouvables</b>	<b>54</b>	<b>66</b>	<b>67</b>
	<b>Promus</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
	<b>Pourcentage</b>	<b>22%</b>	<b>14%</b>	<b>16%</b>

On note que sur les trois dernières années le Collège de France a bénéficié de nombreuses promotions de grade, notamment en catégorie A.

### Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des promotions de grade entre Bibliothèque, ITRF et AENES

Tableau 24

	2017	2018	2019
Filière Bibliothèque	0	0	0
Filière ITRF	10	9	9
Filière AENES	2	0	2
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

En 2019, 55% des lauréats à une promotion de grade sont des femmes.

## Promotions de corps

### Comparaison entre 2017 et 2019 des promotions de corps par inscription sur liste d'aptitude

Tableau 25

Promotion de corps par liste d'aptitude		2017	2018	2019
Catégorie A	Promouvables	52	55	57
	Promus	1	1	2
	Pourcentage	2%	2%	4%
Catégorie B	Promouvables	54	48	47
	Promus	1	1	1
	Pourcentage	2%	2%	2%
Total	Promouvables	106	103	104
	Promus	2	2	3
	Pourcentage	2%	2%	3%

On note que sur les trois dernières années le Collège de France a bénéficié de nombreuses promotions de corps.

### Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des promotions de corps entre Bibliothèque, ITRF et AENES

Tableau 26

	2017	2018	2019
Filière Bibliothèque	0	0	1
Filière ITRF	2	2	2
Filière AENES	0	0	0
Total	2	2	3

En 2019, 100% des lauréats à une promotion de corps sont des femmes.

## Concours et examens professionnels

En 2019, le Collège de France a ouvert 3 concours et publié un poste de catégorie A dans le cadre du recrutement de Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

### Réussites aux examens professionnels et concours des personnels BIATSS par catégorie

Tableau 27

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Examens professionnels	0	2	0
Concours réservé	0	0	0
Concours internes	0	0	0
Concours externes	1	2	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

### Comparaison des réussites entre 2017 et 2019

Tableau 28

	2017	2018	2019
Examens professionnels	0	0	2
Concours réservé	1	0	0
Concours internes	5	4	0
Concours externes	1	2	3
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

60% des femmes ont été lauréates des examens professionnels et concours passés en 2019. En 2019, le Collège de France a ouvert 6 concours dont les affectations et résultats sont les suivants :

Tableau 29

Grade	Famille professionnelle : Emploi type	Affectation	Modalités	Résultat
IGE	Ingénieur en ingénierie logicielle	DSI	concours externe	Accueil d'un lauréat
	Editeur, -rice (BOE*)	Institut des Civilisations	concours externe	Accueil d'un lauréat
TCH	Technicien d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	DSI	concours externe	Accueil d'un lauréat
	Technicien en gestion administrative	Institut de Chimie	concours externe	Infructueux
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé	Bibliothèque générale	concours externe	Accueil d'un lauréat
C-BIB	Magasinier des bibliothèques	IEO	concours externe	Accueil d'un lauréat

\*Bénéficiaires de l'obligation d'emploi



**Répartition des BIATSS titulaires entrant par catégorie et par modes d'arrivée**

Tableau 30

Catégorie	Concours	Recrutement handicap	Mutation	Détachement	2019	2018	2017
A	1	1	-	1	3	7	3
B	2	-	1	-	3	5	4
C	1	-	-	1	2	0	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

**Répartition des BIATSS titulaires entrant par catégorie et par services d'affectation**

Tableau 31

Affectation	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
DGS	-	-	-	0
DACRE	-	-	-	0
DRH	1	-	-	1
DABF	-	-	1	1
DLO	-	-	-	0
DSI	1	2	-	3
DPI	-	-	-	0
DRIP	-	-	-	0
DRPD	-	1	1	2
CIRB	-	-	-	0
Pôle Web	-	-	-	0
Pôle prévention et sécurité	-	-	-	0
Instituts	1	-	-	1
Chaires	-	-	-	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

**Répartition des BIATSS titulaires sortant par catégorie et par modes de départ**

Tableau 32

Catégorie	Concours	Départ à la retraite	Détachement	Disponibilité	Mutations	2019	2018	2017
A	1	4	1	-	1	7	7	4
B	-	-	2	1	-	3	6	4
C	-	4	-	4	-	8	8	5
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>13</b>

**Répartition des BIATSS titulaires sortant par catégorie et par services d'affectation**

Tableau 33

Affectation	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
DGS	-	-	1	1
DACRE	-	-	-	0
DRH	1	-	-	1
DABF	1	-	-	1
DLO	-	1	3	4
DSI	2	1	-	3
DPI	-	-	-	0
DRIP	1	-	-	1
DRPD	-	-	1	1
CIRB	1	-	1	2
Pôle Web	-	-	1	1
Pôle prévention et sécurité	-	-	-	0
Instituts	1	1	-	2
Chaires	-	-	1	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

**Comparaison entre 2017 et 2019 du nombre de titularisations des BIATSS stagiaires**

Tableau 34

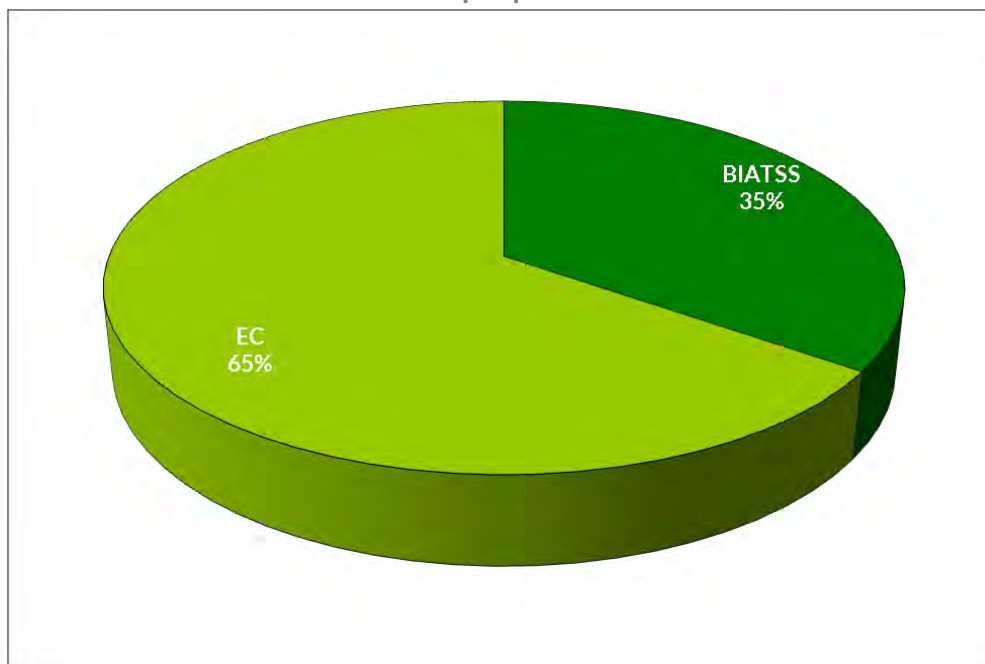
Catégorie	2017	2018	2019
A	1	3	3
B	3	0	0
C	1	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

## I.2.D. Les agents non titulaires

Au 31 décembre 2019, le Collège de France compte 190 agents non titulaires dont 65 personnels BIATSS et 125 enseignants-chercheurs répartis comme tels :

*Répartition des agents non titulaires par type de personnel*

Graphique 23



Parmi les agents non titulaires, deux-tiers sont des enseignants-chercheurs.

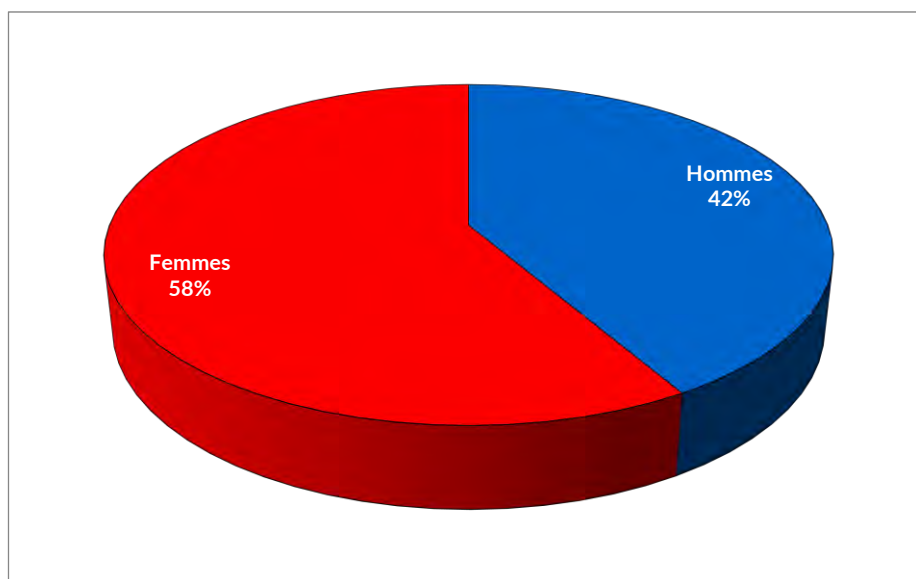
*Répartition des agents non-titulaires par catégorie et par genre*

Tableau 35

	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Agent non titulaires Enseignants/Chercheurs	66	0	0	59	0	0	125
Agents non titulaires BIATSS	24	13	8	11	3	6	65
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>70</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>190</b>

### Répartition des agents non titulaires par genre

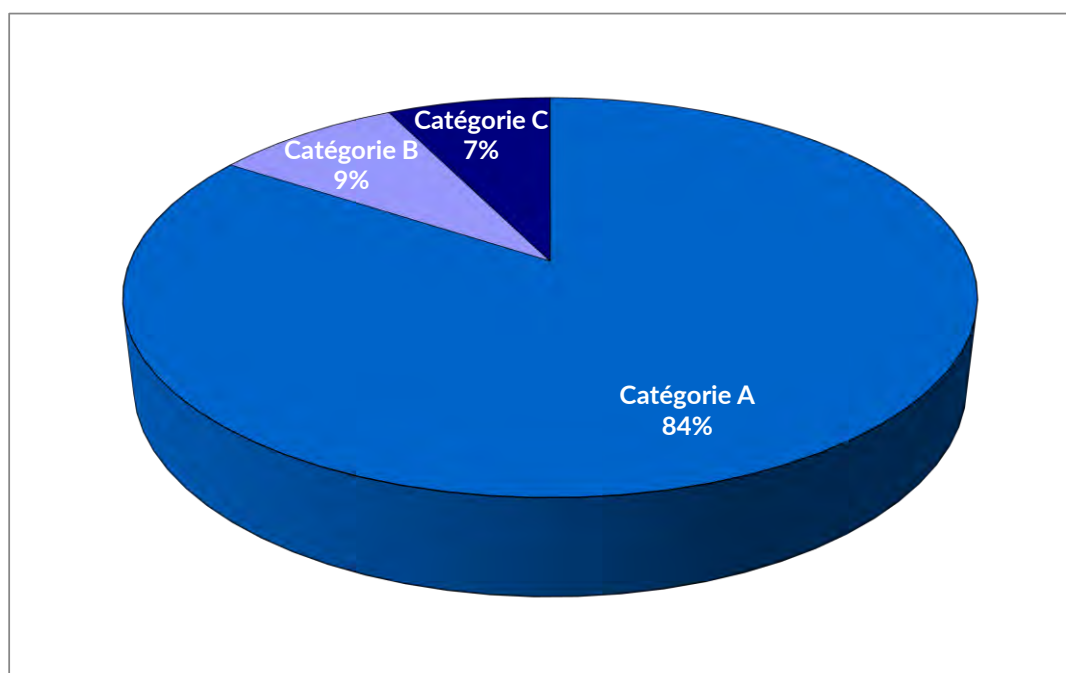
Graphique 24



Sur les 190 agents non titulaires du Collège de France, 58% sont des femmes.

### Répartition des agents non titulaires par catégorie

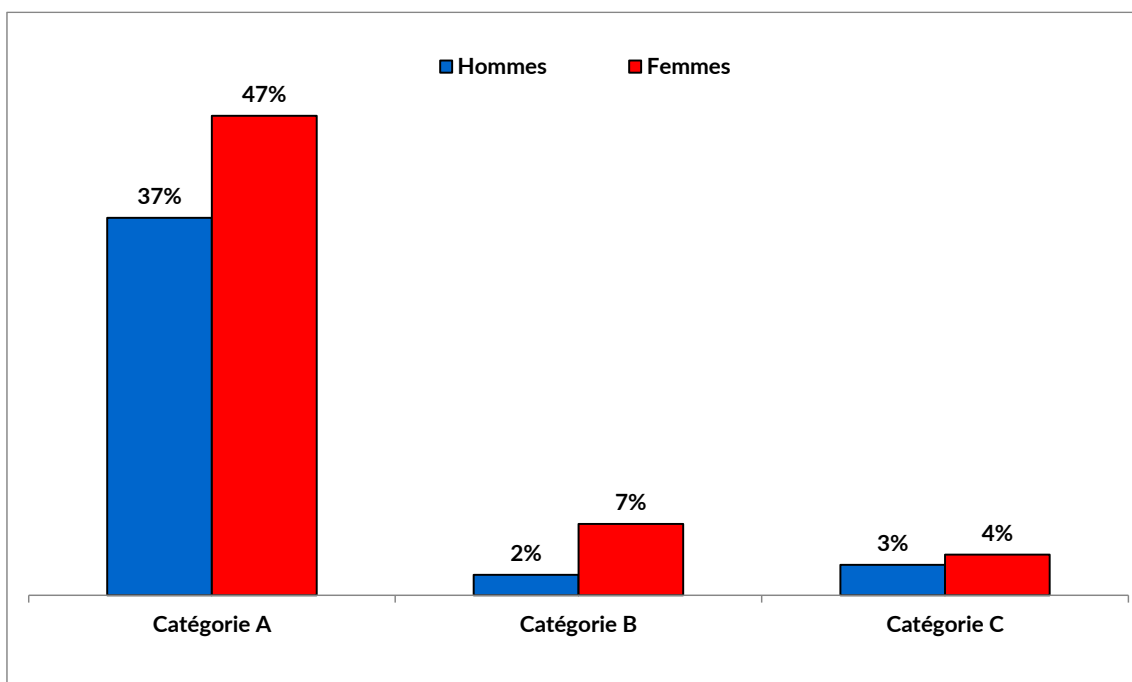
Graphique 25



Les personnels non titulaires sont à majorité de catégorie A car ils incluent les enseignants contractuels et jeunes chercheurs, notamment les ATER et MCF associés, recrutés annuellement en commission des emplois.

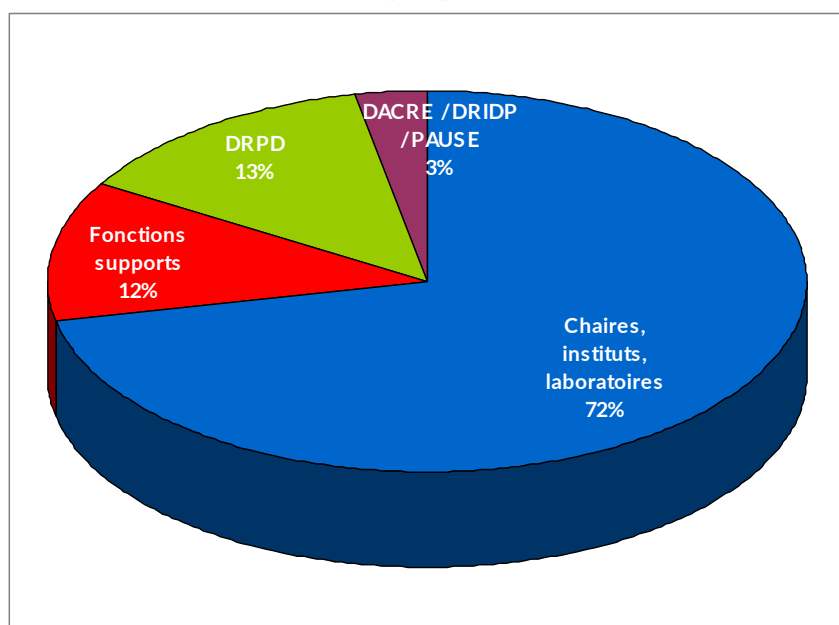
### Répartition des agents non titulaires par genre et par catégorie

Graphique 26



### Répartition des agents non titulaires par affectation

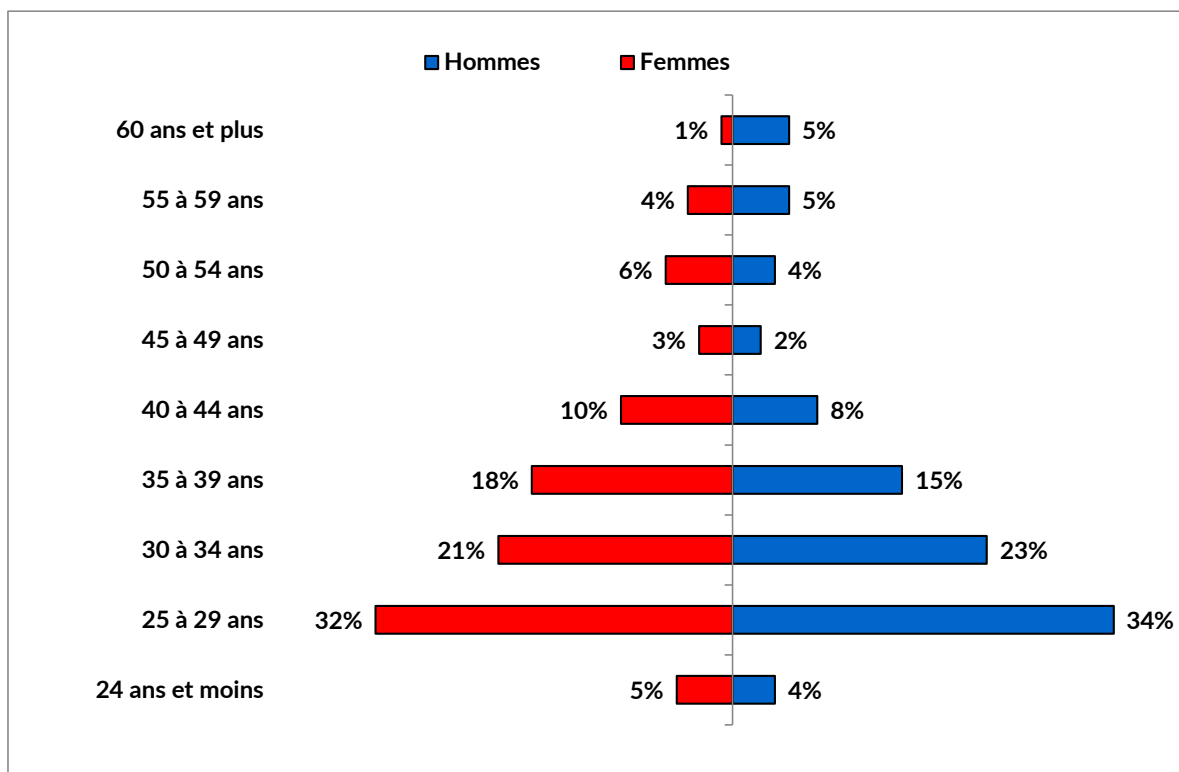
Graphique 27



En 2019, 71,5% des agents non titulaires sont affectés dans les chaires, instituts et laboratoires soit une baisse de 3,5% par rapport à l'année 2018.

### Répartition des agents non titulaires par âge et par genre

Graphique 28



On note que 61% des hommes, agents non titulaires et 58% des femmes ont moins de 35 ans. La moyenne d'âge des agents non titulaires est de 35 ans.

**Comparaison en ETPT entre 2018 et 2019 des recrutements des agents non titulaires  
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 29

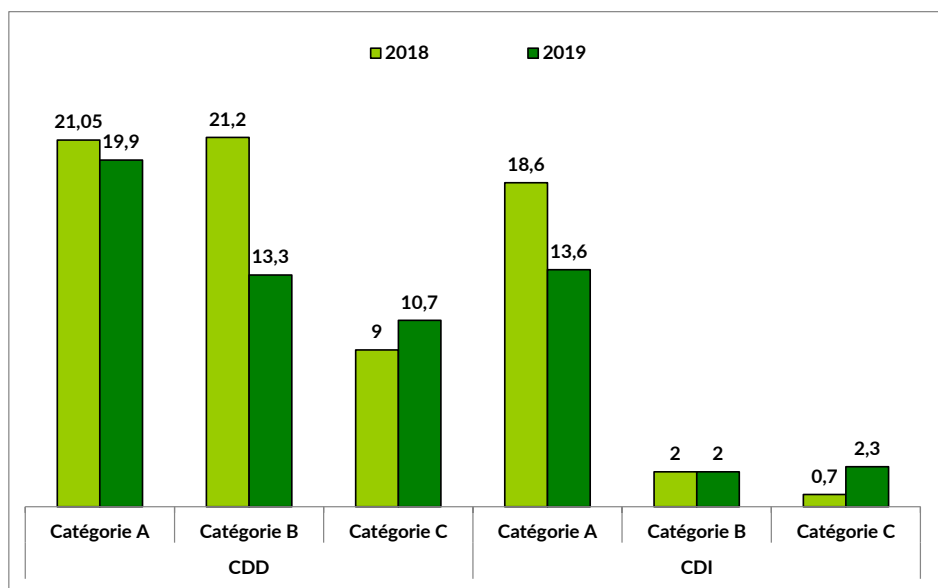


Tableau 36

Agents non-titulaires		
CDD	CDI	TOTAL
164	26	190

**Comparaison en ETPT entre 2018 et 2019 des recrutements des BIATSS non titulaires  
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 30

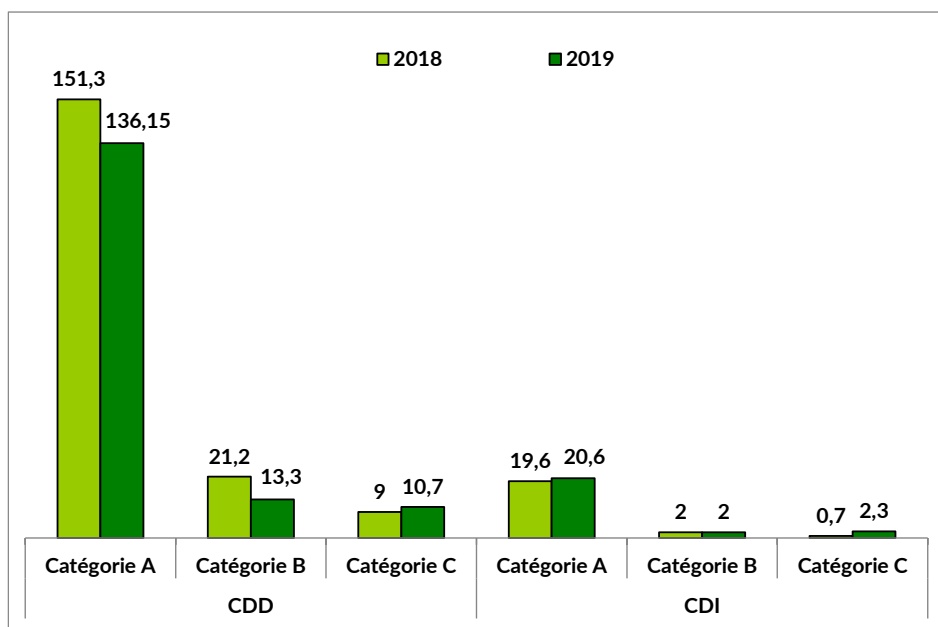


Tableau 37

Agents non-titulaires BIATSS		
CDD	CDI	TOTAL
47	19	66

### I.2.D.a. Les BIATSS non titulaires

Le recours à des agents non titulaires était jusqu'à présent encadré par la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet. L'établissement peut faire appel à des agents non titulaires pour faire face à des besoins permanents ou temporaires.

La loi du 6 août 2019 élargit les facultés de recruter des agents sous contrat. Le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires demeure dans le statut général, mais le champ des dérogations est sensiblement élargi.

#### Répartition des BIATSS non titulaires entrant par catégorie et par type de contrat

Tableau 38

Catégorie	CDD permanents	CDD temporaires	CDI	TOTAL
A	4	0	0	4
B	1	1	0	2
C	0	4	0	4
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

#### Répartition des BIATSS non titulaires entrant par catégorie et par service d'affectation

Tableau 39

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
DACRE	1	-	-	1
DABF	-	-	-	0
DSI	-	-	-	0
DPI	-	-	-	0
DRPD	1	-	3	4
DRIDP	-	-	-	0
DRH	-	-	-	0
CIRB	-	-	-	0
pôle web et multimédia	1	-	-	1
Pôle hygiène et sécurité	-	-	-	0
Instituts	-	1	1	2
DGS	1	1	-	2
Agence Comptable	-	-	-	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>



**Répartition des BIATSS non titulaires sortant par catégorie et par mode de départ**

Tableau 40

Catégorie	Fin de contrat	Concours	Congé de mobilité	Démission	TOTAL
A	2	-	-	3	5
B	2	1	-	1	4
C	-	1	-	1	2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

**Répartition des BIATSS non titulaires sortant par catégorie et par service d'affectation**

Tableau 41

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
DACRE	1	-	-	1
DABF	2	1	-	3
DSI	-	-	-	0
DPI	-	-	-	0
DRPD	-	2	1	3
DRIDP	-	-	-	0
DRH	-	-	-	0
CIRB	-	1	-	1
pôle web et multimédia	1	-	-	1
Pôle hygiène et sécurité	-	-	-	0
Instituts	1	-	1	2
DGS	-	-	-	0
Agence Comptable	-	-	-	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

**Comparaison entre 2017 et 2019 de la « CDIisation » des BIATSS non titulaires**

Tableau 42

	2017	2018	2019
Nombre de passage de CDD en CDI dans l'année	4	7	1

**Titularisation d'agents contractuels**

Tableau 43

Concours	Sauvadet	BOE
1	-	1

## I.2.D.b. Les chercheurs non titulaires

### Répartition des Chercheurs non titulaires entrant par catégorie de personnels et type de contrat

Tableau 44

	CDD	CDI	TOTAL
Chercheurs - ingénieurs	8	6	14
ATER	12	0	12
Maîtres de conférences associés	1	0	1
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	4	0	4
Post doctorant	26	0	26
Doctorants	15	0	15
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>6</b>	<b>72</b>

### Répartition des chercheurs non titulaires entrant par genre

Tableau 45

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs - ingénieurs	6	8	14
ATER	7	5	12
Maîtres de conférences associés	0	1	1
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	0	4	4
Doctorants	10	5	15
Post doctorants	15	11	26
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>72</b>

### Répartition des Chercheurs non titulaires sortant par catégorie de personnels et mode de départ

Tableau 46

	Fin de contrat	Démissions	Concours	TOTAL
Chercheurs - ingénieurs	1	0	0	1
ATER	19	0	0	19
Maîtres de conférences associés	0	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	4	0	0	4
Post doctorant	27	3	0	30
Doctorants	14	2	0	16
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>70</b>

### Comparaison entre 2017 et 2019 de la « CDIisation » des chercheurs non titulaires

Tableau 47

	2017	2018	2019
Nombre de passage de CDD en CDI dans l'année	0	0	5

## I.2.E. Les personnels en situation de handicap

Au 31 décembre 2019, 25 personnels étaient en situation de handicap. Cinq nouveaux agents se sont déclarés. Cela représente une évolution de 19%.

Lors de sa dernière déclaration l'établissement atteignait un taux d'emploi légal de 5,32% (contre 4,75% l'année précédente). Les dépenses pour achat de matériel adapté (après avis et recommandation du médecin de prévention) se sont élevées en 2019 à 2 310,33€ (achat de bureau spécifique, prothèses auditives dont le reste à charge est trop élevé pour être supporté par l'agent).

En matière de recrutement, le Collège de France publie chaque année un poste ouvert aux Bénéficiaires de l'Obligation d'emploi (BOE). Les demandes d'ouverture de postes BOE se font auprès du Ministère dans le cadre de la campagne d'emplois. Une commission de sélection s'est tenue fin 2018 pour un poste vacant (un seul dossier reçu) et une commission de titularisation a été organisée fin 2019. Les jurés disposent d'une grille d'entretien objective et validée et l'audition porte sur l'aptitude au poste du candidat (sans mention de son état de santé ou de son handicap) et son propre bilan quant à la réalisation des missions qui lui étaient confiées. Un candidat a été titularisé.

### Comparaison du nombre de bénéficiaires par tranches d'âges entre 2017 et 2019

Tableau 48

Âge	2017	2018	2019
Moins de 24 ans	0	0	0
De 25 à 34 ans	1	1	3
De 35 à 44 ans	5	5	6
De 45 à 54 ans	10	10	8
Plus de 55 ans	4	5	8
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>25</b>

### Comparaison du nombre de bénéficiaires par genre entre 2017 et 2019

Tableau 49

	2017	2018	2019
Hommes	4	5	6
Femmes	16	16	19
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>25</b>

### Comparaison du nombre de bénéficiaires par catégorie entre 2017 et 2019

Tableau 50

	2017	2018	2019
Catégorie A	6	5	5
Catégorie B	3	3	5
Catégorie C	11	13	15
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>25</b>

## Répartition par type de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2019

Tableau 51

	Nombre d'agents
Article 1er*	24
ATI**	1
<b>Total</b>	<b>25</b>

\* Article L 5212-13 du Code du Travail : Article qui fixe la liste officielle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et notamment les titulaires d'une reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé

\*\* Allocation Temporaire d'Invalidité Article L 323-5 du Code du travail : Article qui prévoit qu'un agent qui perçoit une allocation temporaire d'invalidité (par exemple à la suite d'un accident de service ou de trajet) puisse bénéficier d'un emploi réservé et être comptabilisé dans les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

## Répartition par type de handicap

Tableau 52

	Nombre d'agents
Moteur	7
Visuel	0
Auditif	1
Psychique	1
Maladie chronique invalidante	0
Autre	16
<b>Total</b>	<b>25</b>

## 1.2.F. Les vacataires et les stagiaires

### Vacataires : effectifs, nombre d'heures et coût en 2019

Tableau 53

Année 2019	Effectifs recensés	Nombre d'heures	Coût
Total vacataires	87	19625	358 638 €
Bibliothèques	28	9606	153 519 €
Sciences Humaines	19	4296	102 381 €

Pour 32% d'entre eux, les vacataires sont affectés dans les bibliothèques et 22% en sciences humaines et sociales.

### 2019 - répartition des vacances lors d'évènements institutionnelles

Tableau 54

Chaires / Services	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DACRE	-	195,44 €	-	195,44 €
DGSAG	192,60 €	831,80 €	-	1 024,40 €
DLO	727,60 €	2 212,66 €	2 287,98 €	5 228,24 €
DPI	-	335,04 €	-	335,04 €
DRIDP	-	231,68 €	-	231,68 €
DRPD	1 337,50 €	41,88 €	-	1 379,38 €
DSI	-	-	117,70 €	117,70 €
IPH	-	69,80 €	-	69,80 €
WEB	-	256,80 €	-	256,80 €
DABF	-	-	64,20 €	64,20 €
<b>Total</b>	<b>2 257,70 €</b>	<b>4 175,10 €</b>	<b>2 469,88 €</b>	<b>8 902,68 €</b>

### Stagiaires en 2019

Tableau 55

Effectifs recensés	Chaires/ Laboratoires / instituts	Bibliothèques/ Administration
146	120	26

En 2019, sur 146 stagiaires 55 ont pu bénéficier d'une gratification\* conformément à la réglementation en vigueur. Plus de 59% des stagiaires recrutés sont affectés au CIRB contre 57% en 2018.

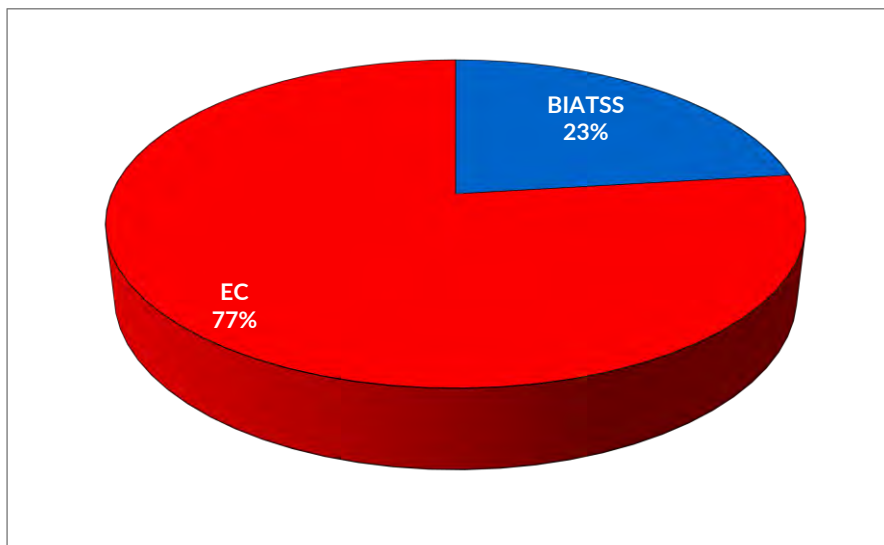
\* gratifiés : d'une durée supérieure à 2 mois

### I.3. Personnels non rémunérés par le Collège de France

Les agents employés par des organismes de recherche ou des institutions universitaires sont accueillis au sein des chaires ou des équipes de recherche. Ils représentent 45% de l'effectif total des personnels affectés dans l'établissement. L'accueil de ces personnels s'accompagne d'un recensement et d'une gestion de leur présence sur les différents sites. Ils viennent en majorité du CNRS et de l'INSERM, et occupent principalement des fonctions de directeurs de recherche ou d'études ainsi que de chargés de recherche.

*Répartition des personnels hébergés par type de population*

Graphique 31



77% des personnels hébergés sont des chercheurs ou enseignants-chercheurs

**Répartition des personnels hébergés par genre**

Tableau 56

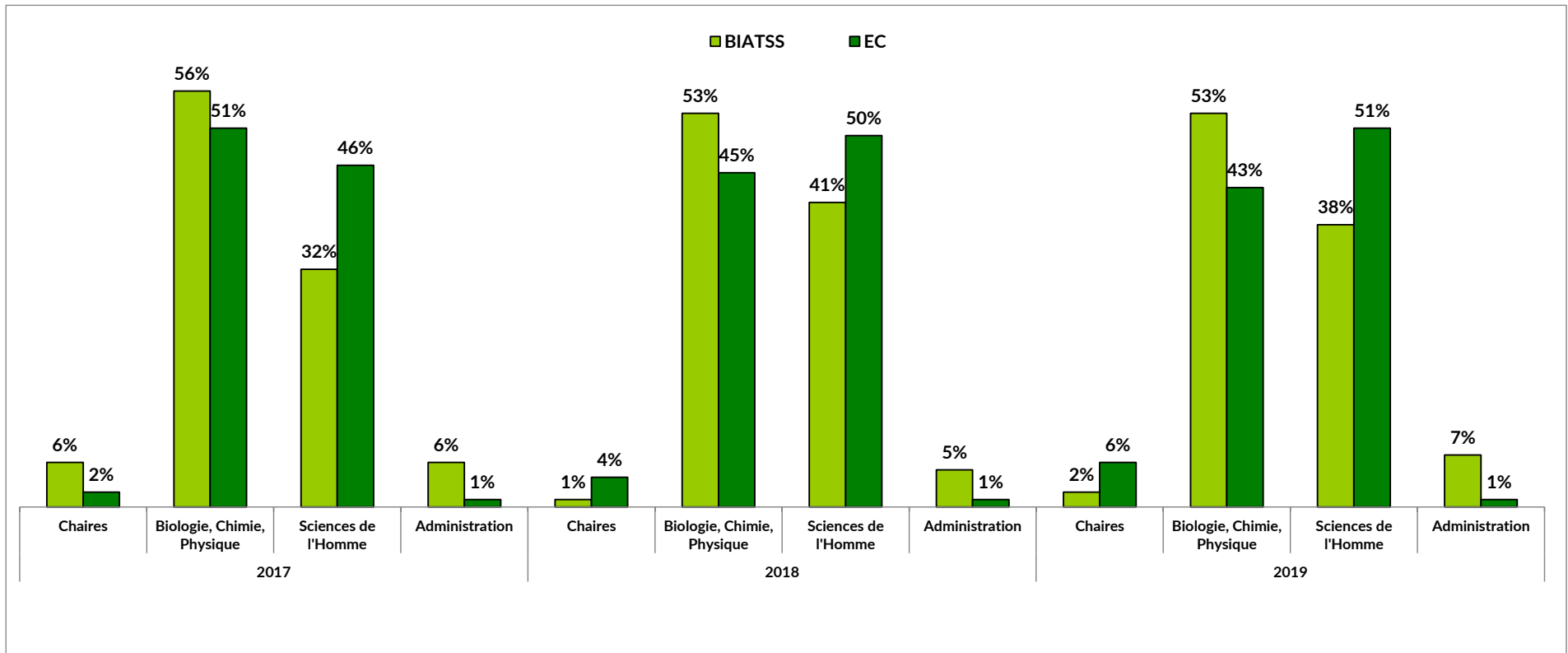
	BIATSS		EC		TOTAL	
Hommes	37	46%	158	58%	195	56%
Femmes	44	54%	112	42%	156	44%
<b>Total</b>	<b>81</b>		<b>270</b>		<b>351</b>	

**Répartition des personnels hébergés par genre et par catégorie**

Tableau 57

	BIATSS		EC		Total	
Hommes catégorie A	28	76%	158	100%	186	95%
Hommes catégorie B	4	11%	0	0%	4	2%
Hommes catégorie C	5	13%	0	0%	5	3%
<b>TOTAL HOMMES</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>
Femmes catégorie A	27	61%	112	100%	139	89%
Femmes catégorie B	17	39%	0	0%	17	11%
Femmes catégorie C	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL FEMMES</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>156</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>81</b>		<b>270</b>		<b>351</b>	

Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition des personnels hébergés par affectation  
Graphique 32





#### I.4. Accueil des jeunes chercheurs

L'accueil d'équipes indépendantes des chaires se développe depuis une quinzaine d'années. Cette démarche a pour objectif d'animer les grands axes de la politique scientifique de l'établissement, de contribuer à la jouvence des équipes de recherche, de favoriser la mobilité et les collaborations avec d'autres partenaires et enfin de faciliter les successions de chaires.

Ces équipes sont sélectionnées suite à des appels d'offres internationaux. Elles sont évaluées et soutenues par les organismes de recherche ou d'autres institutions. Elles peuvent se constituer à partir de candidats chercheurs en interne ou peuvent correspondre à de jeunes équipes en formation. Dans les deux cas, après un vote favorable de l'Assemblée, elles sont accueillies dans le cadre d'une convention de quatre ans, éventuellement renouvelable une fois. Un groupe de professeurs est chargé de leur évaluation.

##### **19 équipes accueillies au sein du CIRB**

- Contrôle moléculaire du développement neuro-vasculaire
- Physiologie et physiopathologie de l'unité gliovasculaire
- Organisation nucléaire et contrôle post-traductionnel en physiologie et physiopathologie APL
- Dynamique des chromosomes
- Rôle des protéines matricielles en hypoxie et angiogenèse
- Evolution et développement des cellules germinales
- Homéoprotéines et plasticité cellulaire
- Modèles aléatoires pour l'inférence et l'évolution du vivant
- Neuropeptides centraux et régulations hydrique et cardiovasculaire
- Formation et évolution des patrons de coloration
- Développement et neuropharmacologie
- Biologie statistique
- Interactions neurogliales en physiopathologie cérébrale
- Physique multi-échelle de la morphogenèse
- Régulation moléculaire de la synaptogenèse chez la souris
- Communication intercellulaire et infections microbiennes
- Dynamique et physiopathologie des réseaux neuronaux
- Mécanique et morphogenèse ovocytaire
- Rythmes cérébraux et codage neural de la mémoire

##### **2 jeunes équipes accueillies au sein de l'Institut de Physique**

- Recherches sur la physique mésoscopique
- Nouveaux régimes de l'interaction lumière/matière

##### **1 équipe accueillie au sein de l'Institut du monde contemporain**

- La vie des idées

## II. EMPLOIS, RÉMUNÉRATIONS ET RÉGIME INDEMNITAIRE

### II.1. Évolution des emplois

La répartition des emplois reflète l'exercice des missions statutaires du Collège de France et accompagne ses évolutions et sa modernisation au regard des objectifs tracés par les projets d'établissements successifs.

#### Comparaison entre 2017 et 2019 de la cartographie des emplois au Collège de France

Tableau 58

NATURE	2017	2018	2019
<b>AENES</b>			
SGEPES	1	1	1
AENESR	1	1	1
ADAENES	3	3	3
SAENES	5	5	5
Infirmier	1	1	1
C administratif	5	5	5
<i>Sous total</i>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
<b>ITRF</b>			
IGR	14	18	19
IGE	36	37	37
ASI	23	22	22
TCH	49	50	50
C technique	93	89	89
<i>Sous total</i>	<b>215</b>	<b>216</b>	<b>217</b>
<b>Bibliothèques</b>			
Conservateur général	1	1	1
Conservateur	1	1	2
Bibliothécaire	3	3	2
Bibliothécaire adjoint spécialisé	3	4	4
C Bibliothèque	2	3	3
<i>Sous total</i>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>Enseignants-Chercheurs</b>			
Professeurs	57	57	57
Sous-directeurs	0	0	0
Maîtres de conférences	52	49	48
ATER	15	15	15
<i>Sous total</i>	<b>124</b>	<b>121</b>	<b>120</b>
<b>Total</b>	<b>365</b>	<b>365</b>	<b>365</b>

L'établissement poursuit sa politique de repyramidage des effectifs engagée depuis plusieurs années.

## II.2. Masse salariale

### II.2.A. Définition

La masse salariale représente le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

La masse salariale du Collège de France se détaille en deux parties. D'une part, les crédits relatifs à l'occupation des emplois directement financés sur le budget de l'Etat, et d'autre part, les crédits nécessaires à la rémunération des agents recrutés par le Collège de France qu'il finance sur son budget propre.

La masse salariale évolue selon des facteurs externes liés à des décisions nationales et des facteurs internes liés à la politique de l'établissement.

Tableau 59

	2017	2018	2019
Budget financé par l'Etat	23 463 369 €	24 539 362 €	24 872 128 €
Budget financé sur ressources propres	3 115 463 €	4 372 433 €	4 689 556 €
<b>Total</b>	<b>26 578 832 €</b>	<b>28 911 795 €</b>	<b>29 561 684 €</b>

### II.2.B. Budget de l'État

*Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition de la masse salariale DRFIP (Direction régionale des finances publiques) par action*

Tableau 60

Actions	2017	2018	2019
05 - Bibliothèques et documentation	2 368 656 €	2 480 796 €	2 482 281 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	3 806 413 €	3 688 082 €	3 437 623 €
07 - Mathématiques, sc.et tech.de l'information	889 800 €	915 827 €	1 024 500 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	2 084 852 €	2 184 860 €	2 293 119 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	812 179 €	774 484 €	793 159 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	5 943 746 €	6 269 825 €	6 468 623 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	337 078 €	472 684 €	472 515 €
13 - Diffusion des savoirs	1 316 356 €	1 485 666 €	1 497 525 €
14 - Immobilier	2 672 334 €	2 623 576 €	2 535 125 €
15 - Pilotage et support du programme	3 231 954 €	3 643 563 €	3 867 658 €
<b>Total LOLF</b>	<b>23 463 368 €</b>	<b>24 539 363 €</b>	<b>24 872 128 €</b>

## II.2.C. Budget de l'établissement (Budget de recherche et Budget ressources propres)

### Comparaison entre 2017 et 2019 de la répartition de la masse salariale DRFIP par action

Tableau 61

Actions	2017	2018	2019
05 - Bibliothèques et documentation	155 413 €	66 233 €	89 382 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	1 481 028 €	2 103 355 €	2 266 398 €
07 - Mathématiques, sc.et tech.de l'information	0 €	0 €	0 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	716 155 €	908 548 €	1 103 476 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	0 €	55 155 €	54 377 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	451 665 €	809 077 €	680 884 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	148 847 €	195 713 €	184 262 €
13 - Diffusion des savoirs	28 904 €	0 €	0 €
14 - Immobilier	0 €	0 €	0 €
15 - Pilotage et support du programme	133 450 €	234 352 €	310 778 €
<b>Total</b>	<b>3 115 462 €</b>	<b>4 372 433 €</b>	<b>4 689 556 €</b>

### Répartition des emplois des agents non titulaires sur le budget de l'établissement en ETPT

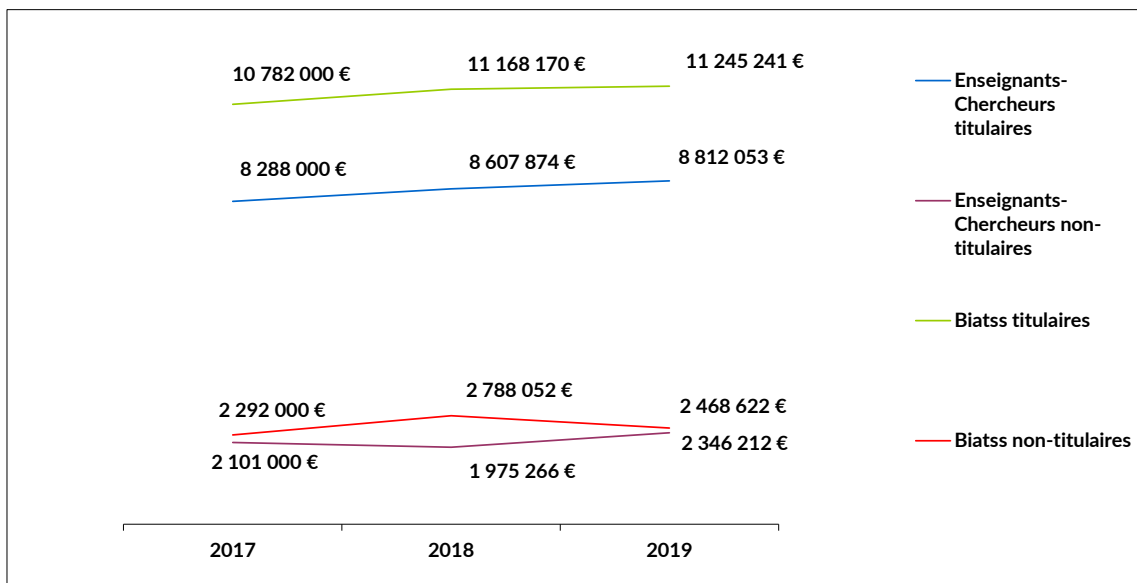
Tableau 62

Agents non titulaires	2019
	ETPT
sur ressources propres	7,81
sur contrats de recherche, dont des professeurs sur chaires annuelles	95,58
<b>Total</b>	<b>103,39</b>

Les vacataires ne décomptent pas d'ETPT.

### Evolution entre 2017 et 2019 de la masse salariale état par catégorie

Graphique 33



## II.3. Rémunération et régime indemnitaire

### II.3.A. Primes et indemnités

#### Primes des professeurs et enseignants-chercheurs

La **prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)** est attribuée à l'ensemble des enseignants-chercheurs titulaires et non titulaires (ATER, MCF associés)

A la demande du ministère, nous sommes passés d'un versement mensuel à un versement semestriel de cette prime afin d'être en conformité avec l'arrêté du 23 octobre 1989. C'est pourquoi, dorénavant, un premier versement est effectué en février au titre du 1<sup>er</sup> semestre et un deuxième versement en août, au titre du second semestre.

Le dernier versement mensuel de cette prime a été fait au mois d'août 2019.

La **prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** est attribuée de façon individuelle selon des critères fixés par l'Assemblée. Le Collège de France a fait valoir, auprès de la tutelle, l'importance de reconnaître l'excellence de ses professeurs à travers la PEDR.

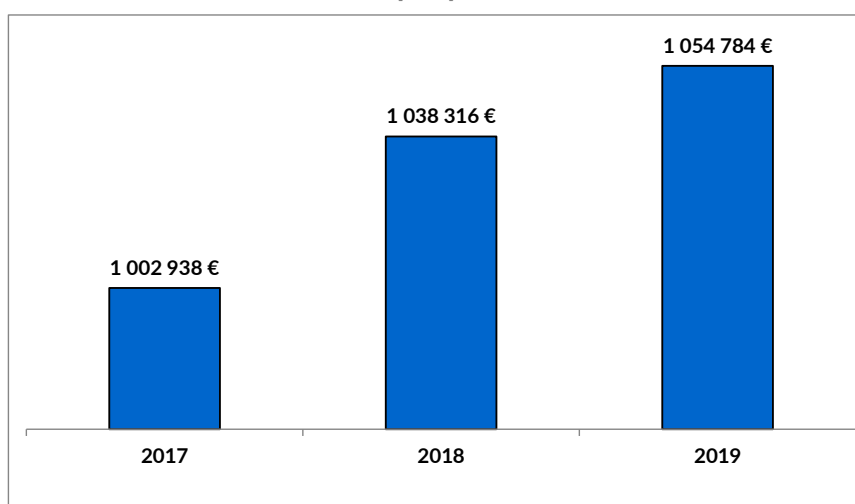
La **prime de charges administratives (PCA)** est attribuée à certains enseignants-chercheurs titulaires. La liste des fonctions ouvrant droit à cette prime, la liste des bénéficiaires et le montant de la prime sont fixés par le chef d'établissement.

#### Comparaison entre 2017 et 2019 des primes versées aux professeurs et enseignants-chercheurs

Tableau 63

Primes des EC	2017		2018		2019	
	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut
PRES	93,5	117 749 €	91,31	115 136 €	63,25	79 586 €
PEDR	41,25	828 668 €	43,33	866 668 €	44,83	915 012 €
PCA	6	56 521 €	6	56 512 €	6,33	60 185 €
<b>Total</b>	-	<b>1 002 938 €</b>	-	<b>1 038 316 €</b>	-	<b>1 054 784 €</b>

Graphique 34



**Directeurs des équipes accueillies : Attribution d'un intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique**

Tableau 64

LOLF	Equipes	2016		2017		2018		2019	
		Montant (€)	Nombre de bénéficiaires	Montant (€)	Nombre de bénéficiaires	Montant (€)	Nombre de bénéficiaires	Montant (€)	Nombre de bénéficiaires
106	CIRB	124 685	23	146 110	25	136 400	23	131 160	20
106	OC2	6 900	1	6 900	1	6 900	1	6 900	1
108	IPH	6 900	1	6 900	1	6 900	1	6 325	2
108	USR	20 700	3	20 700	3	20 700	3	27 600	4
111	IP2	-	-	-	-	2 300	1	6 900	1
	<b>Total</b>	<b>159 185</b>	<b>28</b>	<b>180 610</b>	<b>30</b>	<b>173 200</b>	<b>29</b>	<b>178 885</b>	<b>28</b>

### Primes des personnels BIATSS

Les primes et les indemnités versées aux agents titulaires sont différentes suivant que ces agents appartiennent à la filière ITRF, AENES ou des bibliothèques. Elles sont fixées statutairement et sont liées soit à l'emploi, soit à l'exercice de certaines fonctions, activités ou responsabilités.

- **Le RIFSEEP**

Le RIFSEEP a été mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. En effet, la cartographie des fonctions et les montants indemnitaires socles ont été présentés au Comité Technique du 25 octobre 2017 et votés à l'Assemblée du 26 novembre 2017.

Ce nouveau régime indemnitaire se compose d'une part, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) fondée sur la nature des fonctions par corps, réparties en groupes selon des critères professionnels et d'autre part, d'un complément indemnitaire annuel (**CIA**) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Depuis 2018, sont concernés les agents de catégorie A, B ou C de la filière ITRF et de la filière AENES.

Les personnels des bibliothèques continuent en 2019 à percevoir les indemnités spécifiques à leur filière.

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- Prime de rendement des conservateurs généraux
- Indemnité spécifique des conservateurs et conservateurs en chef
- Prime forfaitaire de technicité des bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés
- Indemnités particulières liées aux conditions de travail des magasiniers.

L'adhésion au nouveau régime indemnitaire RIFSEEP a été mise en place pour la filière des bibliothèques au 1<sup>er</sup> janvier 2020, après le vote de l'Assemblée en date du 1<sup>er</sup> décembre 2019.

Cependant, dès janvier 2019, les montants indemnitaires des personnels des bibliothèques ont été harmonisés selon les mêmes règles que ceux des filières ITRF et AENES pour lesquelles le RIFSEEP est entré en vigueur en 2018.

**Comparaison entre 2017 et 2019 des primes statutaires versées aux BIATSS par catégories**

Tableau 65

Catégorie	2017			2018			2019		
	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne
A +	213 978 €	17,5	12 227 €	235 607 €	17,37	13 564 €	255 062 €	17,17	14 855 €
A	295 750 €	48,42	6 108 €	405 127 €	52,77	7 677 €	446 196 €	51,95	8 589 €
B	188 045 €	46,43	4 050 €	234 460 €	46,73	5 017 €	264 172 €	51,23	5 157 €
C	184 093 €	74,63	2 467 €	223 030 €	69,21	3 223 €	199 268 €	59,97	3 323 €
<b>Total</b>	<b>881 866 €</b>	<b>186,98</b>	<b>-</b>	<b>1 098 224 €</b>	<b>186,08</b>	<b>-</b>	<b>1 164 698 €</b>	<b>180,32</b>	<b>-</b>

Graphique 35

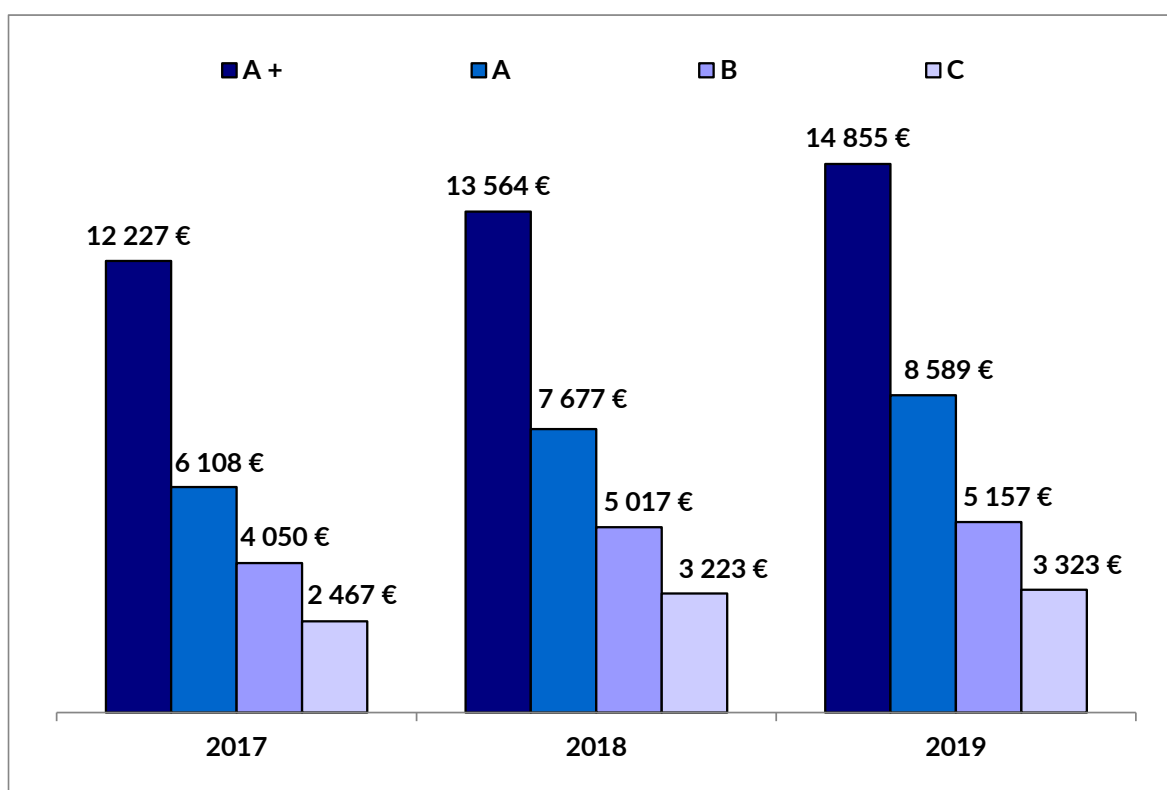




Tableau 66

Corps	Montants minimaux IFSE + CIA (montants bruts)			
	Socle annuel Groupe 1	Socle annuel Groupe 2	Socle annuel Groupe 3	CIA
Conservateurs généraux	9 240	7 920		Compris entre 0 et le montant maximum prévu par les textes
Ingénieurs de recherche Conservateurs des bibliothèques	9 240	7 920	6 600	
Ingénieurs d'études AAE Infirmière Bibliothécaires	5 830	4 906	4 268	
Assistants-ingénieurs	4 070	3 850		
Techniciens SAENES Bibliothécaires assistants spécialisés	3 652	3 520	3 322	
Adjointes techniques Adjointes administratifs	2 431			

- **La nouvelle bonification indiciaire (NBI)**

Elle est attribuée aux personnels BIATSS es attachée à certaines fonctions comportant l'exercice d'une responsabilité, d'une sujétion, d'une technicité particulière ou de l'encadrement d'une équipe. Elle se traduit par un complément de rémunération, sous la forme d'un nombre de points d'indice, versé mensuellement. La répartition de la NBI est votée chaque année par l'Assemblée. En 2019, le montant total annuel de la NBI est de 26 419 €.

- **Le dispositif d'intéressement modulable d'activité (DIMA)**

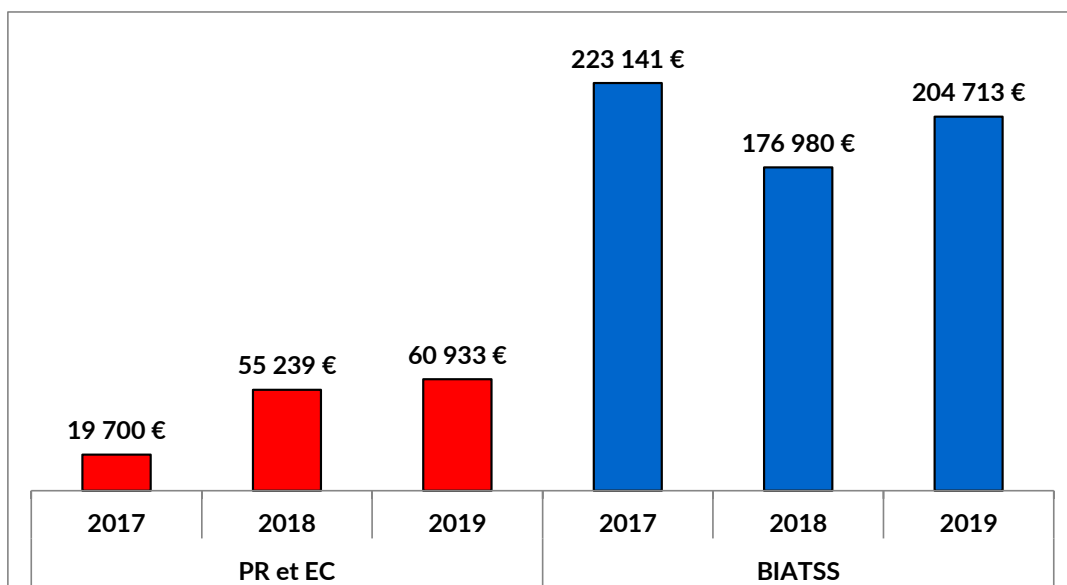
Il a été mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2012, et est destiné, notamment, à compléter la nouvelle bonification indiciaire ou à en élargir le champ des bénéficiaires en fonction des responsabilités, techniques et managériales, ou des expertises qu'ils exercent et que la NBI ne couvre pas ou insuffisamment.

**Comparaison entre 2017 et 2019 du versement du DIMA**

Tableau 67

Prime	2017		2018		2019	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	66	19 700 €	23	55 239 €	42	60 933 €
BIATSS	245	223 141 €	189	176 980 €	177	204 713 €

Graphique 36



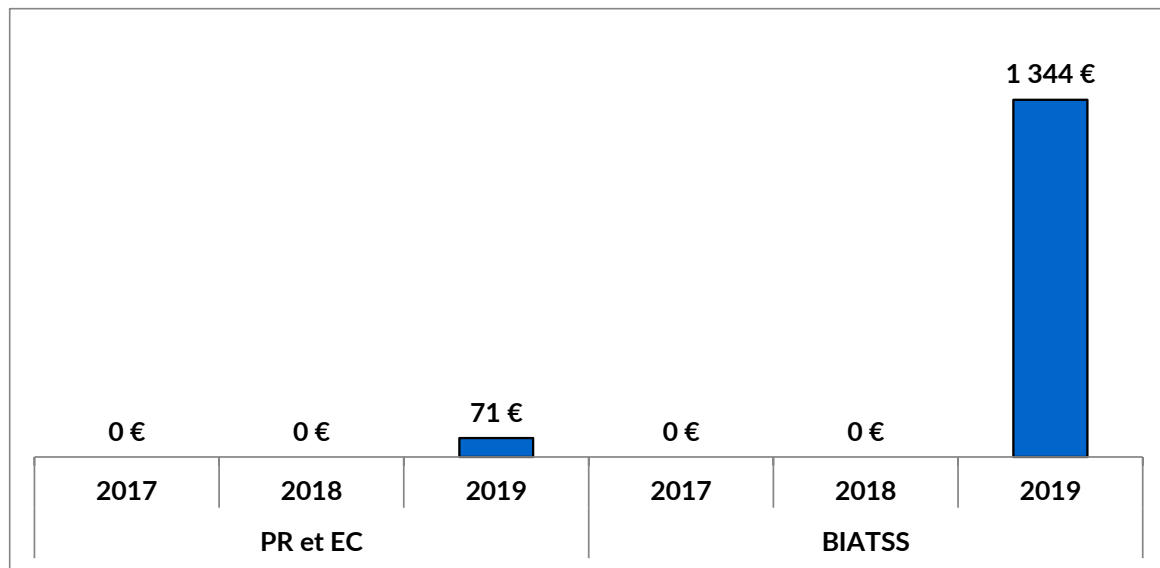
La **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. De ce fait les agents qui « stagnent » à l'échelon sommital de leur grade depuis plus de 5ans sont les premiers concernés.

**Comparaison entre 2017 et 2019 du versement de la GIPA**

Tableau 68

GIPA	2017		2018		2019	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	0	0 €	0	0 €	2	71
BIATSS	0	0 €	0	0 €	5	1344

Graphique 37



## II.3.B Salaire moyen, primes incluses, au Collège de France

Tableau 69

Statut		Coût annuel	
Corps	Grade	Brut	Chargé
ATRF	Adt	23 576 €	41 803 €
	principal 2ème classe	25 250 €	44 818 €
	principal 1ère classe	27 748 €	49 707 €
TCH	classe normale	28 849 €	50 005 €
	classe supérieure	34 919 €	60 026 €
	classe exceptionnelle	36 216 €	63 209 €
ASI	-	39 724 €	68 634 €
IGE	Classe normale	39 985 €	68 314 €
	hors classe	52 975 €	84 750 €
IGR	2ème classe	46 314 €	76 138 €
	1ère classe	64 698 €	106 031 €
	hors classe	82 578 €	134 849 €
<b>ADJT ADM</b>			
ADJT ADM	PPL 2cl	27 108 €	49 390 €
	PPL 1cl	29 588 €	53 193 €
SAENES	classe normale	29 687 €	49 371 €
	classe supérieure	30 154 €	51 886 €
	classe exceptionnelle	33 645 €	59 433 €
ADAENES	-	54 823 €	87 177 €
<b>magasinier</b>			
magasinier	magasinier	24 982 €	43 220 €
BAS	BIBAS	25 966 €	45 965 €
bibliothécaire	-	41 766 €	70 858 €
Conservateur	-	65 766 €	109 717 €
<b>contractuel BIATSS</b>			
contractuel BIATSS	CDI C	21 498 €	31 016 €
contractuel BIATSS	CDI B	34 792 €	49 747 €
contractuel BIATSS	CDI A	38 103 €	54 292 €
<b>contractuel BIATSS CDD</b>			
contractuel BIATSS	CDD C	19 374 €	27 816 €
contractuel BIATSS	CDD B	22 753 €	32 601 €
contractuel BIATSS	CDD A	31 370 €	44 879 €
<b>ATER</b>			
Doctorant	-	23 410 €	33 298 €
Post-Doctorant		32 783 €	46 660 €
Contractuel chercheur CDI		40 165 €	57 348 €
Contractuel chercheur CDD		30 006 €	42 807 €
ATER temps plein détaché	-	26 725 €	55 493 €
ATER temps plein	-	26 972 €	38470
MCFA	-	34 434 €	48 994 €
MCF	classe normale	47 215 €	87 177 €
MCF	hors classe	56 806 €	106 360 €
Professeur	Invité	68 690 €	94 255 €
Professeur	PRGE	101 219 €	170 582 €

### III. FORMATION CONTINUE

La formation professionnelle est un des axes stratégiques en matière de gestion des ressources humaines en ce qu'elle constitue un levier fondamental du développement des parcours professionnels et de la professionnalisation des savoirs par l'acquisition ou l'approfondissement de compétences.

Le plan de formation annuel et l'offre de formation constituent un des leviers majeurs de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)

Le plan de formation tient compte des directives nationales, du contrat d'établissement, des projets des services, des besoins exprimés individuellement par les agents mais également de la politique RH.

En 2019 le plan de formation s'est concentré sur les trois priorités suivantes :

- Soutenir l'évolution des systèmes d'information et la mise en place d'outils performants dans une logique de changement***
- Consolider notre attractivité et développer une culture scientifique forte***
- Poursuivre l'accompagnement personnalisé des agents***

L'une des nouveautés du plan a été la mise en exergue d'un parcours d'intégration des nouveaux arrivants sur des métiers spécifiques au Collège de France (avec la définition d'un socle de connaissances et compétences à posséder pour parvenir à la maîtrise du poste) ; ce parcours concerne des primo-arrivants mais aussi les agents qui ont changé de fonctions au sein de l'institution. Chaque action du plan rentrant dans ce dispositif a été signalée, au même titre que les compétences visées par celle-ci.

Egalement, dans le cadre du programme d'accueil de "jeunes chercheurs" étrangers, le Collège de France a lancé un appel d'offres pour améliorer encore la qualité des prestations en français (Français Langue Etrangère, Orthographe, Remise à niveau en français/alphabétisation). L'objectif général de ces formations était de permettre aux personnels demandeurs de se perfectionner à la langue française (expression écrite et orale), les cours étant basés uniquement sur les besoins exprimés mais aussi de créer une communauté universitaire d'une grande diversité mais investie dans un projet commun d'apprentissage.

Le nombre d'actions de formations différentes a augmenté (+11%) mais on note une particularité pour cette année 2019 : un accompagnement personnalisé renforcé.

Treize agents différents ont, ainsi, bénéficié d'un suivi spécifique ; il s'est agi parfois d'accompagner à une reprise d'activité après un arrêt maladie long ou pour un projet professionnel particulier ou encore pour permettre une mobilité réussie vers des fonctions pour lesquelles l'agent n'avait pas forcément d'expérience.

Enfin, il convient d'évoquer les évolutions réglementaires récentes qui ont impacté l'activité de formation et notamment la mise en place de deux groupes de travail importants qui ont été menés pour la mise en oeuvre du Compte Personnel de Formation au Collège au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Ils ont été productifs et ont permis de formaliser une politique d'établissement, politique qui a été validée par les instances de fin d'année.

### III.1 Les typologies, et domaines de formation

#### III.1.A Les typologies de formation

Le nombre d'actions proposées de typologie T2 (Formations d'adaptation à l'évolution prévisionnelle des métiers) a fortement augmenté (2 en 2018, 13 en 2019). Dans différents domaines (ressources humaines, patrimoine, achats, chirurgie animale...) l'institution a anticipé les besoins des services pour ce qui est de la maîtrise d'outils ou de techniques spécifiques qui allaient être mis en œuvre ou évoluer en cours d'année.

#### *Répartition des types de formation*

Tableau 70

Typologies de formation	Actions de formation différentes	Agents formés	Nombre de jours de formation	Nombre d'heures de formation
Adaptation immédiate au poste de travail	63	185	301	2097
Adaptation à l'évolution prévisionnelle des métiers	13	30	53	374
Acquisition et développement de qualifications	37	68	82	565
HT	29	173	238	1680
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>456</b>	<b>674</b>	<b>4716</b>

### III.1.B Les domaines de formation

On peut noter l'augmentation du nombre de stagiaires dans trois domaines en particulier : « Économie, finance et gestion » (1), « Formations spécifiques à l'établissement » (2) et « Informatique et bureautique » (3).

#### Répartition des domaines de formation en 2019

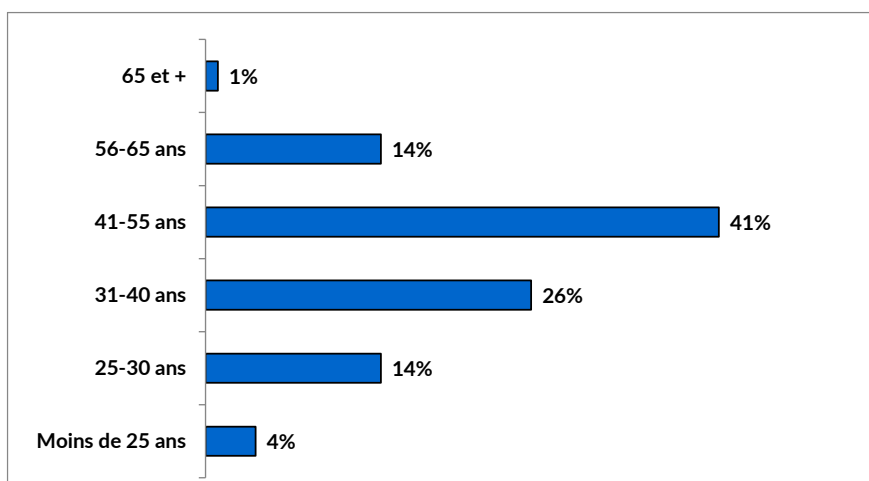
Tableau 71

Domaines de formation	Nombre d'agents formés *	Nombre de jours	Nombre d'heures de formation
Management	10	9,35	65,5
Ressources Humaines	20	27	181,3
Parcours individualisés de formation	12	33,5	234,5
Préparation examen et concours	20	50,5	366,5
Environnement professionnel	25	10	70
Communication et services aux usagers	0	0	0
Langues	38	94,13	659,8
Hygiène, Santé et Sécurité au travail	105	189,5	1327,3
Politiques publiques nationales	0	0	0
Achats publics	6	10	70
Economie, finance et gestion	34	33,5	134,5
Techniques juridiques	0	0	0
Formations spécifiques à l'établissement	61	97	679
Informatique et bureautique	30	46,86	328
<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>601,34</b>	<b>4116,4</b>

## III.2 La population formée

### III.2.A La pyramide des âges

**Répartition des agents formés par tranche d'âge**  
Graphique 38



Les agents appartenant à la tranche d'âge 41-55 ans sont ceux qui se sont le plus formés en 2019. Ils totalisent 2 123 heures de formation, soit 45% du temps total de formation. Et sur 96 agents formés, près de 50 étaient des femmes.

### III.2.B La répartition par service

**Répartition du temps de formation par service**  
Tableau 72

Services	Nombre d'agents formés	Nombre de jours	Nombre d'heures de formation
Chaires, laboratoires	25	53	373
Directions, pôles	135	477	3333
Instituts, bibliothèques	31	80	561
Personnels extérieurs (CNRS, Inserm etc.)	43	65	448

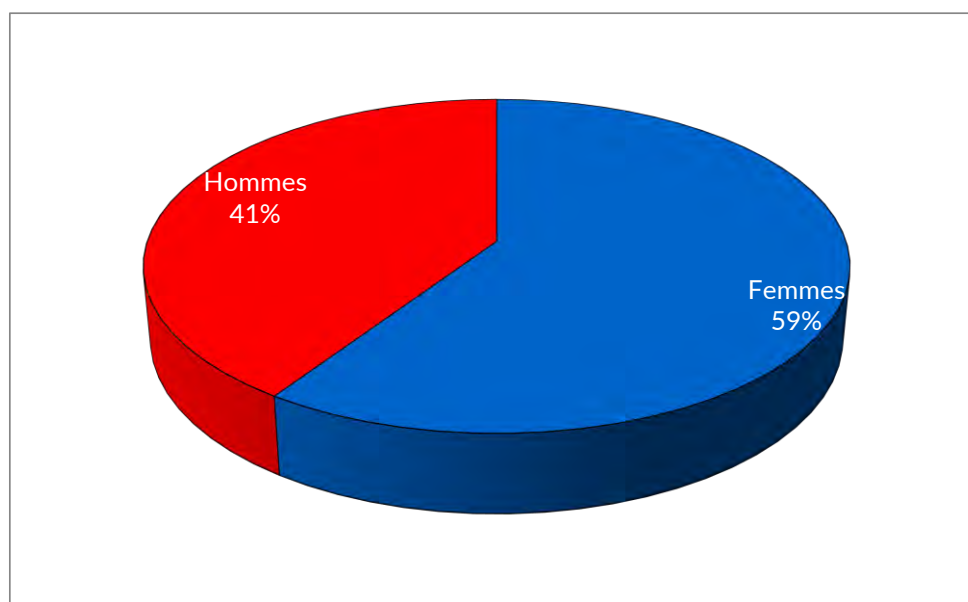
La répartition des participants aux formations est stable mais on remarque une modification notable : en 2018, les agents formés hébergés étaient en dernière position. En 2019, ils se retrouvent à la deuxième place. Les structures d'origine de ces agents sont toujours plus diversifiées (grandes écoles, structures privées, universités, fondations, CNRS, Inserm...).



### III.2.C La répartition par genre

#### Répartition des agents formés par genre

Graphique 39



Malgré la diminution du nombre d'agents formés, la place des femmes reste prépondérante. Elles représentent 60% de la population qui s'est formée et les hommes 40%. En 2018, ce pourcentage était légèrement plus faible (57%). A l'analyse des actions de formation, on note que les femmes diversifient leur parcours de formation de façon plus régulière et homogène. Les hommes suivent majoritairement des formations qui rythment les temps forts de leur parcours : prise de fonctions, évolution prévisionnelle de leur métier/fonction (exemple : formation à un logiciel spécifique à leur activité), mobilité, préparation à la retraite. La participation aux formations de typologie T3 (Développement des qualifications/acquisition de nouvelles qualifications) l'illustre bien (35 femmes pour 16 hommes).

### III.2.D Le temps de formation

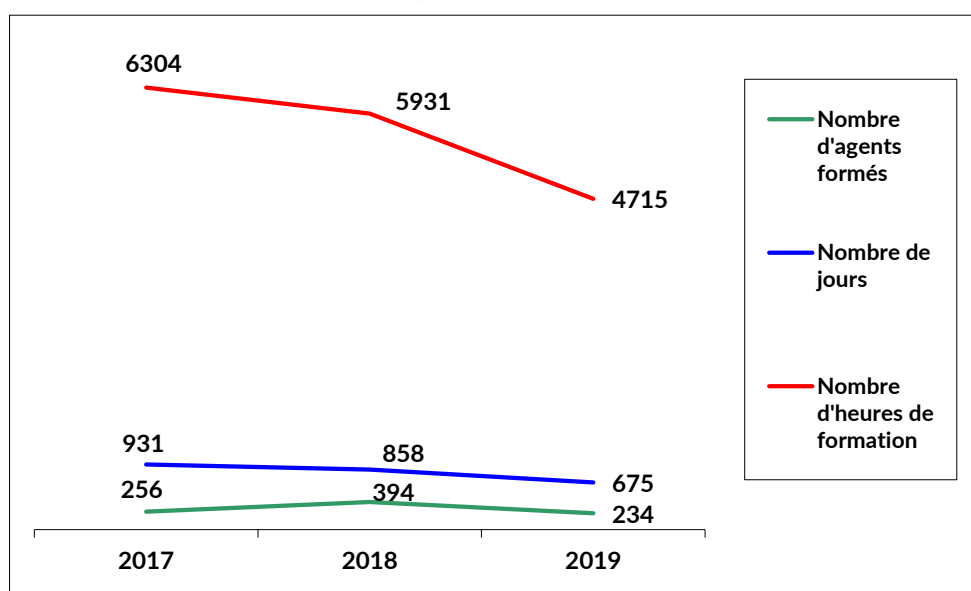
#### Evolution de la répartition du temps dédié à la formation entre 2017 et 2019

Tableau 73

	Nombre d'agents formés	Nombre de jours	Nombre d'heures de formation
2017	256	931	6304
2018	394	858	5931
2019	234	675	4715

#### Evolution de la répartition du temps dédié à la formation entre 2017 et 2019

Graphique 40



Les 234 agents formés ont bénéficié de 675 jours de formation, soit 4 715 heures. Ce temps est inférieur à celui de 2018.

## IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### IV.1. La médecine de prévention

Le rôle de la médecine de prévention est de prévenir l'altération de la santé du fait de l'activité professionnelle et d'assurer la surveillance médicale professionnelle de l'ensemble des personnels de l'établissement comme le définit le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Elle peut être amenée à suivre des populations dites à risque car soumises à l'utilisation de matières dangereuses ou en raison de leur état de santé. La médecine de prévention consacre un-tiers de son temps à des missions générales de prévention.

En 2019, une partie des agents composant le pôle de médecine de prévention a été renouvelé. Il est constitué de :

- Un médecin généraliste
- Un médecin de prévention
- Une infirmière
- Un cadre de gestion
- Une assistante sociale
- Une secrétaire

Le Collège de France a mis en place en 2018 un projet sport et bien-être (journée du sport et participation à la course des lumières).

#### *Dépenses en 2019 pour le projet sport & bien-être*

Tableau 75

Evènement	Coût	Nombre de participants
Run my city	268 €	18
Fête du sport	666 €	109
La course des lumières	3 229 € *	47
<b>Total</b>	<b>4 163 €</b>	<b>174</b>

\*Dont 1175€ est un don à l'Institut Curie

## IV.2. Hygiène, sécurité et conditions de travail

### IV.2.A Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

#### Comparaison chiffrée entre 2017 et 2019

Tableau 74

	2017	2018	2019
Nombre de réunions du CHSCT	3	3	3
Nombre de réunions de CHSCT extraordinaire	0	0	1
Nombre d'exercices d'incendies	4	3	2
Evacuations incendie en situations réelles	0	2	2

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail est composé de 2 représentants de l'administration et de 12 représentants des personnels (6 titulaires et 6 suppléants).

Tableau 75

	2017	2018	2019
Nombre d'assistant de prévention	14	19	19

Le Collège de France dispose de 19 assistants de prévention. Bien qu'exerçant leurs missions dans des unités de travail du Collège de France, les assistants de préventions ont différents employeurs dont le Collège de France (CNRS, ENS et INSERM). Leur mission est d'assister et de conseiller le directeur de la composante dont ils relèvent directement dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

## IV.2.B. Bilan des formations en hygiène et sécurité

Plusieurs formations dans les domaines de la santé, de la sécurité et les conditions de travail sont organisées chaque année au Collège de France. Certaines sont assurées directement par le Pôle Hygiène et Sécurité ; d'autres sont proposées par le Pôle de l'accompagnement professionnel, de la formation et des concours, dans le cadre du plan de formation de l'établissement.

Tableau 76

Formations en santé et sécurité au travail	Effectifs* 2017	Effectifs* 2018	Effectifs* 2019
Assistants de prévention	4	8	19
Sauveteur secouriste du travail	36	50	41
Habilitations électriques (formation initiale et recyclage)	1	0	14
Sensibilisation à la prévention des risques dans les laboratoires	50	37	31
Sensibilisation à l'utilisation des DATI	0	0	6
Formation et recyclage SSIAP (1 et 2)	6	2	6
Journées nouveaux arrivants	1	1	1
Formation accueil sécurité stagiaires et apprentis chercheurs	0	26	21
Accueil sécurité - Institut des civilisations	0	0	18
Equipier 1ère intervention et premier témoin incendie	70	23	57
Journées dédiées à l'aide médicale d'urgence	0	2	1
Membres du CHSCT	0	0	14
Sensibilisation aux risques amiante et plomb	0	0	1
Accueil du public en sit de handicap auditif	0	0	7
<b>Total</b>	<b>315</b>	<b>300</b>	<b>237</b>

## IV.3 Cellule des risques psychosociaux

Tableau 77

	2017	2018	2019
Nombre de réunions de la cellule RPS	3	2	0
Actions menées	3	1	1

Depuis 2014, la commission des risques psychosociaux a mené et proposé aux personnels de l'établissement différents projets et actions de formation (plaquette et borne d'informations, cours de sophrologie...). En 2019, le renouvellement des instances, du pôle de médecine de prévention et le départ de plusieurs membres de la cellule ayant fait valoir leurs droits à la retraite, jusqu'à la constitution de la nouvelle commission justifient l'absence de réunion jusqu'en 2020.

## IV.4. Les congés

### IV.4.A. Les congés annuels

La durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures et est organisée en fonction du nombre de jours de congés existant préalablement à l'entrée en vigueur du décret n°2000-815 du 25 août 2000, c'est-à-dire 45 jours pour le Collège de France.

Créé le 1<sup>er</sup> janvier 2014 à la demande des commissaires aux comptes afin de prévoir les dépenses en masse salariale dont le décompte des « congés non pris » par les personnels est une des données majeures, le logiciel ALPAGA (Application Logicielle de Programmation des Absences et de Gestion des Agents), rebaptisé OHRIS en 2019, a pour dessein l'égalité des personnels devant les droits à congés.

OHRIS permet aux agents de poser des congés avec souplesse, de vérifier et maîtriser l'utilisation de leurs droits à congés et une meilleure visibilité des plannings dans les services. Il est alimenté quotidiennement par les données issues de la base de gestion des personnels VIRTUALIA.

Il s'adresse aux personnels BIATSS rémunérés par l'établissement et concernés par le protocole sur le temps de travail, approuvé par le Comité Technique puis l'Assemblée du Collège de France. Les chercheurs de l'établissement, qui ne sont pas soumis aux mêmes règles en matière de congés que les personnels BIATSS, peuvent également l'utiliser à des fins organisationnelles.

### IV.4.B. Le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET) existe dans la fonction publique d'Etat depuis 2002. Peuvent ouvrir un CET les fonctionnaires BIATSS ou agents non titulaires BIATSS exerçant à temps complet, incomplet ou partiel qui ont accompli au moins une année de service public de manière continue. Avec le décret n°2009-1065 du 28 août 2009, les possibilités d'utilisation des jours épargnés se sont élargies si ceux-ci sont supérieurs à 15 : épargne retraite, indemnisation ou congés. Si le nombre de jours épargnés est égal ou inférieur à 15 jours, ils ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Tableau 78

Catégorie	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés			Nombre de jours rachetés		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
A	47	56	43	112	118	76	128	230	173
B	20	23	24	79	70	48	27	62	59
C	32	28	26	85	82	23	76	73	43
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>107</b>	<b>93</b>	<b>276</b>	<b>270</b>	<b>147</b>	<b>231</b>	<b>365</b>	<b>275</b>

#### IV.4.C. Les congés de maladie ordinaire

La notion d'absentéisme prend généralement en compte les congés de maladie ordinaire (CMO) et exclut les congés pour longue maladie (CLM), les congés de longue durée (CLD), les congés de maternité, etc.

##### Comparaison entre 2017 et 2019 du nombre de jours d'absence pour CMO par catégorie

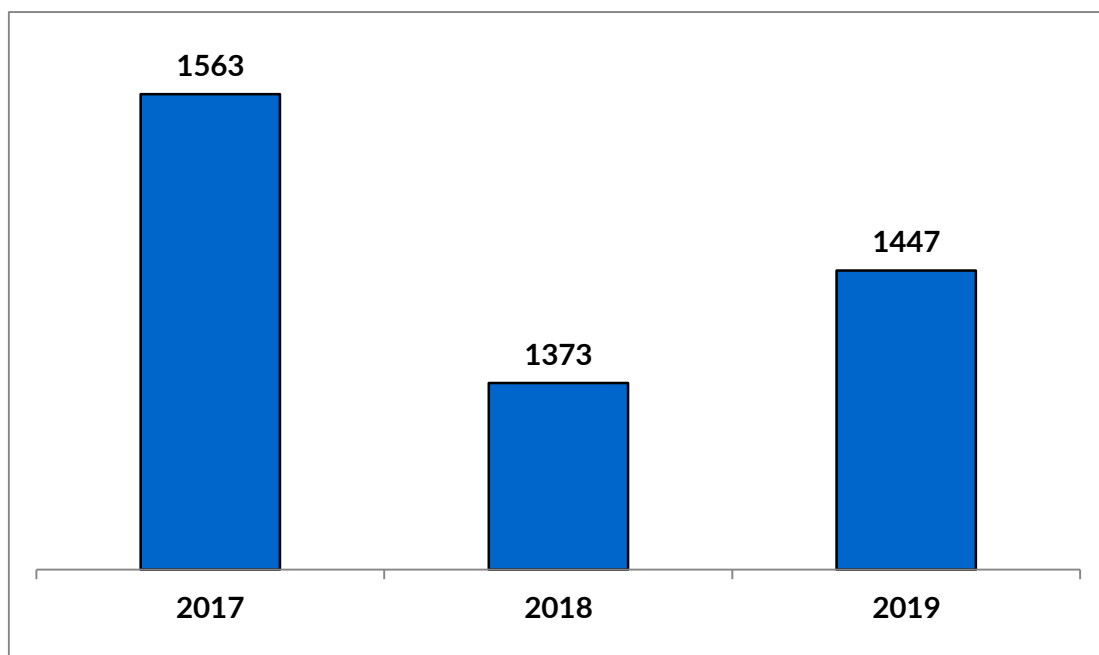
Tableau 79

Catégorie	2017		2018		2019	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
A	21	284	13	263	12	181
B	22	398	22	363	23	462
C	32	881	31	747	28	804
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>1563</b>	<b>66</b>	<b>1373</b>	<b>63</b>	<b>1447</b>

En 2019, le taux moyen de jours d'absence des agents en CMO est de 23 jours. Il était de 21 jours les deux années précédentes

##### Comparaison entre 2017 et 2019 du nombre de jours d'absence pour CMO

Graphique 41



#### IV.4.D. Congés de longue maladie et longue durée

Le **congé pour longue maladie** est accordé en cas de maladie présentant un caractère invalidant et de gravité confirmé nécessitant un traitement et des soins prolongés. La liste non exhaustive des maladies concernées est fixée par arrêté du ministre de la Santé. Le **congé de longue durée** peut être demandé lorsque l'agent :

- est atteint d'un cancer, de maladie mentale, de tuberculose ou poliomyélite ou syndrome immunodéficientaire acquis ;
- est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ;
- a épuisé la période rémunérée à plein traitement d'un congé longue maladie;

#### Comparaison entre 2017 et 2019 du nombre de jours d'absence pour CLD et CLM

Tableau 80

Nature du congé	2017		2018		2019	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
CLM	4	929	1	152	0	0
CLD	5	1274	3	697	2	446
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>2203</b>	<b>4</b>	<b>849</b>	<b>2</b>	<b>446</b>

#### IV.4.E. Les accidents et maladies professionnelles

Pour un fonctionnaire, un accident de travail est appelé accident de service. Pour être reconnu comme tel, un accident doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain. L'accident de travail, quant à lui, concerne l'agent qui relève du régime général de la sécurité sociale.

Tableau 81

	2017	2018	2019
Maladies professionnelles	0	0	0
Accident de travail	0	2	0
Accident de service	4	9	6
Accident de trajet	6	6	3



#### IV.4.F. Les autres congés

Tableau 82

Nature du congé	2017		2018		2018	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Maternité	6	465	5	482	3	355
Paternité	3	33	0	0	1	11
Bonifié	3	188	5	295	4	256
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>686</b>	<b>10</b>	<b>777</b>	<b>8</b>	<b>622</b>

#### IV.5 Les mouvements sociaux

Tableau 83

Effectif CDF	Grévistes déclarés	%
428	2	0,0046

Le taux des grévistes déclarés au Collège de France est inférieur à 0,0046%. En comparaison le taux des grévistes déclarés dans la fonction publique de l'Etat le 17 décembre dernier était de 15,69%

## V. ACTION SOCIALE

L'établissement a renforcé son implication dans de nombreux actes de gestions, financiers notamment, mais aussi en matière d'aide sociale. Le Collège de France dispose de son propre budget d'action sociale, d'une assistante sociale effectuant des permanences régulièrement, propose à ses agents un suivi personnalisé, et une analyse ciblée de leurs besoins en fonction de leur situation.

Parmi les prestations accordées figurent notamment :

- Les aides aux études des enfants.
- Les aides aux séjours d'enfants.
- Les aides aux loisirs-vacances des enfants des personnels.
- L'allocation aux parents d'enfants handicapés.
- L'aide de secours exceptionnel.
- L'aide aux jeunes fonctionnaires bénéficiaires de chèques vacances.
- La Carte Cezam.

Ces aides sont accordées aux personnels rémunérés par l'établissement répondant à certaines conditions d'éligibilité.

Une assistante sociale effectue deux permanences par mois. Elle reçoit les agents dont la situation personnelle nécessite une aide et un accompagnement personnalisé. L'assistante sociale participe à la commission d'action sociale du Collège de France qui siège trois fois par an ou sur demande urgente.

### V.1. Les dépenses

#### Comparaison entre 2017 et 2019 des dépenses

Tableau 84

Dépenses d'action sociale	2017	2018	2019
Vacations de l'assistance sociale	11 654 €	12 963 €	12 582 €
Séance supplémentaire : Psychologue	-	-	720 €
Restauration	129 345 €	149 459 €	140 787 €
Subvention du CLAS	10 000 €	10 000 €	10 000 €
Tickets restaurant*	9 413 €	26 273 €	27 728 €
<b>Total</b>	<b>160 412 €</b>	<b>198 695 €</b>	<b>191 816 €</b>

\*50% du montant des tickets restaurants sont prélevés sur le bulletin de salaire de l'agent.

## V.2. Les bénéficiaires

### Comparaison entre 2017 et 2019 du nombre de bénéficiaires par action sociale

Tableau 85

Actions sociales	2017	2018	2019
Etudes des enfants	1	2	3
Enfants handicapés	2	2	2
Loisirs et vacances	8	7	5
Chèques vacances	1	1	0
Séjours et centres aérés	4	3	3
Logement	1	3	1
Secours exceptionnel	3	6	4
Carte Cezam	8	8	3
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>21</b>

## V.3. L'Association des Usagers du Restaurant Administratif du Domaine de la Montagne Sainte-Geneviève (AURA)

Sur le fondement de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoit que les agents participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, le Collège de France développe une politique d'action sociale notamment dans le domaine de la restauration.

C'est en ce sens que le Collège de France a mis en place une convention avec le ministère qui permet à ses personnels de bénéficier du restaurant administratif du Ministère (AURA).

L'AURA est une association de loi 1901 qui dispose d'une délégation de service public afin de proposer aux personnels du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, une restauration sociale de qualité, subventionnée par le Ministère et les établissements publics.

Par ailleurs, le Collège de France a mis en place un système des tickets restaurant pour le personnel de l'établissement exerçant ses fonctions sur le site de la Belle Gabrielle, et ne pouvant pas bénéficier de la restauration collective en raison de son éloignement géographique.

### Nombre de repas servis par l'AURA en 2019

Tableau 86

	2017	2018	2019
<b>Total</b>	<b>24 272</b>	<b>22 395</b>	<b>20 727</b>

## V.4 Le Comité Local d'Action Sociale (CLAS)

Le CLAS est une association de type loi 1901 qui a vocation à favoriser l'action sociale par le biais d'activités culturelles. Le montant de la subvention de l'établissement est en hausse de 25% et s'élève à 10 000 € par an.

## VI GLOSSAIRE

Acronym	Définition
AAE	Attachés d'administration de l'état
AAENSR	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AC	Agence comptable
AENES	Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
ALPAGA (société Ohris)	Application Logicielle de Programmation des Absences et de Gestion des Agents
ANR	Agence nationale de la recherche
ASI	Assistant ingénieur
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
AURA	Association des usagers du restaurant administratif
BIATSS	Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
BIB	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothécaires assistants spécialisés
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CAC	Commissaires aux comptes
CAPA	Commission administrative paritaire académique
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
CCP	Commission consultative paritaire
CE	Conseil d'établissement
CET	Compte épargne temps
CHADOC	Chercheurs associés et doctorants du Collège de France
CHSCT	Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CIRB	Centre interdisciplinaire de recherche en biologie
CLAS	Comité local d'action social

CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CMO	Congé de maladie ordinaire
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CONS	Conservateur de bibliothèque
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPF	Compte personnel de formation
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires de Paris
CT	Comité technique
DABF	Direction des affaires budgétaire et financière
DACRE	Direction des affaires culturelles et des relations extérieures
DGS	Direction générale des services
DIMA	Dispositif d'intéressement modulable d'activité
DLO	Direction de la logistique
DPI	Direction du patrimoine immobilier
DPO	Data protection officer
DRFIP	Direction régionale des finances publiques
DRH	Direction des ressources humaines
DRIDP	Direction des relations internationales, du développement et des partenariats
DRPD	Direction des réseaux et partenariats documentaires
DSI	Direction des systèmes d'information
EC	Enseignant chercheur
EHESS	Ecole hautes études en sciences sociales
ENS	Ecole nationale supérieur
EPA	Etablissement public à caractère administratif
EPHE	Ecole pratique des hautes études
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
EPSCP	Etablissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
ERC	European research council
ETP	Equivalent temps plein

ETPR	Equivalent temps plein rémunéré
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GBCP	Gestion budgétaire comptable publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HCERES	Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFTS	Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRIA	Institut national de la recherche agronomique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MCF	Maitre de conférences
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NRBC	Risques Nucléaires, Radiologiques, Biologiques, Chimiques
PAUSE	Programme d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil
PCA	Prime de charge administrative
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PPCR	Parcours professionnels parcours et rémunérations
PR	Professeur
PRADA	Personne responsable de l'accès aux documents administratifs
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PSC	Prévention et secours physiques
PSL	Paris sciences et lettres
PSSI	Politique de sécurité du système d'information

PWM	Pôle web et multimédia
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RGPD	Régime général de la protection des données
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RPS	Risques psycho-sociaux
RSSI	Responsable de la sécurité des systèmes d'information
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SEM	Service exploitation et maintenance
SGEPES	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
SIRH	Système d'information des Ressources Humaines
SMP	Surveillance médicale particulière
SMR	Surveillance médicale renforcée
SSIAP	Service de sécurité et d'assistance à personnes
TCH	Technicien
TIB	Traitement indiciaire brut
TMS	Troubles musculosquelettiques
UMR	Unité mixte de recherche
UMS	Unité mixte de service
VAE	Validation des acquis de l'expérience





