



COLLÈGE
DE FRANCE
—1530—

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2020

La Direction des Ressources Humaines

SOMMAIRE

Les chiffres clés du Collège de France	7
INTRODUCTION	9
Qu'est-ce qu'un rapport social unique ?	9
Présentation des instances statutaires et fonctionnelles	10
Présentation des missions des « référents » du Collège de France	13
I. EFFECTIFS, CARRIÈRES ET RECRUTEMENTS	15
I.1. Présentation générale	15
I.2. Personnels rémunérés par le Collège de France	20
I.2.A. L'ensemble des effectifs	20
I.2.B. Les professeurs et maitres de conférences	25
I.2.B.a. Les professeurs du Collège de France	26
I.2.B.b. Les professeurs honoraires du Collège de France	32
I.2.B.c. Les enseignants-chercheurs	33
I.2.C. Les BIATSS titulaires	34
I.2.D. Les agents non titulaires	52
I.2.D.a. Les BIATSS non titulaires	57
I.2.D.b. Les chercheurs non titulaires	59
I.2.E. Les personnels en situation de handicap	61
I.2.F. Les vacataires et les stagiaires	63
I.3. Personnels non rémunérés par le Collège de France	65
I.4. Accueil des jeunes chercheurs	68
II. EMPLOIS, RÉMUNÉRATIONS ET RÉGIME INDEMNITAIRE	69
II.1. Évolution des emplois	69
II.2. Masse salariale	70

II.2.A. Définition	70
II.2.B. Budget de l'État	70
II.2.C. Budget de l'établissement (Budget de recherche et Budget ressources propres)	71
II.3. Rémunération et régime indemnitaire	73
II.3.A. Primes et indemnités	73
II.3.B Salaire moyen, primes incluses, au Collège de France	79
III. LA FORMATION CONTINUE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS	80
III.1 Les examens professionnels	80
III.2 La formation continue et initiale	80
III.2.A Le nombre d'agents (formation initiale et continue)	80
III.2.B Les dépenses	81
III.2.C Les formations dispensées : types, nombre, durée	81
III.2.D Les décisions prises sur les demandes de formation	82
IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL	83
IV.1. La médecine du travail	83
IV.2. Hygiène, sécurité et conditions de travail	86
IV.2.A Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail	86
IV.2.B. Bilan des formations en hygiène et sécurité	87
IV.3. Les congés	88
IV.3.A. Les congés annuels	88
IV.3.B. Le compte épargne-temps	88
IV.3.C. Les congés de maladie ordinaire	89
IV.3.D. Congés de longue maladie et longue durée	90
IV.3.E. Les accidents et maladies professionnelles	90
IV.3.F. Les autres congés	90

IV.4. Qualité de vie au travail	91
IV.4.A Télétravail	91
IV.4.B Risques psychosociaux	93
IV.4.C Projet sport & bien-être	93
V. ACTION SOCIALE	94
V.1. Les dépenses	94
V.2. Les bénéficiaires de l'action sociale	95
V.3. L'AURA	96
V.4 Le Comité Local d'Action Sociale (CLAS)	96
VI. GLOSSAIRE	97

Chiffres clés 2020

Effectifs



Le collège de France compte :

793 agents
54% sont des personnels rémunérés
par le collège de France
46% sont des personnels hébergés

Focus sur les personnels du Collège de France :

428 agents dont
176 enseignants-chercheurs
252 BIATSS
49.5% sont des femmes
50.5% sont des hommes

Les agents du Collège de France
ont en moyenne 43,5 ans

Statut des personnels :

227 sont des agents fonctionnaires
201 sont des agents contractuels

Répartition des personnels par fonctions :

Fonctions bibliothèques : 52 agents
Fonctions recherche : 242 agents
Fonctions administratives : 134 agents

Masse salariale



La masse salariale du Collège de France c'est :

Rémunérations principales	14 546 104€
Rémunération accessoires	232 736€
Primes et indemnités	3 281 090€
Charges patronales	10 520 727€
TOTAL	28 580 657€

Formation



La Formation au Collège de France représente :

1335 jours de formation en 2020
140 000€ de budget
268 agents ont participé
aux formations en 2020.

INTRODUCTION

Qu'est-ce qu'un rapport social unique ?

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique prévoit, dans son article 5 que l'ensemble des administrations élabore, un rapport social unique (RSU), chaque année. Il rassemble les éléments et données sur la base desquels les lignes directrices de gestion sont établies. Il recense les données statistiques, humaines, paritaires et sociales et s'intéresse aux modalités de gestion des ressources humaines ainsi qu'au contexte social.

Ces éléments et données portent sur les éléments relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose l'établissement.

- *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 2020. Certaines données (notamment concernant la masse salariale) portent sur l'année civile 2020, d'autres sur l'année universitaire 2019-2020. 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 2020 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'Etablissement (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

- *La Commission consultative de promotion et de valorisation des parcours professionnels*

Cette commission a pour vocation d'éclairer l'Administrateur en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et Santé (BIATSS). Elle est composée de 39 membres experts désignés par l'Administrateur parmi les personnels titulaires de l'établissement et pour une durée de 3 ans. Les membres experts sont chargés d'instruire les dossiers de promotion et d'aider à la décision l'Administrateur, à procéder au classement des agents, dans un respect d'équilibre entre les différents domaines d'activité et d'égalité femmes/hommes.

- *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 ;
- 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 2020, le Collège de France rémunère 428 personnels (BIATSS, professeurs et enseignants-chercheurs). En parallèle, on dénombre 365 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	252	176	428
	59%	41%	
CNRS	50	110	160
	31%	69%	
INSERM	13	23	36
	36%	64%	
Universités	3	59	62
	5%	95%	
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé etc.)	25	82	107
	23%	77%	
Total	343	450	793
	43%	57%	

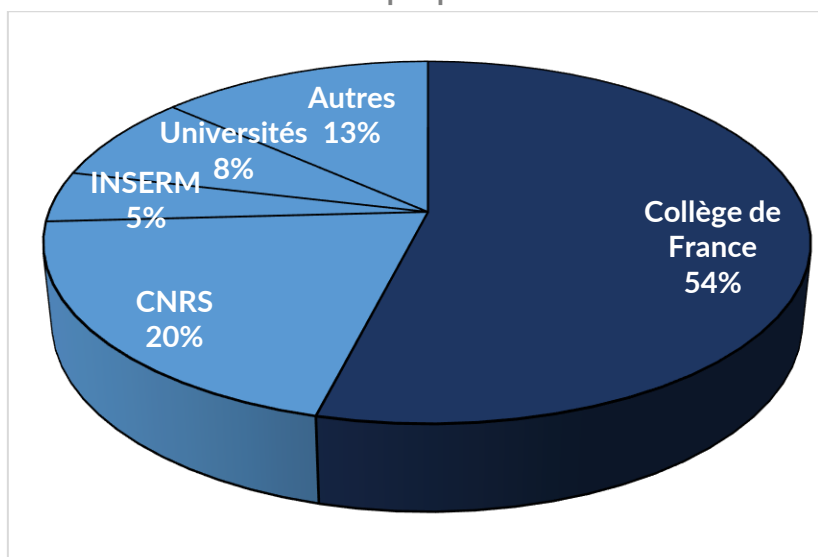
Les effectifs du Collège de France

Tableau 2

	Femmes		Hommes		Total effectifs
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Fonctions Bibliothèques	14	26,9%	38	73,1%	52
Fonctions Recherche	135	55,8%	107	44,2%	242
Fonctions Administratives	63	47,0%	71	53,0%	134
Sous Total type de fonctions	212	49,5%	216	50,5%	428
Titulaires CDF					
Titulaires CDF	113	49,8%	114	50,2%	227
Contractuels CDF	99	49,3%	102	50,7%	201
Sous Total CDF	212	49,5%	216	50,5%	428
Enseignants chercheurs CDF					
Enseignants chercheurs CDF	112	63,6%	64	36,4%	176
BIATSS Titulaires et contractuels CDF	100	39,7%	152	60,3%	252
Sous Total CDF	212	49,5%	216	50,5%	428
BIATSS Titulaires CDF					
BIATSS Titulaires CDF	76	42,9%	101	57,1%	177
BIATSS Contractuels CDF	24	32,0%	51	68,0%	75
Sous Total BIATSS	100	39,7%	152	60,3%	252
EC titulaires CDF					
EC titulaires CDF	37	74,0%	13	26,0%	50
EC contractuels CDF	75	59,5%	51	40,5%	126
Sous Total EC	112	63,6%	64	36,4%	176
Hébergés enseignants chercheurs					
Hébergés enseignants chercheurs	161	58,5%	114	41,5%	275
Hébergés BIATSS	39	43,3%	51	56,7%	90
Sous total hébergés	200	54,8%	165	45,2%	365
Doctorants hébergés (non comptabilisés dans BS)					
Doctorants hébergés (non comptabilisés dans BS)	60	60,6%	39	39,4%	99
Honoraires					
Honoraires	62	92,5%	5	7,5%	67
Base générale Professeurs honoraires et doctorants hébergés	534	55,6%	426	44,4%	960

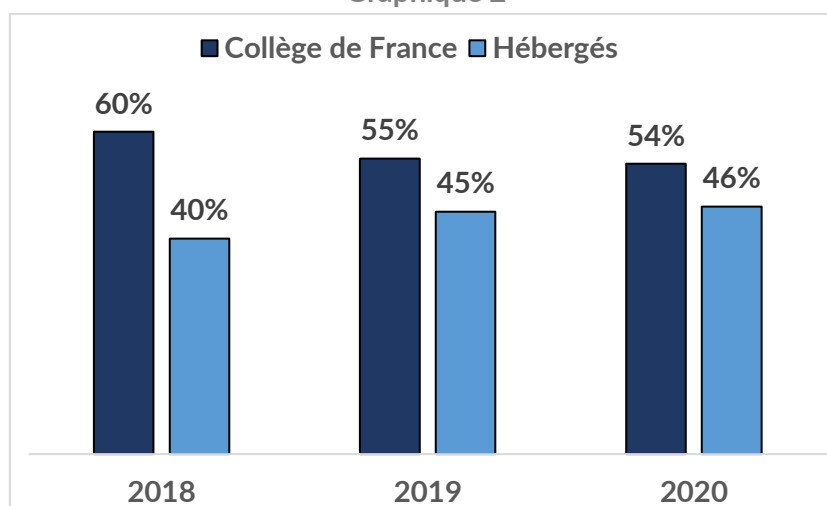
Répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 1



Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 2



En 2020, on note que 46% des personnels en activité sont employés par des organismes extérieurs.

**Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des EC
par organisme de rattachement**

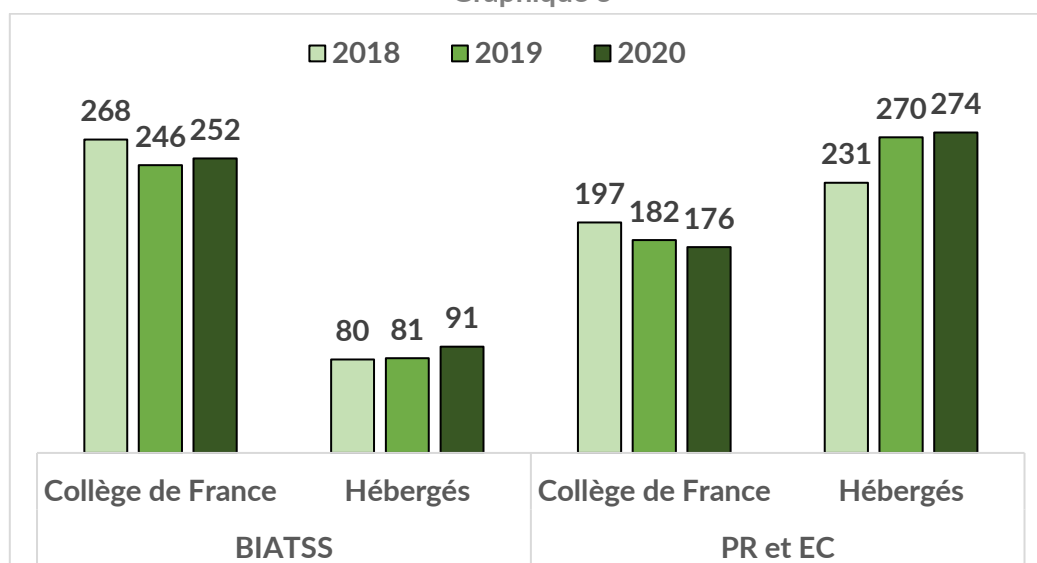
Tableau 3

Organisme de rattachement	BIATSS			PR et EC			Total		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Collège de France	268	246	252	197	182	176	465	428	428
	58%	57%	59%	42%	43%	41%			
CNRS	46	47	50	98	113	110	144	160	160
	32%	29%	31%	68%	71%	69%			
INSERM	15	12	13	21	26	23	36	38	36
	42%	32%	36%	58%	68%	64%			
Universités	3	4	3	49	45	59	52	49	62
	6%	8%	5%	94%	92%	95%			
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé etc.)	16	18	25	63	86	82	79	104	107
	20%	17%	23%	80%	83%	77%			
Total	348	327	343	428	452	450	776	779	793
	45%	42%	43%	55%	58%	57%			

Si on remarque une très légère hausse des effectifs globaux en 2020 (plus 1,8% par rapport à 2019), on constate d'une part, que le pourcentage des personnels hébergés par l'établissement est en augmentation de 4% et d'autre part une relative constance du nombre des enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS rémunérés par le Collège de France.

**Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des effectifs
par type de population et par organisme de rattachement**

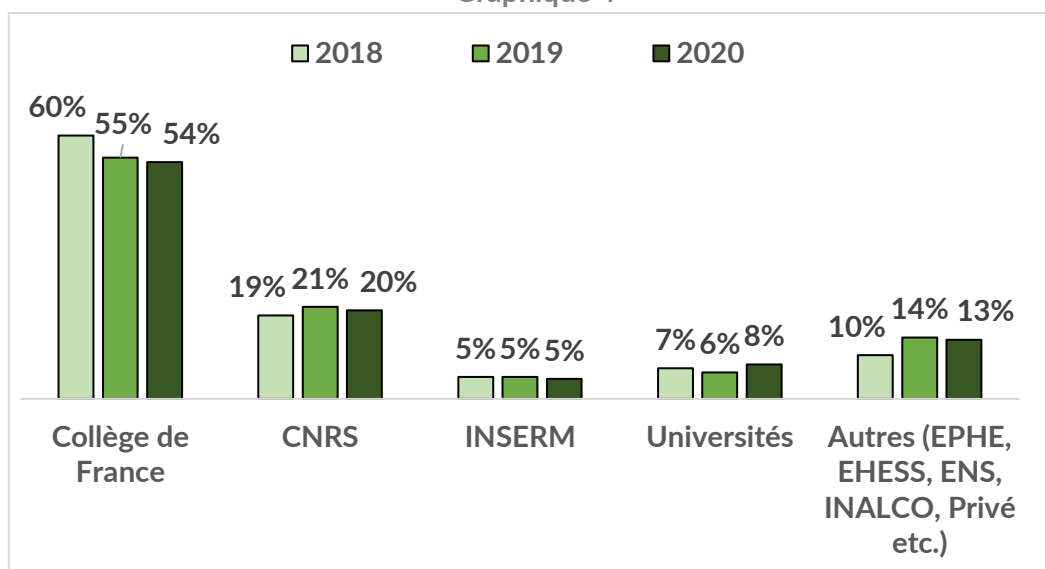
Graphique 3



L'effectif des personnels rémunérés par le Collège de France en 2020 est constant par rapport à 2019 et en baisse (-8%) par rapport à 2018, alors que celui des personnels hébergés est en hausse de 4% par rapport à 2019 et de 17% par rapport à 2018.

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 4



I.2. Personnels rémunérés par le Collège de France

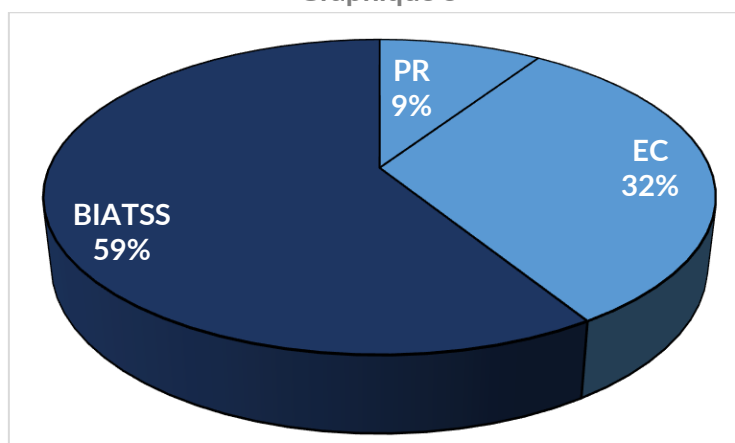
I.2.A. L'ensemble des effectifs

Tableau 4

Personnels rémunérés par le Collège de France		2018		2019		2020		
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Enseignants-Chercheurs	Professeurs	45	10%	46	11%	40	9%	
	MCF	11	2%	10	2%	10	2%	
	EC contractuels	141	30%	126	29%	126	29%	
BIATSS	Titulaires	A	73	16%	68	16%	64	15%
		B	52	11%	55	13%	57	13%
		C	66	14%	58	14%	56	13%
	Contractuels	A	43	9%	35	8%	40	9%
		B	24	5%	16	4%	19	4%
		C	10	2%	14	3%	16	4%
Total		465		428		428		

Répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs

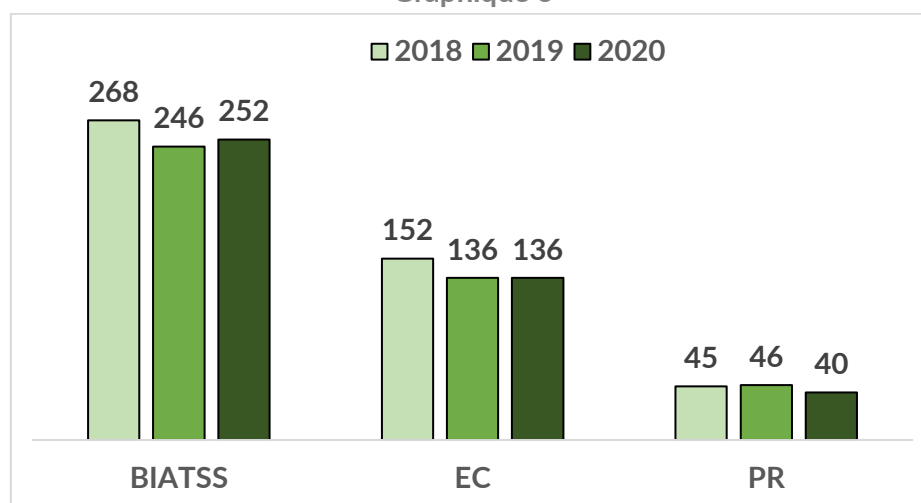
Graphique 5



Les personnels BIATSS représentent 59% en 2020 de l'effectif total des personnels rémunérés par le Collège de France contre 57% les 2 années précédentes.

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs

Graphique 6



Le nombre des personnels BIATSS est en légère augmentation par rapport à 2019 alors que celui des enseignants-chercheurs reste constant.

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

Tableau 5

Actions	BIATSS		PR et EC		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
05 - Bibliothèques et documentation	49	19%	3	2%	52	12%
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	33	13%	50	28%	83	19%
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	2	1%	8	5%	10	2%
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	12	5%	37	21%	49	11%
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	3	1%	6	3%	9	2%
11 - Sciences de l'homme et de la société	19	8%	63	36%	82	19%
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	1	0%	8	5%	9	2%
13 - Diffusion des savoirs et musées	21	8%	1	1%	22	5%
14 - Immobilier	49	19%	0	0%	49	11%
15 - Pilotage et support du programme	63	25%	0	0%	63	15%
Total	252		176		428	

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. 64.2% % 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.

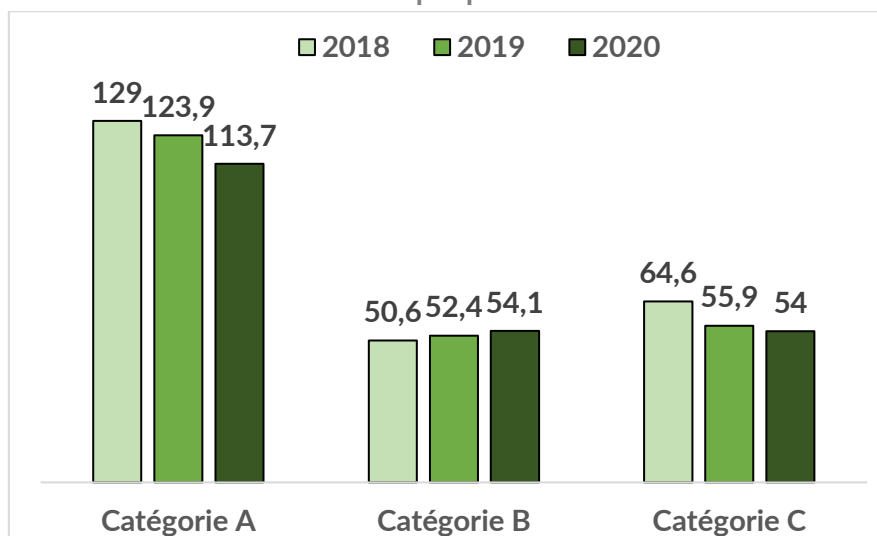
Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des effectifs par action

Tableau 6

Actions	2018 effectifs	2019 effectifs	2020 effectifs
05 - Bibliothèques et documentation	52	53	52
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	95	89	83
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	10	8	10
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	53	44	49
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	10	10	9
11 - Sciences de l'homme et de la société	92	87	82
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	13	6	9
13 - Diffusion des savoirs et musées	24	23	22
14 - Immobilier	54	47	49
15 - Pilotage et support du programme	62	61	63
Total	465	428	428

Comparaison entre 2018 et 2020 des ETPT des agents titulaires par catégorie

Graphique 7



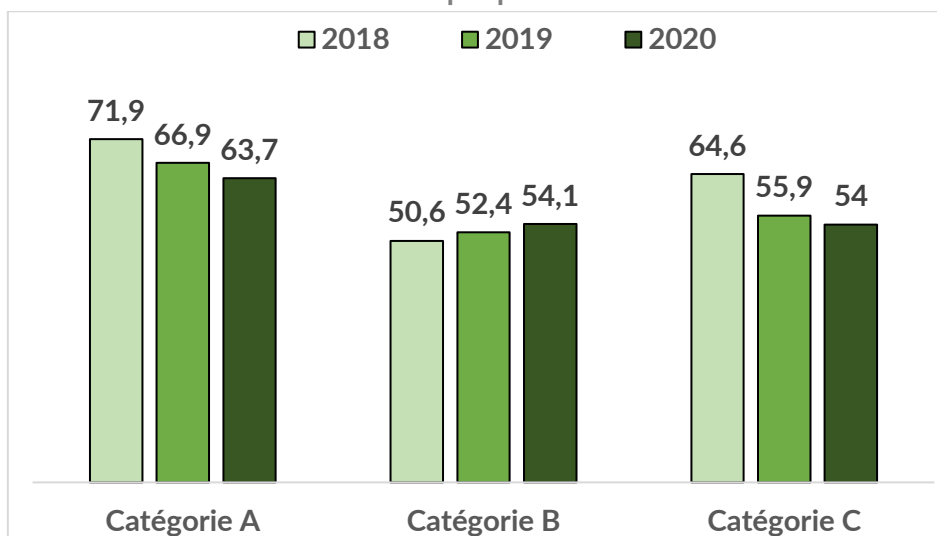
Comparaison entre 2018 et 2020 des ETPT des agents titulaires par catégorie

Tableau 7

	2018		2019		2020	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	129	129	125	123,9	115	113,7
Catégorie B	52	50,6	55	52,4	56	54,1
Catégorie C	66	64,6	58	55,9	56	54
Total	247	244,2	238	232,2	227	221,8

Comparaison entre 2018 et 2020 des ETPT des agents titulaires BIATSS par catégorie

Graphique 8



Comparaison entre 2018 et 2020 des ETPT des agents titulaires BIATSS par catégorie

Tableau 8

	2018		2019		2020	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	73	71,9	68	66,9	65	63,7
Catégorie B	52	50,6	55	52,4	56	54,1
Catégorie C	66	64,6	58	55,9	56	54
Total	191	187,1	181	175,2	177	171,8

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

Comparaison entre 2018 et 2020 des professeurs du Collège de France entrants et sortants

Tableau 9

		2018	2019	2020
Arrivée	Nomination *	5	6	3
Départ	Démission	0	0	1
	Départ à la retraite	1	5	8
	Décès	0	0	0
	Décès (honoraires)	3	0	1

*Sur Décret

Comparaison entre 2018 et 2020 des maitres de conférences titulaires entrants et sortants

Tableau 10

	2018	2019	2020
Recrutement	0	0	0
Départ à la retraite	0	1	1

Comparaison entre 2018 et 2020 des avancements de grade des EC titulaires

Tableau 11

Avancement de grade	2018	2019	2020
Promouvables	7	6	6
Promus	1	0	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, ou 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 12

	Femmes	Hommes	Effectifs
Professeurs du Collège de France en 2020	7	33	40

Evolution entre 2018 et 2020 des effectifs des professeurs du Collège de France sur les chaires pérennes et non pérennes

Tableau 13

	2018	2019	2020
Professeurs du Collège de France	45	46	40
Professeurs sur chaires annuelles	3	4	1
Professeurs sur chaires internationales	6	6	7
Total	54	56	48

Effectifs des professeurs par genre

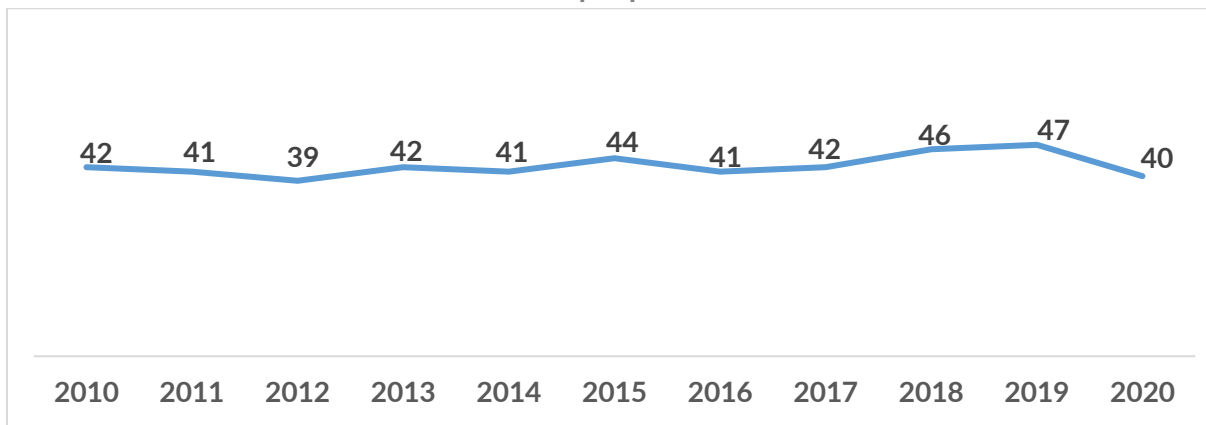
Tableau 14

	2018		2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs du Collège de France	8	37	9	37	7	33
Professeurs sur chaires annuelles	1	3	0	4	0	1
Professeurs sur chaires internationales	1	5	1	5	1	6
	10	45	10	46	8	40

Seulement 17% des professeurs du Collège de France sont des femmes, contre 18% en 2019 et en 2018.

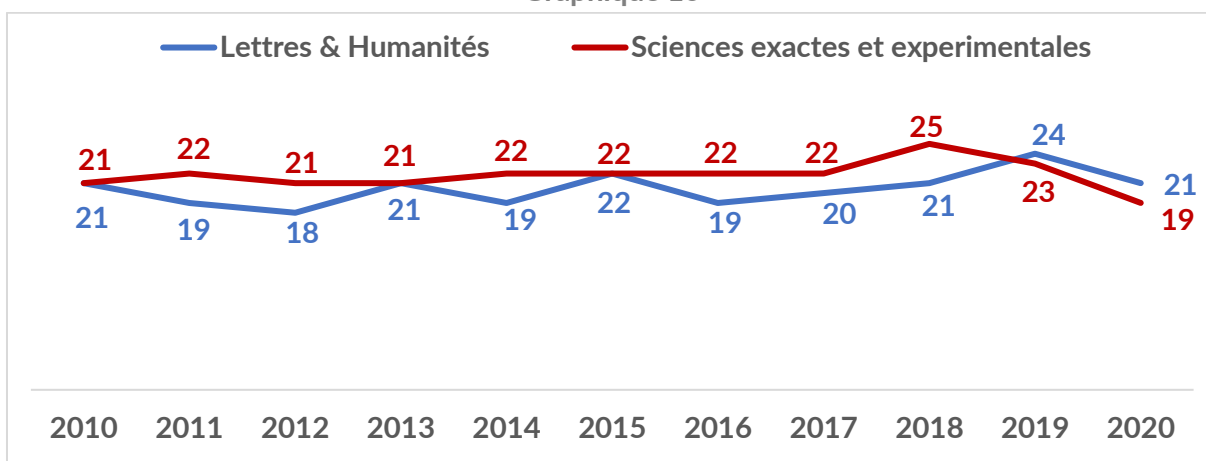
Evolution des effectifs des professeurs titulaires pour la période 2010-2020

Graphique 9



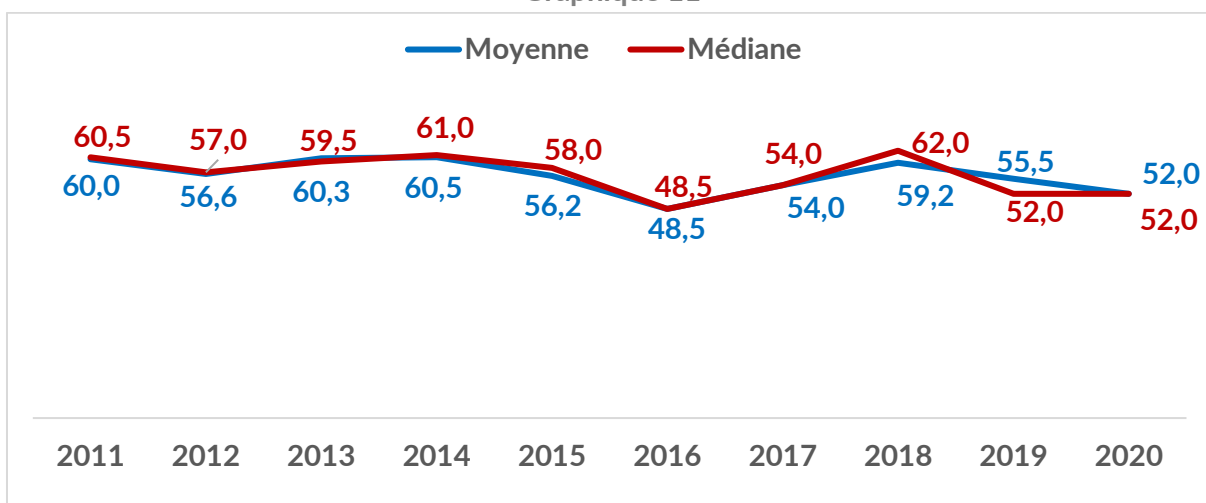
Evolution des effectifs des professeurs titulaires par domaine d'activité pour la période 2010-2020

Graphique 10



Comparaisons relatives à l'âge des professeurs au moment de leur recrutement par année pour la période 2011-2020 : moyenne et médiane

Graphique 11



Les chaires statutaires entre 2018 et 2020

Tableau 15

Créations	Terminaisons
2018	
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	
2019	
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 juridique des solidarités
2020	
Paléanthropologie	Littératures françaises modernes et contemporaines : histoire, critiques, théorie
Pauvreté et politiques publiques	Médecine expérimentale
	Civilisations pharaoniques : archéologie, philologie, histoire
	Littératures modernes de l'Europe néolatine
	Génétique et physiologie cellulaire
	Physique de l'intérieur de la terre
	Chimie des matériaux hybrides
	Microbiologie et maladies infectieuses

Sur cette période de trois ans, 10 chaires statutaires ont été publiées au Journal Officiel tandis que 14 chaires ont été clôturées en raison du départ à la retraite de leur titulaire.

Les chaires pluriannuelles entre 2018 et 2020

Tableau 16

Chaire de création artistique	Chaire Européenne	Chaire internationale
2018/2019		
Amos Gitai	Lucrezia Reichlin	Jean-Jacques Hublin
		Jean-Louis Cohen
		Bénédicte Savoy
		*Sanjay Subrahmanyam (6mois)
		Denis Duboule
		Edhem Eldem
2019/2020		
		Jean-Jacques Hublin
		Jean-Louis Cohen
		Bénédicte Savoy
		*Sanjay Subrahmanyam (6mois)
		Denis Duboule
		Edhem Eldem
		Ngo Bao-Chau
2020/2021		
		Jean-Jacques Hublin
		Jean-Louis Cohen
		Bénédicte Savoy
		*Sanjay Subrahmanyam (6mois)
		Denis Duboule
		Edhem Eldem
		Ngo Bao-Chau 01/01/2020

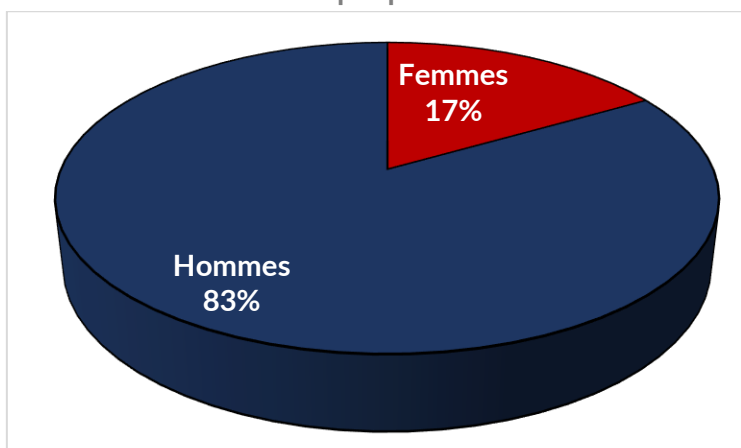
Les chaires annuelles entre 2018 et 2020

Tableau 17

Chaire INRIA	Chaire Fondation Bettencourt Schueller	Chaire annuelle Francophonie : AUF	Chaire annuelle Santé publique: Agence Santé Publique France	Chaire annuelle Biodiversité et Ecosystèmes
2018/2019				
Rachid Guerraoui	Molly Przeworski	Yanick Lahens	Arnaud Fontanet	
2019/2020				
Walter Fontana	Jean-Louis Bouchaud	Yadh Ben Achour	Didier Fassin	
2020/2021				
Frédéric Magniez				Christopher Bowler

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

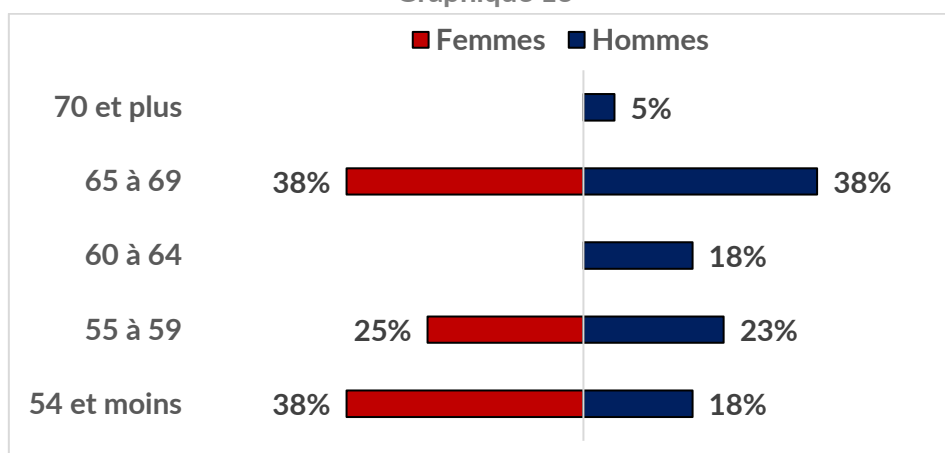
Graphique 12



Sur dix professeurs du Collège de France, plus de huit sont des hommes.

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

Graphique 13



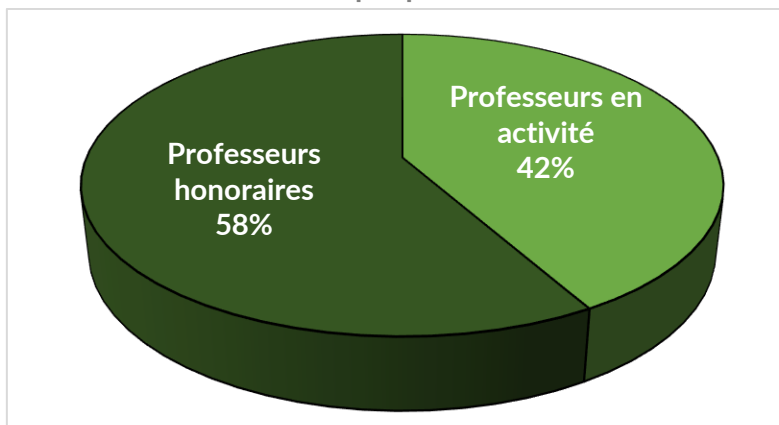
Les professeurs du Collège de France sont, en 2020, pour 56% d'entre eux, âgés de plus de 60 ans, contre 59.5% en 2019 et 66% en 2018. Les femmes représentent 17% des effectifs ; 62% d'entre elles sont âgées de moins de 60 ans contre 54.5% en 2019. La moyenne d'âge des professeurs du Collège de France est de 60.5 ans, alors qu'elle était de 62 ans les 2 années précédentes.

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

En 2020, 67 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 14



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 2020, l'écart entre le nombre des professeurs en activité et celui des professeurs honoraires s'est creusé rapport à 2019. Cela s'explique par une baisse des créations de chaires et d'avantage de terminaisons liés aux départs en retraite.

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).

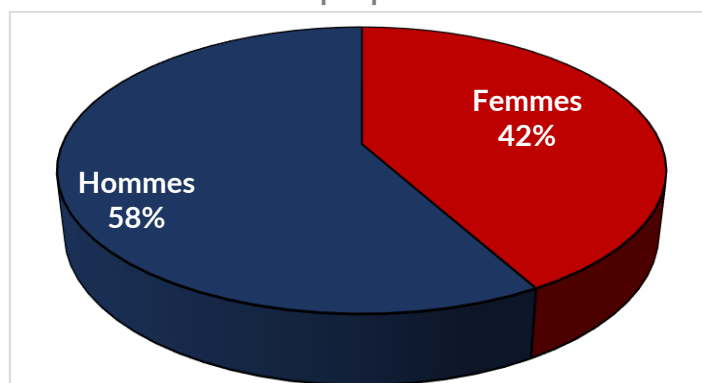
Répartition des enseignants-chercheurs par type de population

Tableau 18

	Femmes	Hommes	Effectif	%
Professeurs sur chaires annuelles, pluriannuelles et MCF	7	12	19	14%
Doctorants et post-doctorants	30	42	72	53%
ATER	11	12	23	17%
Autres chercheurs	9	13	22	16%
Total	57	79	136	

Répartition des enseignants-chercheurs par genre

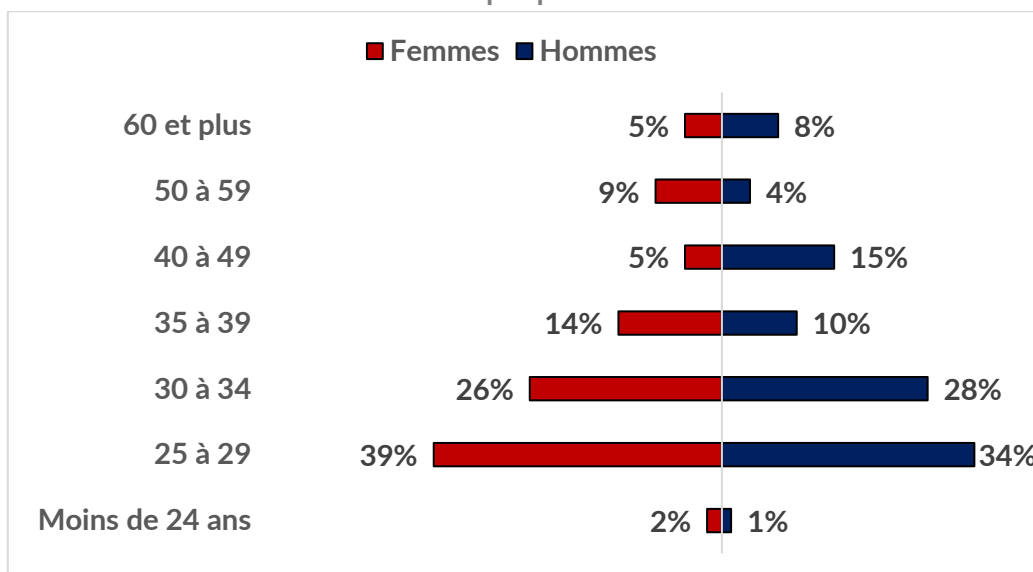
Graphique 15



42 % des enseignants-chercheurs rémunérés par le Collège de France en 2020 sont des femmes, contre 54% en 2019.

Répartition des enseignants-chercheurs par âge et par genre

Graphique 16



Chez les enseignants chercheurs, 86% des femmes sont âgées de moins de 50 ans alors que 88.5% des hommes ont moins de 50 ans. La moyenne d'âge est de 35.5 ans.

I.2.C. Les BIATSS titulaires

Au 31 décembre 2020, le Collège de France dénombre 252 agents publics sur des fonctions BIATSS. Parmi eux, 177 sont titulaires et répartis de la façon suivante : 157 personnels ITRF, 9 personnels de l'AENES, 10 personnels de bibliothèque et 1 infirmière.

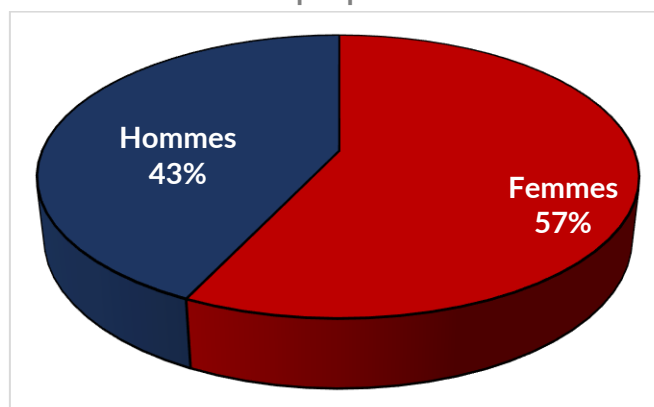
Répartition des BIATSS titulaires par catégorie et par genre

Tableau 19

		Femmes			Hommes			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Titulaires	ITRF	30	32	25	26	17	27	157
	AENES/Santé	3	4	1	2	0	0	10
	Bibliothèques	2	2	2	1	2	1	10
Non titulaires	Contractuel	28	12	10	12	7	6	75
Total		63	50	38	41	26	34	252

Répartition des BIATSS titulaires par genre

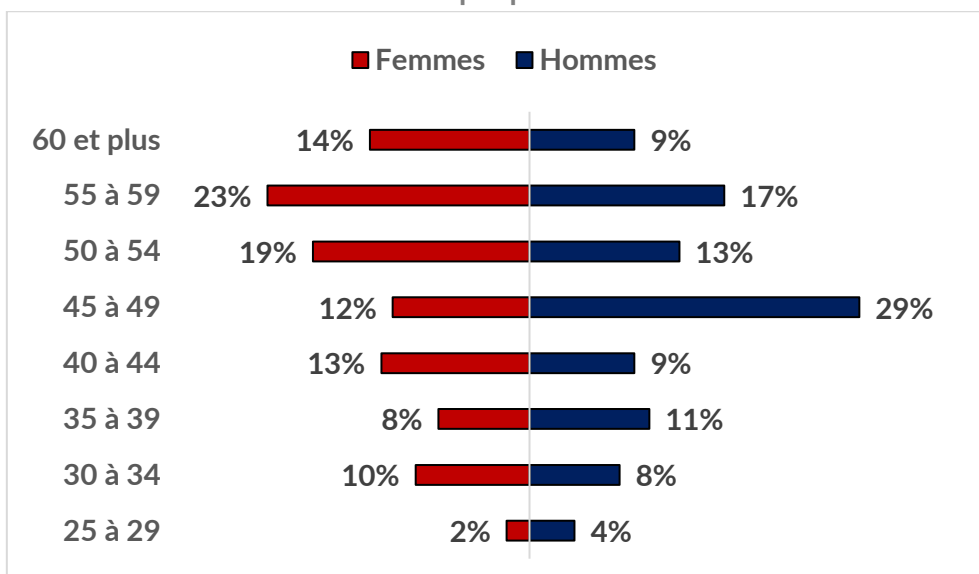
Graphique 17



57% des BIATSS titulaires sont des femmes.

Répartition des BIATSS titulaires par âge et par genre

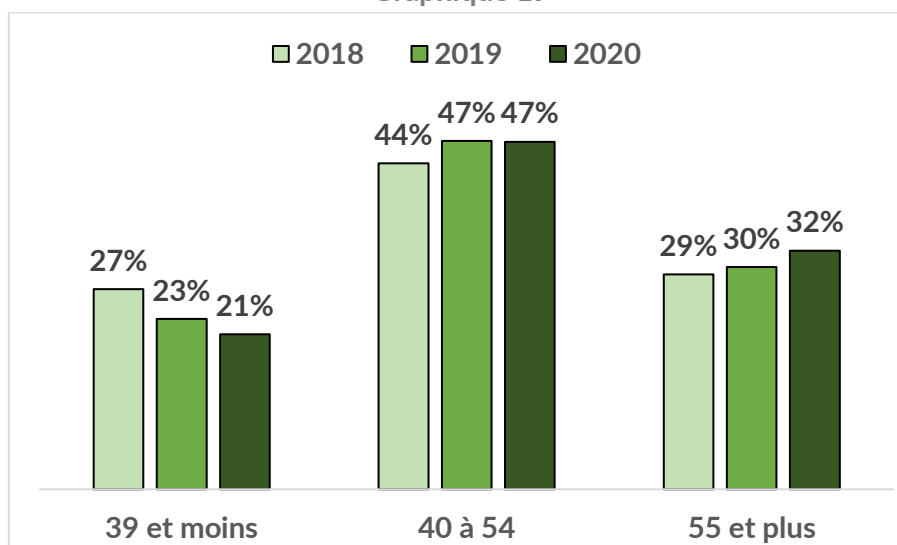
Graphique 18



Les hommes de moins de 45 ans représentent 31.5% des effectifs masculins alors que 32.5% des femmes ont moins de 45 ans.

Évolution des effectifs par âge entre 2018 et 2020

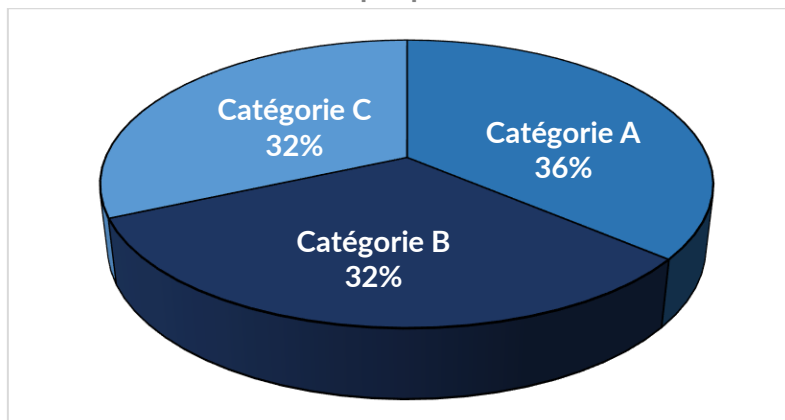
Graphique 19



Parmi les BIATSS titulaires on note une baisse des effectifs dans la tranche d'âge 39 ans et moins et une légère hausse chez les 55 ans et plus. La moyenne d'âge des personnels BIATSS est de 48 ans.

Répartition des BIATSS titulaires par catégorie

Graphique 20



En 2020, les personnels de catégorie A représentent 36% des effectifs, contre 38% en 2019.

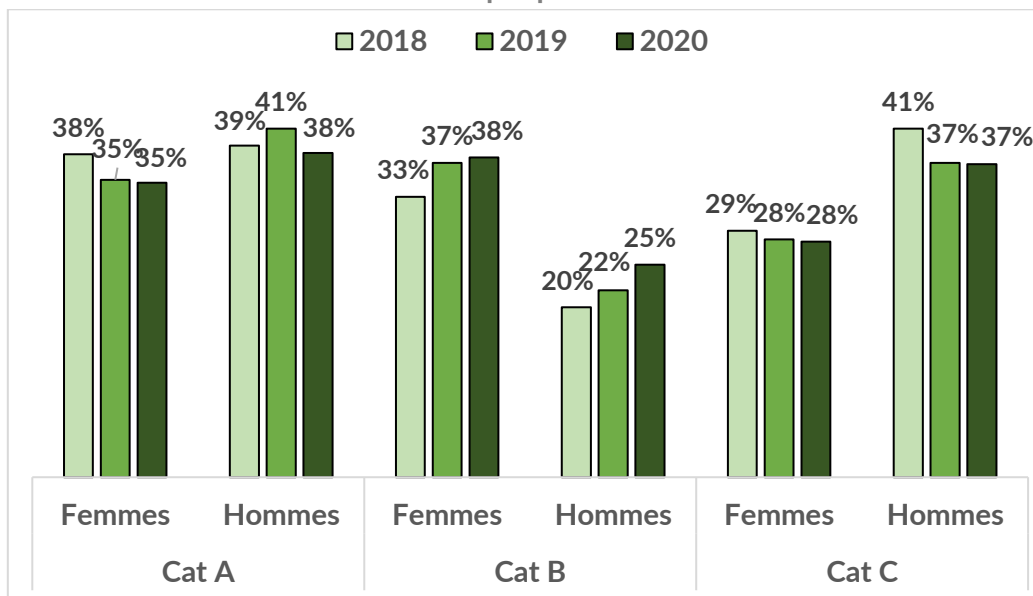
Répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie

Tableau 20

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Catégorie A	35	35%	29	38%
Catégorie B	38	38%	19	25%
Catégorie C	28	28%	28	37%
Total	101		76	

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie

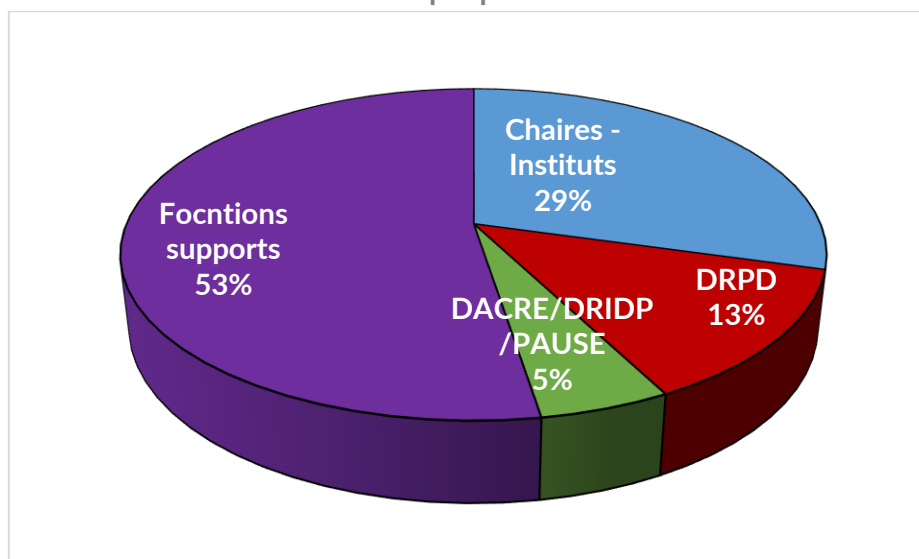
Graphique 21



En 2020, 35% des femmes sont cadres A contre 38% des hommes. 37% des hommes sont de catégorie C contre 28% des femmes. Par rapport à 2019 l'écart s'est sensiblement réduit entre les femmes et les hommes occupant les postes d'encadrement. Cet écart est constant au niveau des postes d'exécution.

Répartition des BIATSS titulaires par affectation

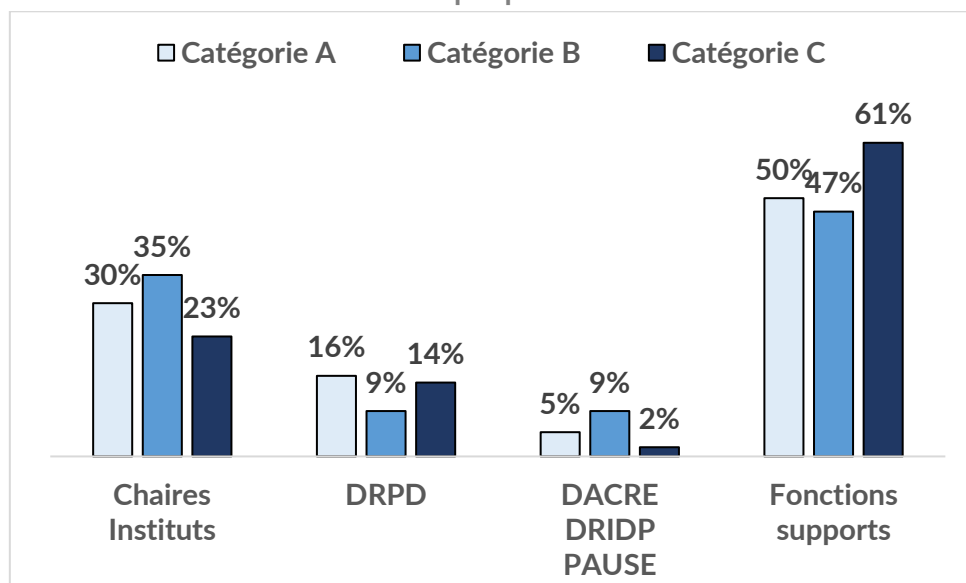
Graphique 22



En 2020, 53% des BIATSS sont employés sur les fonctions dites « supports » et 29% dans les chaires, instituts et laboratoires.

Répartition des BIATSS titulaires par affectation et par catégorie

Graphique 23



Les fonctions supports et la diffusion des savoirs représentent 57% des effectifs des BIATSS comme en 2019 (57%) et en 2018 (56.5%). Les agents de catégorie A sont présents à hauteur de 51.5% dans les services administratifs (fonctions supports, DACRE, DRIP), à 31.5% dans les chaires, instituts et laboratoires et à 17% dans les bibliothèques.

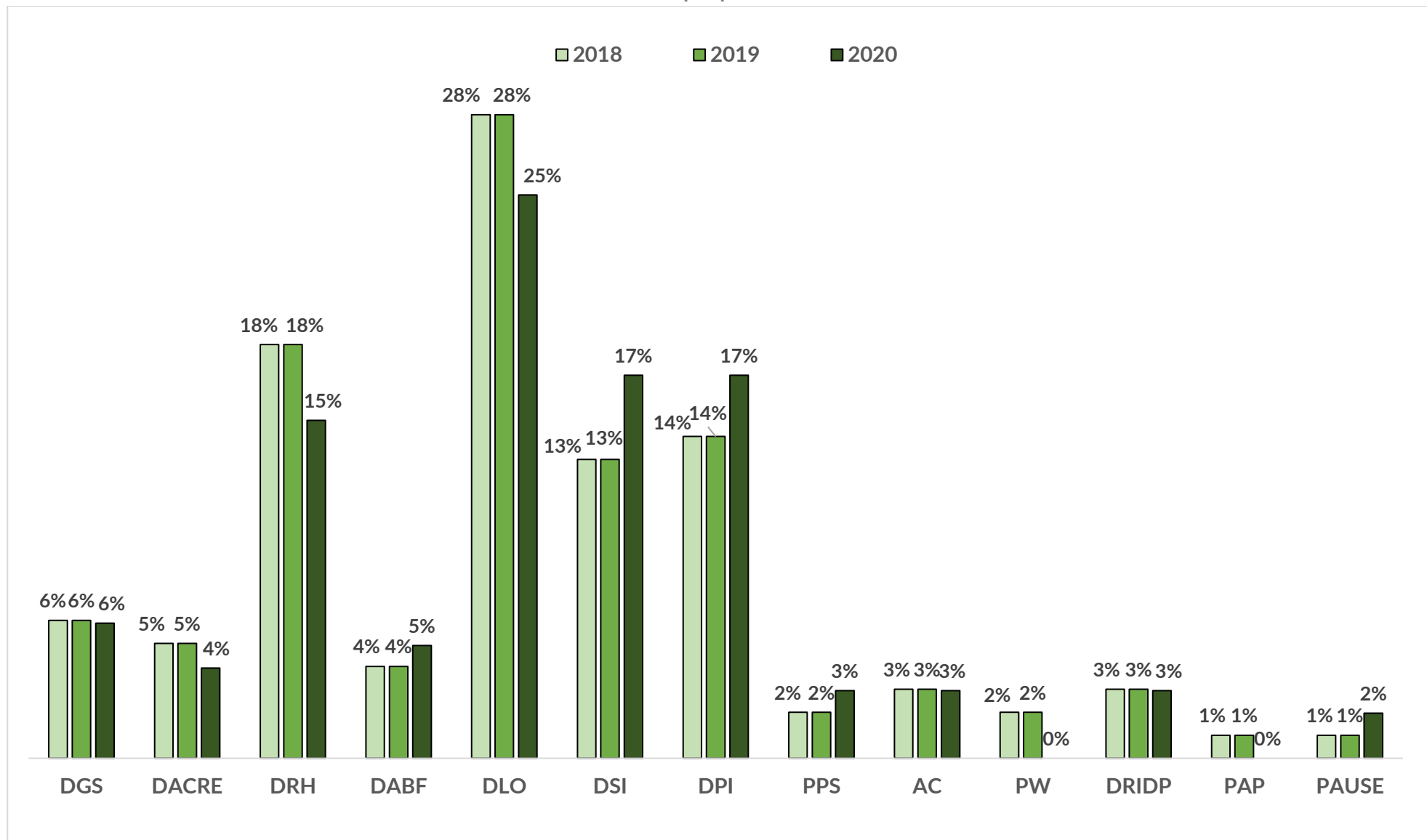
Répartition des BIATSS titulaires par affectation et par genre

Tableau 21

	Femmes		Hommes		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Chaires - Instituts	34	65%	18	35%	52
DRPD	15	65%	8	35%	23
DACRE/DRIDP/PAUSE	7	78%	2	22%	9
Fonctions supports	45	48%	48	52%	93
Total	101		76		177

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction

Graphique 24



Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction

Tableau 22

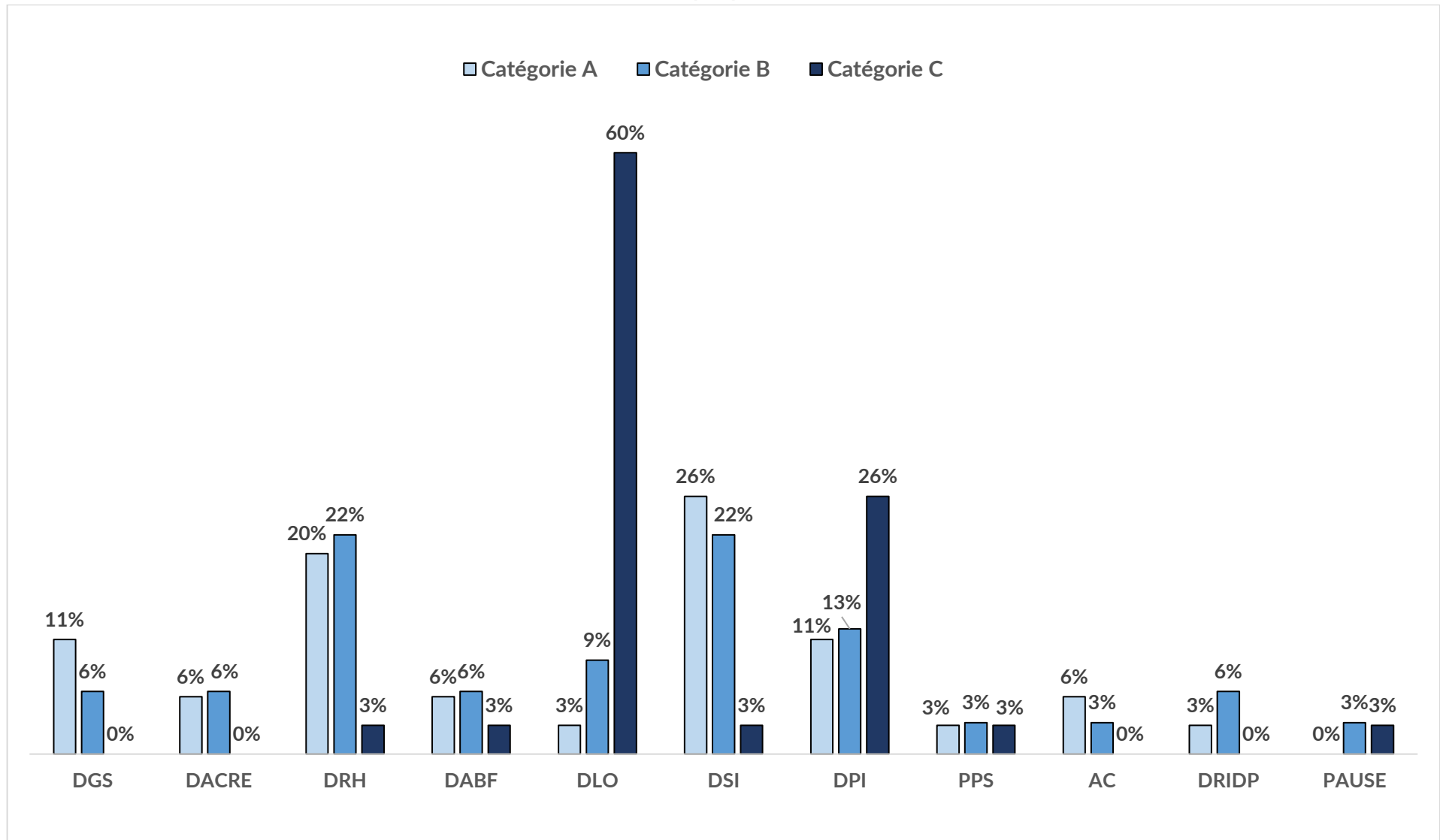
	2018	2019	2020	
			Effectifs	%
DGS	6%	6%	6	6%
DACRE	5%	5%	4	4%
DRH	18%	18%	15	15%
DABF	4%	4%	5	5%
DLO	28%	28%	25	25%
DSI	13%	13%	17	17%
DPI	14%	14%	17	17%
PPS	2%	2%	3	3%
AC	3%	3%	3	3%
PW	2%	2%	0	0%
DRIDP	3%	3%	3	3%
PAP	1%	1%	0	0%
PAUSE	1%	1%	2	2%
Autre	0%	0%	2	2%
Total			102	

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

Tableau 23

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
DGS	4	11%	2	6%	0	0%	6
DACRE	2	6%	2	6%	0	0%	4
DRH	7	20%	7	22%	1	3%	15
DABF	2	6%	2	6%	1	3%	5
DLO	1	3%	3	9%	21	60%	25
DSI	9	26%	7	22%	1	3%	17
DPI	4	11%	4	13%	9	26%	17
PPS	1	3%	1	3%	1	3%	3
AC	2	6%	1	3%	0	0%	3
DRIDP	1	3%	2	6%	0	0%	3
PAUSE	0	0%	1	3%	1	3%	2
Autre	2	6%	0	0%	0	0%	2
Total	35		32		35		102

Répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction et par catégorie
Graphique 25



Promotions de Grade

Comparaison entre 2018 et 2020 des promotions de grade par inscription sur tableau d'avancement

Tableau 24

Promotions de grade par tableau d'avancement		2018	2019	2020
Catégorie A	Promouvables	14	13	11
	Promus	3	4	1
	%	21%	31%	9%
Catégorie B	Promouvables	14	19	19
	Promus	0	3	1
	%	0%	16%	5%
Catégorie C	Promouvables	38	35	37
	Promus	6	4	4
	%	16%	11%	11%
Total	Promouvables	66	67	67
	Promus	9	11	6
	%	14%	16%	9%

Sur les trois dernières années le Collège de France a bénéficié de nombreuses promotions de grade, notamment en catégorie A et C.

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des promotions de grade entre Bibliothèque, ITRF et AENES

Tableau 25

	2018	2019	2020
Filière Bibliothèque	0	0	1
Filière ITRF	9	9	5
Filière AENES	0	2	0
Total	9	11	6

Répartition des promotions de grade par catégorie et par genre

Tableau 26

	Femmes	hommes
Catégorie A	0	1
Catégorie B	1	0
Catégorie C	3	1
Total	4	2

En 2020, 66% des lauréats à une promotion de grade sont des femmes.

Promotions de corps

Comparaison entre 2018 et 2020 des promotions de corps par inscription sur liste d'aptitude

Tableau 27

Promotions de corps par liste d'aptitude		2018	2019	2020
Catégorie A	Promouvables	55	57	66
	Promus	1	2	2
	%	2%	4%	3%
Catégorie B	Promouvables	48	47	46
	Promus	1	1	0
	%	2%	2%	0%
Catégorie C	Promouvables	0	0	0
	Promus	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Total	Promouvables	103	104	112
	Promus	2	3	2
	%	2%	3%	2%

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des promotions de corps entre Bibliothèque, ITRF et AENES

Tableau 28

	2018	2019	2020
Filière Bibliothèque	0	1	0
Filière ITRF	2	2	2
Filière AENES	0	0	0
Total	2	3	2

Répartition des promotions de corps par catégorie et par genre

Tableau 29

	Femmes	Hommes
Catégorie A	1	1
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0
Total	1	1

En 2020 on observe une parité parfaite des promotions de corps.

Concours et examens professionnels

En 2020, le Collège de France a ouvert 9 concours et publié un poste de catégorie C dans le cadre du recrutement de Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Réussites aux examens professionnels et concours des personnels BIATSS par catégorie

Tableau 30

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Examens professionnels	0	1	0
Concours réservé	0	0	0
Concours internes	4	0	0
Concours externes	1	2	0
Total	5	3	0

Comparaison des réussites entre 2018 et 2020

Tableau 31

	2018	2019	2020
Examens professionnels	0	2	1
Concours réservé	0	0	0
Concours internes	4	0	4
Concours externes	2	3	3
Total	6	5	8

50% des femmes ont été lauréates à des examens professionnels et concours passés en 2020.

En 2020, le Collège de France a ouvert 10 concours dont les affectations et résultats sont les suivants

:

Tableau 32

Grade	Recrutements	Type concours	Affectation	Résultat et Lauréat
IGR	INGENIEUR DE RECHERCHE responsable de prévention	Interne	Pôle Hygiène et Sécurité	Accueil d'un lauréat
IGE	INGENIEUR D'ETUDES en biologie animale	Externe	Institut de Biologie	Accueil d'un lauréat
	INGENIEUR D'ETUDES en développement des Ressources Humaines	Interne	DRH	Accueil d'un lauréat
ASI	ASSISTANT INGENIEUR des métiers de l'image et du son	Interne	DSI	Accueil d'un lauréat
	ASSISTANT INGENIEUR support	Interne	DSI	Infructueux
	ASSISTANT INGENIEUR en gestion administrative	Interne	Institut des civilisations	Accueil d'un lauréat
TCH	TECHNICIEN en travaux immobiliers	Externe	DPI	Accueil d'un lauréat
	TECHNICIEN en gestion financière et comptable	Externe	DABF	Accueil d'un lauréat
	TECHNICIEN en gestion administrative	Externe	Institut Chimie	Infructueux
C-ITRF	ADJOINT en gestion administrative	BOE*	-	Infructueux

*Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BIATSS titulaires entrants et sortants

Répartition des BIATSS titulaires entrants par catégorie et par modes d'arrivée

Tableau 33

Catégorie	Concours	Recrutement handicap	Mutation	Détachement	2020	2019	2018
A	1	-	1	-	2	3	7
B	-	-	1	-	1	3	5
C	-	-	-	-	0	2	0
Total	1	0	2	0	3	8	12

Répartition des BIATSS titulaires entrants par catégorie et par services d'affectation

Tableau 34

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	-	-	-	0
DACRE	-	-	-	0
DRH	1	1	-	2
DABF	-	-	-	0
DLO	-	-	-	0
DSI	-	-	-	0
DPI	-	-	-	0
DRIDP	-	-	-	0
DRPD	-	-	-	0
CIRB	-	-	-	0
Pôle Web	-	-	-	0
PPS	-	-	-	0
Instituts	-	-	-	0
Chaires	1	-	-	1
Total	2	1	0	3

Répartition des BIATSS titulaires entrants par genre

Tableau 35

	Femmes	Hommes
Concours	1	0
Recrutement handicap	0	0
Mutation	2	0
Détachement	0	0
Total	3	0

Répartition des BIATSS titulaires sortants par catégorie et par modes de départ

Tableau 36

Catégorie	Concours	Départ à la retraite	Détachement	Disponibilité	Mutations	2020	2019	2018
A	1	4	2	1	-	8	7	7
B	-	-	-	-	-	0	3	6
C	-	-	-	-	1	1	6	8
Total	1	4	2	1	1	9	16	21

Répartition des BIATSS titulaires sortants par catégorie et par services d'affectation

Tableau 37

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	2	-	-	2
DACRE	-	-	-	0
DRH	2	-	-	2
DABF	-	-	-	0
DLO	1	-	-	1
DSI	-	-	-	0
DPI	-	-	-	0
DRIDP	-	-	-	0
DRPD	-	-	-	0
CIRB	1	-	1	2
Pôle Web	-	-	-	0
PPS	-	-	-	0
Instituts	1	-	-	1
Chaires	1	-	-	1
Total	8	0	1	9

Répartition des BIATSS titulaires sortants par genre

Tableau 38

	Femmes	Hommes
Concours	1	0
Retraite	2	2
Disponibilité	0	1
Mutation	1	0
Détachement	1	1
Total	5	4

Comparaison entre 2018 et 2020 du nombre de titularisations des BIATSS stagiaires

Tableau 39

	2018	2019	2020
Catégorie A	3	3	1
Catégorie B	-	-	2
Catégorie C	-	-	1
Total	3	3	4

Recrutement BIATSS en 2020

Répartition des recrutements BIATSS en 2020 par genre

Tableau 40

	Femmes	Hommes
Instituts	1	-
CIRB	4	1
DABF	2	3
DLO	2	3
DPI	-	1
DRH	3	1
DSI	-	1
DRPD	4	1
PAUSE	2	-
Total	18	11

Répartition des recrutements BIATSS en 2020 par catégorie

Tableau 41

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Instituts	-	1	-
CIRB	3	-	2
DABF	3	2	-
DLO	1	1	3
DPI	-	1	-
DRH	2	1	1
DSI	-	1	-
DRPD	1	2	2
PAUSE	2	-	-
Total	12	9	8

Répartition du nombre de candidats BIATSS auditionnés et sélectionnés par service d'affectation

Tableau 42

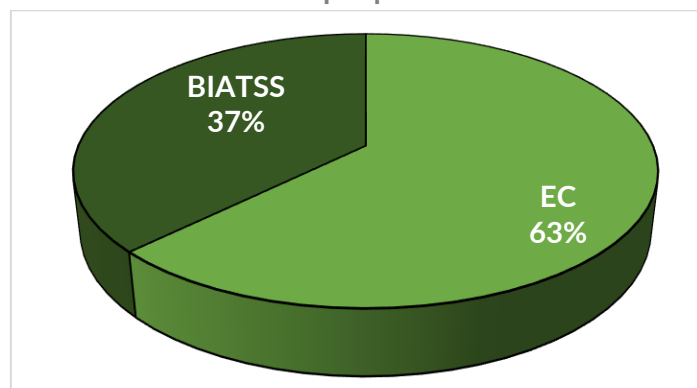
	Candidats auditionnés	Candidats sélectionnés
Instituts	3	1
CIRB	14	5
DABF	13	5
DLO	14	5
DPI	3	1
DRH	14	4
DSI	4	1
DRPD	25	5
PAUSE	8	2
Total	98	29

I.2.D. Les agents non titulaires

Au 31 décembre 2020, le Collège de France compte 201 agents non titulaires dont 75 personnels BIATSS et 126 enseignants-chercheurs répartis comme tels :

Répartition des agents non titulaires par type de personnel

Graphique 26



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

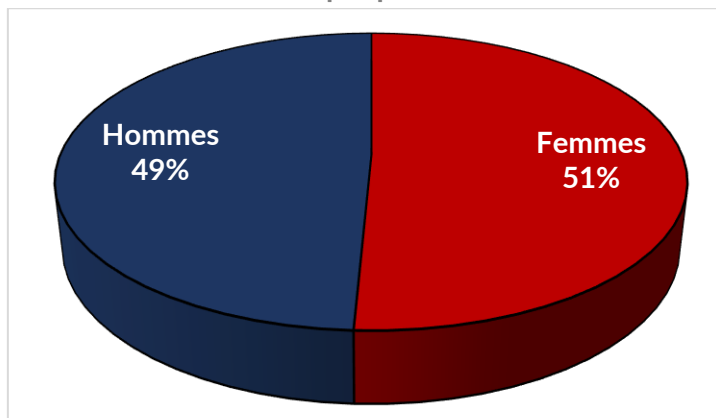
Répartition des agents non-titulaires par catégorie et par genre

Tableau 43

	Femmes			Hommes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Agents non-titulaires Enseignants-chercheurs	51	0	0	75	0	0	126
Agents non-titulaires BIATSS	28	12	11	12	7	5	75
Total	79	12	11	87	7	5	201

Répartition des agents non titulaires par genre

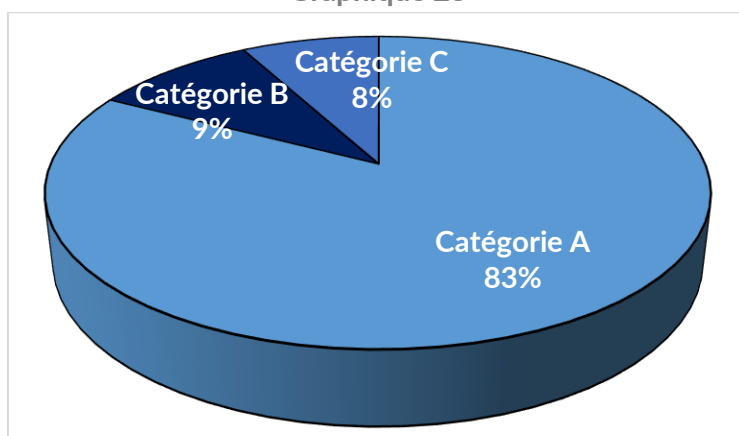
Graphique 27



Sur les 201 agents non titulaires du Collège de France, 51% sont des femmes.

Répartition des agents non titulaires par catégorie

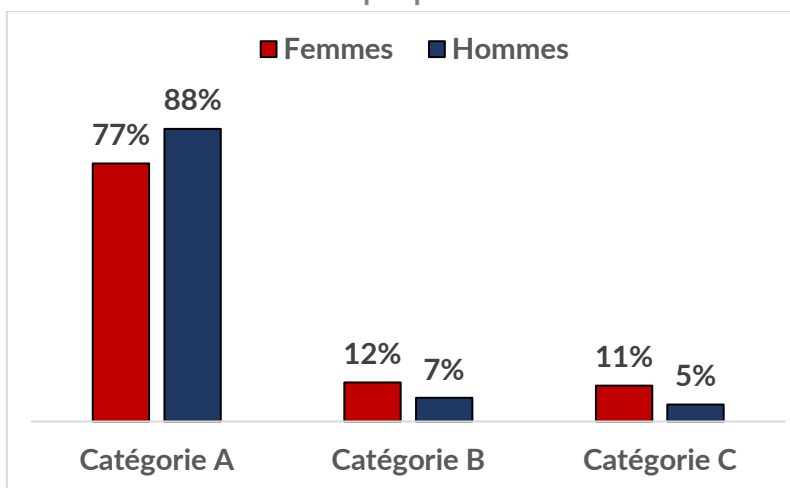
Graphique 28



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.

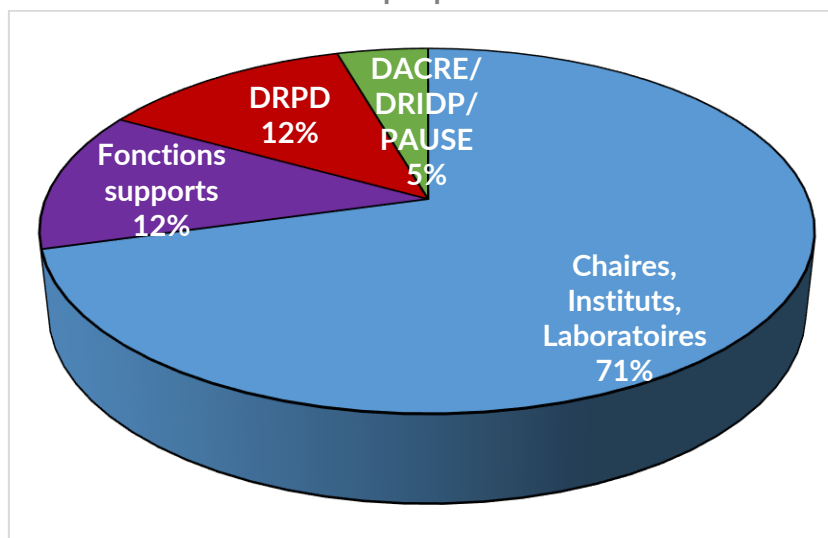
Répartition des agents non titulaires par genre et par catégorie

Graphique 29



Répartition des agents non titulaires par affectation

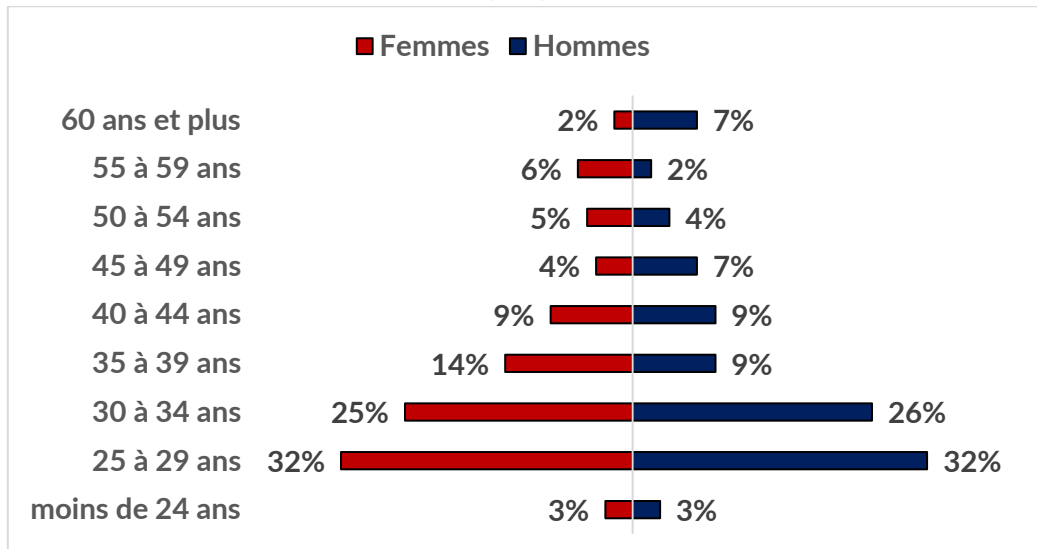
Graphique 30



En 2020, 71% des agents non titulaires sont affectés dans les chaires, instituts et laboratoires soit une baisse sensible en comparaison de l'année 2019.

Répartition des agents non titulaires par âge et par genre

Graphique 31



On note que 61.5% des hommes, agents non titulaires et près de 61% des femmes ont moins de 35 ans. La moyenne d'âge des agents non titulaires est de 36 ans.

**Comparaison en ETPT entre 2018 et 2020 des recrutements des agents non titulaires
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 32

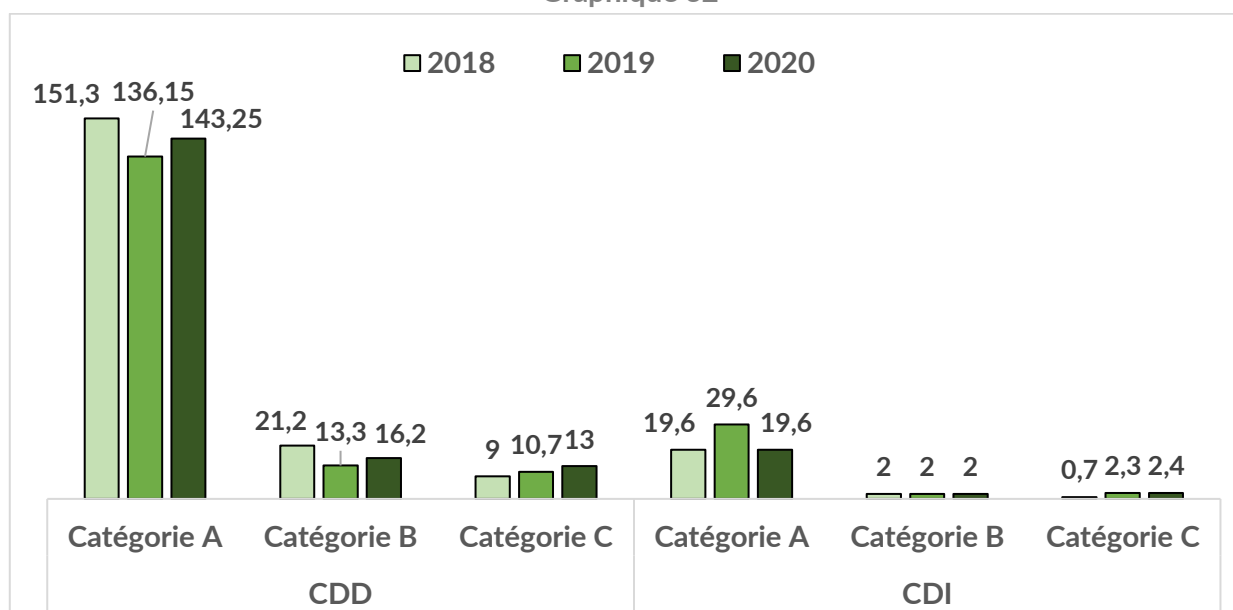


Tableau 44

	CDD	CDI	Total
Effectifs	176	25	201
ETPT	172,45	24	196,45

**Comparaison en ETPT entre 2018 et 2020 des recrutements des BIATSS non titulaires
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 33

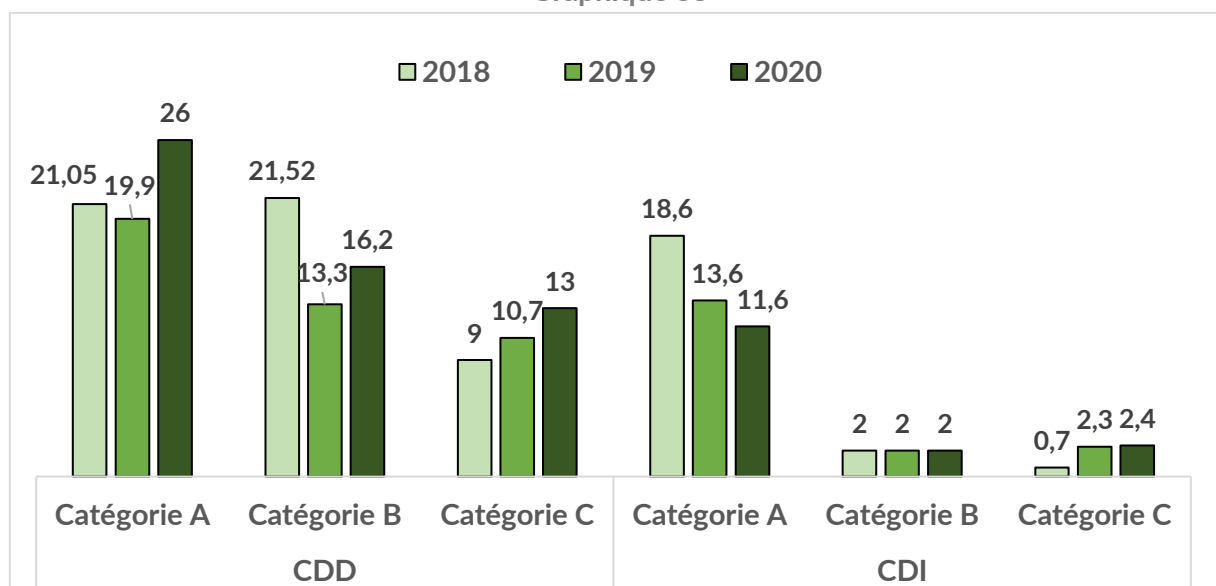


Tableau 45

	CDD	CDI	Total
Effectifs	58	17	75
ETPT	55,2	16	71,2

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 entrants par catégorie et par type de contrat

Tableau 46

	CDD permanents	CDD temporaires	CDI	Total
Catégorie A	17	0	1	18
Catégorie B	0	7	0	7
Catégorie C	0	6	0	6
Total	17	13	1	31

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires entrants au cours de l'année 2020, 68% sont des femmes.

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

Tableau 47

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	2	0	0	2
DRH	0	1	1	2
DACRE	1	0	0	1
DABF	2	2	0	4
DSI	0	1	0	1
DPI	0	0	0	0
DRPD	1	3	3	7
DRIDP	0	0	0	0
DLO	1	0	0	1
CIRB	3	0	2	5
Pôle Web	2	0	0	2
PPS	0	0	0	0
AC	0	0	0	0
Instituts	6	0	0	6
Total	18	7	1	31

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires entrants au cours de l'année 2020, 35% ont été affectés dans les instituts et au CIRB, et 39% dans des services de pilotage.

Répartition des BIATSS non titulaires sortants par catégorie et par mode de départ

Tableau 48

	Fin de contrat	Concours	Congé de mobilité	Démission	Licenciement	Retraite	Total
Catégorie A	9	0	0	1	1	1	12
Catégorie B	4	1	0	1	1	0	7
Catégorie C	7	0	0	1	0	0	8
Total	20	1	0	3	2	1	27

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires sortants au cours de l'année 2020, 63% sont des femmes.

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

Tableau 49

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	3	0	0	3
DRH	0	0	0	0
DACRE	1	0	0	1
DABF	1	2	0	3
DSI	0	2	0	2
DPI	0	0	0	0
DRPD	3	3	6	12
DRIDP	0	0	2	2
DLO	0	0	0	0
CIRB	1	0	0	1
Pôle Web	0	0	0	0
PPS	0	0	0	0
AC	0	0	0	0
Instituts	3	0	0	3
Total	12	7	8	27

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires sortants au cours de l'année 2020, 29% étaient affectés dans des services de pilotage et 44% dans les bibliothèques.

Comparaison entre 2018 et 2020 de la « CDIisation » des BIATSS non titulaires

Tableau 50

	2018	2019	2020
Nombre de passage de CDD en CDI	7	1	0

Titularisation d'agents contractuels

Tableau 51

Concours	Sauvadet	BOE
1	0	0

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

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

Tableau 52

	CDD	CDI	Total
Chercheurs-Ingénieurs	7	0	7
ATER	13	0	13
Maitres de conférences associés	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	5	0	5
Post doctorants			
Post doctorants	24	0	24
Doctorants	13	0	13
Total	62	0	62

Répartition des chercheurs non titulaires entrants par genre

Tableau 53

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	3	4	7
ATER	5	8	13
Maitres de conférences associés	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	1	4	5
Post doctorants	11	2	13
Doctorants	9	15	24
Total	29	33	62

47% des chercheurs non-titulaires entrants en 2020 sont des femmes.

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

Tableau 54

	Fin de contrat	Démissions	Concours	Décès	Total
Chercheurs-Ingénieurs	1	0	1	1	3
ATER	11	0	0	0	11
Maitres de conférences associés	2	0	0	0	2
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	5	0	0	0	5
Post doctorants	19	5	0	0	24
Doctorants	8	0	0	0	8
Total	46	5	1	1	53

Répartition des Chercheurs non titulaires sortants par genre

Tableau 55

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	3	-	3
ATER	6	5	11
Maitres de conférences associés	1	1	2
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	1	4	5
Post doctorants	16	8	24
Doctorants	4	4	8
Total	31	22	53

58% des chercheurs non-titulaires sortants en 2020 sont des femmes.

Comparaison entre 2018 et 2020 de la « CDisation » des chercheurs non titulaires

Tableau 56

	2018	2019	2020
Nombre de passages de CDD en CDI	3	6	0

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

Au 31 décembre 2020, 27 personnels ont informé le référent handicap de leur situation de handicap. Deux nouveaux agents se sont déclarés.

Il appartient aux agents qui le souhaitent de se faire connaître auprès de leur employeur ; ils peuvent choisir le faire seulement auprès du médecin de prévention. Cependant lorsqu'il dispose de cette information, le référent handicap la garde confidentielle et n'en informe pas d'autres services, à la demande de l'agent.

Chaque année l'établissement, dans le cadre de sa campagne d'emplois, remplit ses obligations de recrutement de 6% de bénéficiaires de l'Obligation d'emploi (BOE).

Un poste est donc publié chaque année dans le cadre d'une campagne publique (internet et intranet).

En 2020, un poste a été publié. Aucune candidature n'a été reçue.

Comparaison du nombre de bénéficiaires par tranches d'âges entre 2018 et 2020

Tableau 57

	2018	2019	2020
Moins de 24 ans	0	0	0
25 à 34 ans	1	3	3
35 à 44 ans	5	6	6
45 à 54 ans	10	8	8
Plus de 55 ans	5	8	10
Total	21	25	27

Comparaison du nombre de bénéficiaires par genre entre 2018 et 2020

Tableau 58

	2018		2019		2020	
Femmes	5	24%	6	24%	7	26%
Hommes	16	76%	19	76%	20	74%
Total	21		25		27	

Comparaison du nombre de bénéficiaires par catégorie entre 2018 et 2020

Tableau 59

	2018	2019	2020
Catégorie A	5	5	6
Catégorie B	3	5	6
Catégorie C	13	15	15
Total	21	25	27

Répartition par type de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2020

Tableau 60

	Nombre d'agents
Article 1er*	26
ATI**	1
Total	27

* 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 61

	Nombre d'agents
Moteur	7
Visuel	0
Auditif	1
Physique	1
Maladie chronique invalidante	0
Autre	18
	27

I.2.F. Les vacataires et les stagiaires

Vacataires : effectifs, nombre d'heures et coût en 2020

Tableau 62

	Effectifs	Nombre d'heures	Coût
Bibliothèques	22	6644	104 752 €
Sciences Humaines	30	5937	136 135 €
Activité accessoire*	27	513	8 309 €
Autres vacataires	22	4553	84 749 €
Total	101	17647	333 945 €

* Vacations lors d'évènements institutionnels

Pour 22% d'entre eux, les vacataires sont affectés dans les bibliothèques et 30% en sciences humaines et sociales. 50% des vacataires sont des femmes.

Stagiaires en 2020

Tableau 63

Effectifs	Chaires/ Laboratoires/ Instituts	Bibliothèques/ Administration
95	81	14

En 2020, 31 stagiaires ont bénéficié d'une gratification* conformément à la réglementation en vigueur. 53 % des stagiaires recrutés sont affectés au CIRB.

* gratifiés : d'une durée supérieure à 2 mois

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des effectifs des stagiaires qui ont bénéficié d'une gratification par genre

Tableau 64

	2018		2019		2020	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
Femmes	32	54%	41	61%	17	47%
Hommes	27	46%	26	39%	19	53%
Total	59		67		36	

Comparaison entre 2018 et 2020 du coût des stagiaires.

Tableau 65

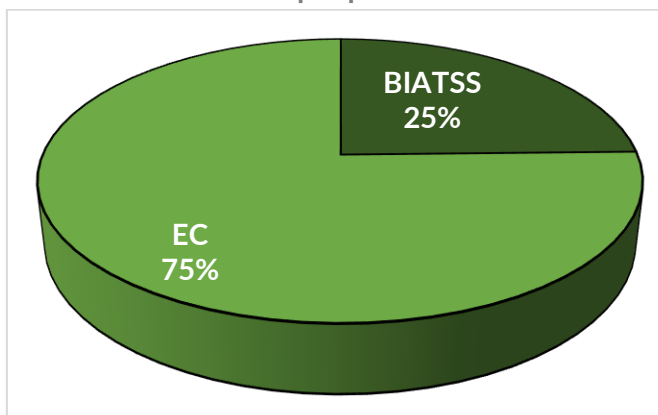
	2018		2019		2020	
	montant	%	montant	%	montant	%
Gratifications + remboursement des frais de transport : Crédits du Collège de France	93 271,24 €	78,6%	95 553,50 €	72,6%	66 370,07 €	76,6%
Gratifications + remboursement des frais de transport : crédits des conventions	25 355,08 €	21,4%	36 053,22 €	27,4%	20 268,00 €	23,4%
Total	118 626,32 €		131 606,72 €		86 638,07 €	

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 46% 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 34



Plus de 75% des personnels hébergés sont des chercheurs ou enseignants-chercheurs, soit 3 agents sur 4.

Répartition des personnels hébergés par genre

Tableau 66

	BIATSS		EC		Total	
Femmes	51	57%	114	41%	165	45%
Hommes	39	43%	161	59%	200	55%
Total	90		275		365	

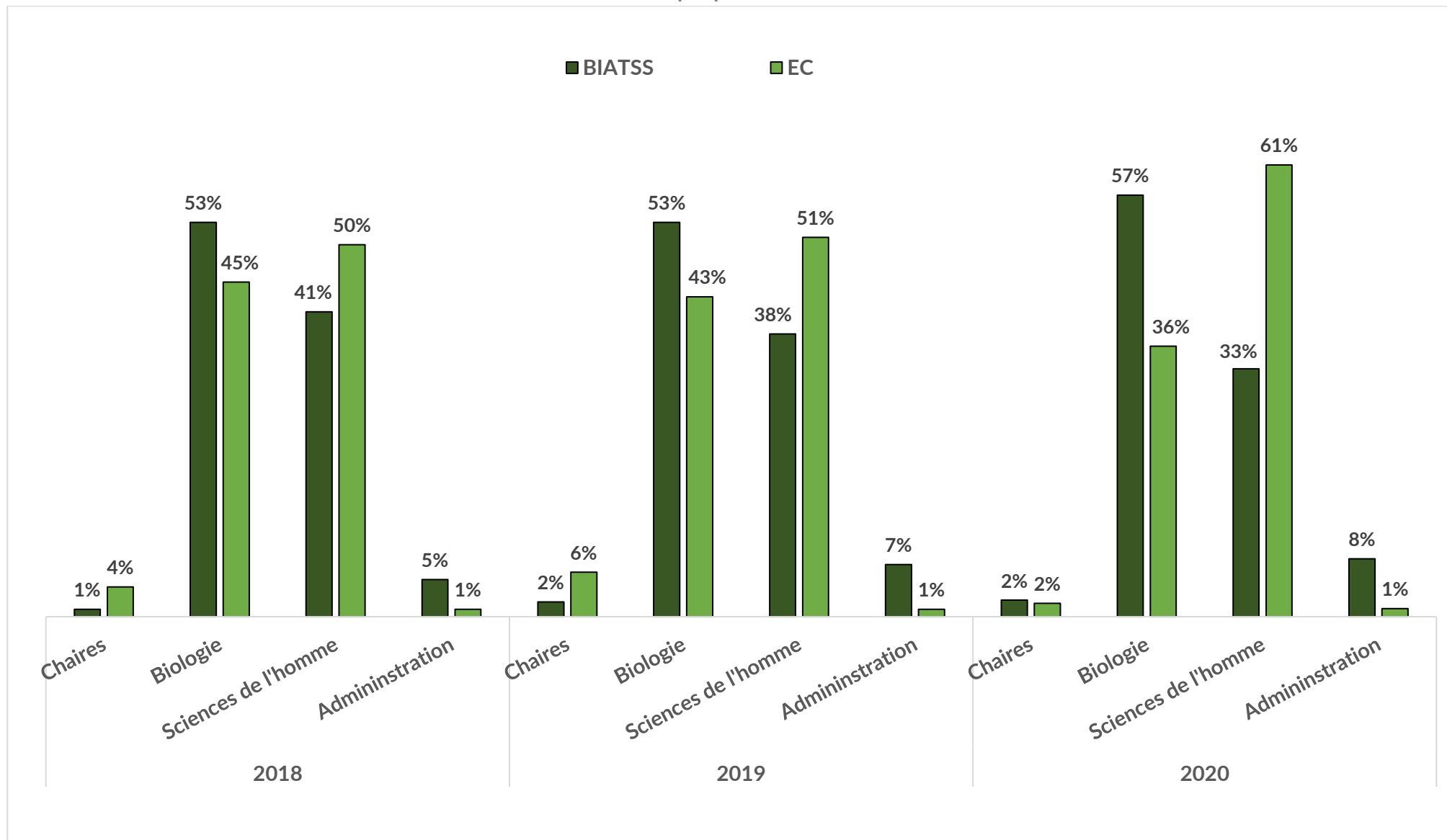
Répartition des personnels hébergés par genre et par catégorie

Tableau 67

	BIATSS		EC		Total	
Femmes Catégorie A	30	59%	114	100%	144	87%
Femmes Catégorie B	19	37%	0	0%	19	12%
Femmes Catégorie C	2	4%	0	0%	2	1%
Total Femmes	51		114		165	
Hommes Catégorie A	28	72%	161	100%	189	95%
Hommes Catégorie B	6	15%	0	0%	6	3%
Hommes Catégorie C	5	13%	0	0%	5	3%
Total Hommes	39		161		200	
Total	90		275		365	

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition des personnels hébergés par affectation

Graphique 35



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 motifs cutanés
- 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

5 équipes accueillies au sein de l'Institut de Physique

- Physique quantique
- Spectroscopie des jonctions Josephson
- Photonique quantique
- Matière quantique sous champ magnétique
- Théorie de la matière quantique

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 2018 et 2020 de la cartographie des emplois au Collège de France

Tableau 68

NATURE	2018	2019	2020
AENES			
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>	16	16	16
ITRF			
IGR	18	19	19
IGE	37	37	40
ASI	22	22	21
TCH	50	50	52
C technique	89	89	86
<i>Sous total</i>	216	217	218
Bibliothèques			
Conservateur général	1	1	1
Conservateur	1	2	2
Bibliothécaire	3	2	2
Bibliothécaire adjoint spécialisé	4	4	4
C Bibliothèque	3	3	3
<i>Sous total</i>	12	12	12
Enseignants-Chercheurs			
Professeurs	57	57	57
Maitres de conférences	49	48	47
ATER	15	15	15
<i>Sous-total</i>	121	120	119
Total	365	365	365

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 compose de 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 le 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 69

	2018	2019	2020
Budget financé par l'état	24 539 362 €	24 872 128 €	24 412 292 €
Budget financé sur ressources propres	4 372 433 €	4 689 556 €	4 168 366 €
Total	28 911 795 €	29 561 684 €	28 580 658 €

II.2.B. Budget de l'État

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition de la masse salariale DRFIP (Direction régionale des finances publiques) par action

Tableau 70

	2018	2019	2020
05 - Bibliothèques et documentation	2 480 796 €	2 482 281 €	2 599 878 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	3 688 082 €	3 437 623 €	4 886 775 €
07 - Mathématiques, sc. et tech. de l'information	915 827 €	1 024 500 €	853 919 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	2 184 860 €	2 293 119 €	3 483 548 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	774 484 €	793 159 €	736 951 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	6 269 825 €	6 468 623 €	7 380 304 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	472 684 €	472 515 €	603 145 €
13 - Diffusion des savoirs	1 485 666 €	1 497 525 €	1 379 823 €
14 - Immobilier	2 623 576 €	2 535 125 €	2 446 215 €
15 - Pilotage et support du programme	3 643 563 €	3 867 658 €	4 210 098 €
Total	24 539 363 €	24 872 128 €	28 580 658 €

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

Comparaison entre 2018 et 2020 de la répartition de la masse salariale DRFIP par action

Tableau 71

	2018	2019	2020
05 - Bibliothèques et documentation	66 233 €	89 382 €	130 552 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	2 103 355 €	2 266 398 €	1 774 454 €
07 - Mathématiques, ec. et tech. de l'information	0 €	0 €	0 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	908 548 €	1 103 476 €	1 080 110 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	55 155 €	54 377 €	0 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	809 077 €	680 884 €	668 173 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	195 713 €	184 262 €	219 934 €
13 - Diffusion des savoirs	0 €	0 €	0 €
14 - Immobilier	0 €	0 €	0 €
15 - Pilotage et support du programme	234 352 €	310 778 €	295 143 €
Total	4 372 433 €	4 689 557 €	4 168 366 €

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

Tableau 72

	2020 ETPT
Sur ressources propres	10
Sur contrats de recherche, dont des professeurs sur chaires annuelles	78
Total	88

Les vacataires ne décomptent pas d'ETPT.

Cette baisse significative entre les années 2019 et 2020 s'explique par la terminaison de nombreux contrats de recherche. La crise sanitaire de 2020 a eu pour conséquence l'interruption de cette catégorie de recrutements sur plusieurs mois justifiant ainsi cet écart.

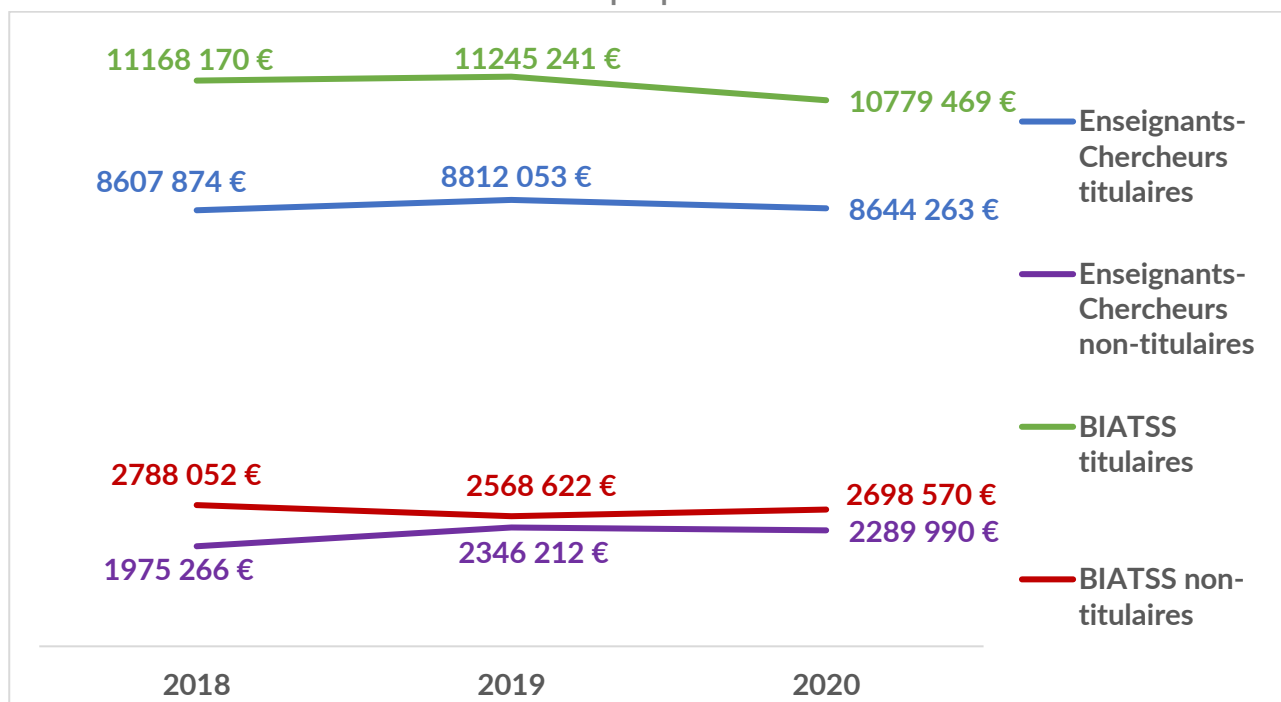
Evolution entre 2018 et 2020 de la masse salariale état par catégorie

Tableau 73

	2018	2019	2020
Enseignants-chercheurs titulaires	8 607 874	8 812 053	8 644 263
Enseignants-chercheurs non- titulaires	1 975 266	2 346 212	2 289 990
Sous-total	10 583 140	11 158 265	10 934 253
<hr/>			
BIATSS titulaires	11 168 170	11 245 241	10 779 469
BIATSS non-titulaires	2 788 052	2 468 622	2 698 570
Sous-total	13 956 222	13 713 863	13 478 039
<hr/>			
Total Paye Etat (Salaires et charges)	24 539 362	24 872 128	24 412 292
Total Paye Ressources Propres	4 372 433	4 689 556	4 168 366
<hr/>			
Masse salariale globale	28 911 795	29 561 684	28 580 658

Evolution entre 2018 et 2020 de la masse salariale état par catégorie

Graphique 36



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^{er} semestre et un deuxième versement en août, au titre du second semestre.

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.

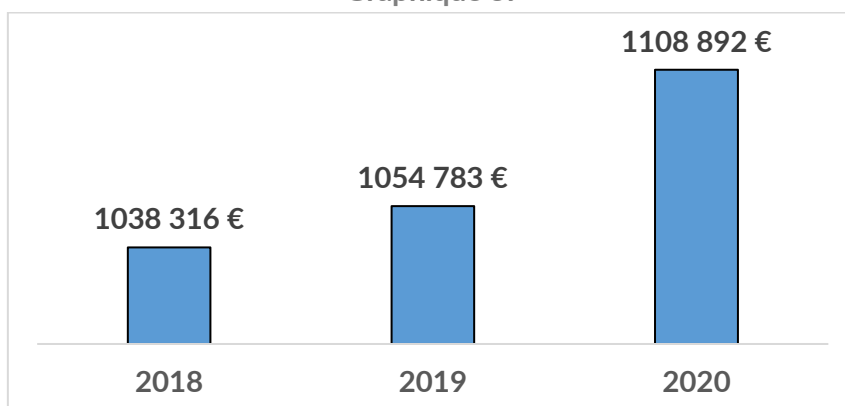
La **prime de charges administratives (PCA)** est attribuée à certains enseignants-chercheurs titulaires. La liste des fonctions ouvrant droit à cette prime, la liste des bénéficiaires et le montant de la prime sont fixés par le chef d'établissement.

Comparaison entre 2018 et 2020 des primes versées aux professeurs et enseignants-chercheurs

Tableau 74

Primes des EC	2018		2019		2020	
	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut
PRES	91,31	115 136 €	63,25	79 586 €	64,3	101 810 €
PEDR	43,33	866 668 €	44,83	915 012 €	44,41	956 040 €
PCA	6	56 512 €	6,33	60 185 €	6	51 042 €
Total	140,64	1 038 316 €	114,41	1 054 783 €	114,71	1 108 892 €

Graphique 37



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

Tableau 75

LOLF	Equipes	2018		2019		2020	
		Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
106	CIRB	136 400 €	23	131 160 €	20	131 160 €	20
106	OC2	6 900 €	1	6 900 €	1	6 900 €	1
108	IPH	6 900 €	1	6 325 €	2	6 900 €	1
108	USR	20 700 €	3	27 600 €	4	27 600 €	4
111	IP2	2 300 €	1	6 900 €	1		
Total		173 200 €	29	178 885 €	28	172 560 €	26

Primes des personnels BIATSS

- Le RIFSEEP

Le RIFSEEP a été mis en œuvre à compter du 1^{er} 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 2020, sont concernés les agents de catégorie A, B ou C de la filière ITRF, de la filière AENES et de la filière Bibliothèques.

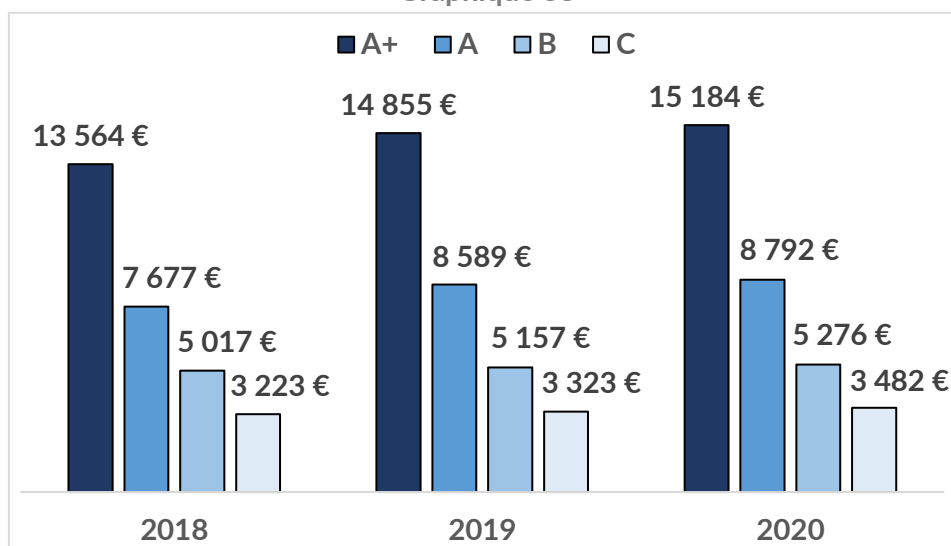
Comparaison entre 2018 et 2020 des primes statutaires versées aux BIATSS par catégories

Tableau 76

Catégorie	2018			2019			2020		
	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne
A+	235 607 €	17,37	13 564 €	225 062 €	17,17	14 855 €	258 133 €	17	15 184 €
A	405 127 €	52,77	7 677 €	446 196 €	51,95	8 589 €	427 457 €	48,62	8 792 €
B	234 460 €	46,73	5 017 €	264 172 €	51,23	5 157 €	283 635 €	53,76	5 276 €
C	223 030 €	69,21	3 223 €	199 268 €	59,97	3 323 €	182 811 €	52,5	3 482 €
Total	1 098 224 €	186,08	29 481 €	1 134 698 €	180,32	31 924 €	1 152 036 €	171,88	32 734 €

L'année 2020 a été marquée par la mise en œuvre du RIFSEEP pour les corps de la filière " Bibliothèques" : Conservateurs généraux, conservateurs des bibliothèques, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés et magasiniers. Ce régime est fondé sur les fonctions exercées par les agents et il remplacera l'ensemble des indemnités fonctionnelles préexistantes.

Graphique 38



Montants indemnitaires socles votés au Comité Technique d'octobre 2017

Tableau 77

Corps	Montants minimaux IFSE + CIA (montants bruts)			
	Socle annuel groupe 1	Socle annuel groupe 2	Socle annuel groupe 3	CIA
Conservateurs généraux	9240	7920		Compris entre 0 et le montant maximum prévu par les textes
Ingénieurs de recherche, Conservateurs des bibliothèques	9240	7920	6600	
Ingénieurs d'études, Attachés, Infirmierie	5830	4906	4268	
Assistants-ingénieurs	4070	3850		
Techniciens SAENES, Bibliothécaires	3652	3520	3322	
Adjointes techniques / Administratif	2431			

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

Elle est attribuée aux personnels BIATSS et 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.

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

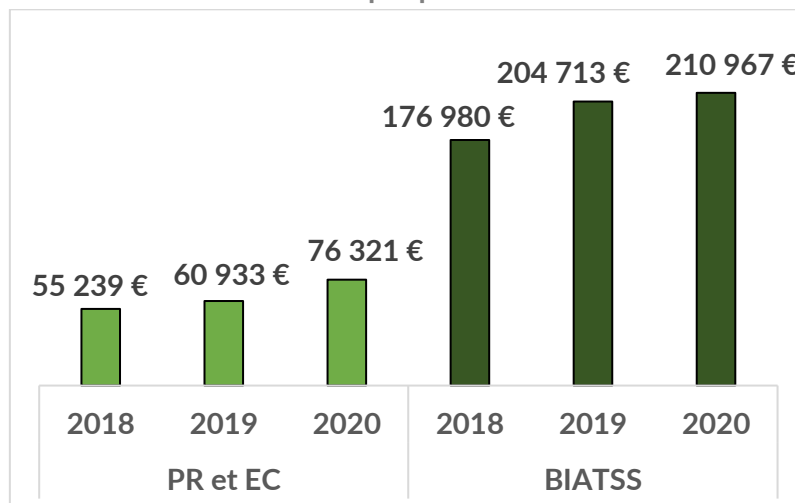
Il a été mis en place le 1^{er} janvier 2012, et est destiné, notamment, à compléter la nouvelle bonification indiciaire ou à en élargir le champ des bénéficiaires en fonction des responsabilités, techniques et managériales, ou des expertises qu'ils exercent et que la NBI ne couvre pas ou insuffisamment.

Comparaison entre 2018 et 2020 du versement du DIMA

Tableau 78

Prime	2018		2019		2020	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	23	55 239 €	42	60 933 €	44	76 321 €
BIATSS	189	176 980 €	177	204 713 €	186	210 967 €

Graphique 39



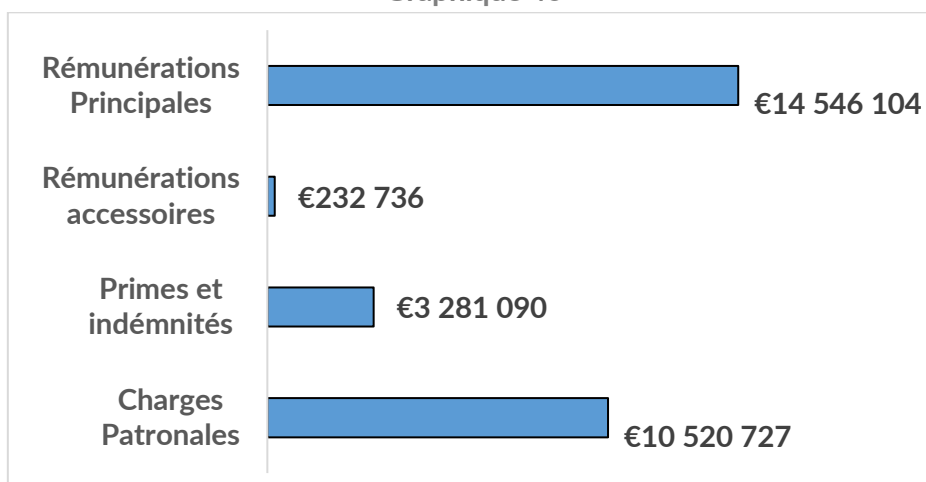
Synthèse masse salariale état 2020

Tableau 79

Synthèse masse salariale 2020	Montant
Rémunérations Principales	14 546 104 €
Rémunérations accessoires	232 736 €
Primes et indemnités *	3 281 091 €
Charges Patronales	10 520 727 €
Total	28 580 658 €

* Ce montant ne se limite pas aux primes détaillées dans les tableaux 63,64,65,67 et 68. Il englobe l'ensemble des indemnités et primes statutaires versées par le Collège de France et pas seulement les primes détaillées dans ce bilan social (SFT, indemnité CSG, indemnité dégressive, ...).

Graphique 40



- **La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**

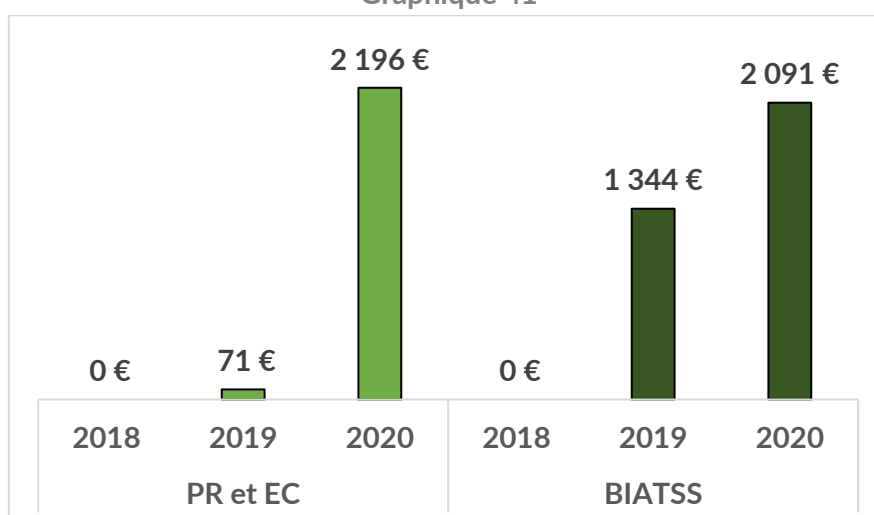
La **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu 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 2018 et 2020 du versement de la GIPA

Tableau 80

GIPA	2018		2019		2020	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	0	0 €	2	71 €	3	2 196 €
BIATSS	0	0 €	5	1 344 €	7	2 091 €

Graphique 41



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

Tableau 81

Statut		Coût annuel	
Corps	Grade	Brut	Chargé
ATRF	Adt	23 600 €	41 913 €
	principal 2ème classe	25 447 €	45 299 €
	principal 1ère classe	27 748 €	49 600 €
TCH	classe normale	29 315 €	50 894 €
	classe supérieure	33 535 €	57 272 €
	classe exceptionnelle	36 143 €	63 395 €
ASI	-	39 773 €	68 675 €
IGE	classe normale	40 017 €	69 399 €
	hors classe	52 119 €	83 607 €
IGR	2ème classe	47 176 €	77 730 €
	1ère classe	63 797 €	104 325 €
	hors classe	82 578 €	134 849 €
ADJT ADM	PPL 2cl	27 519 €	49 303 €
SAENES	classe normale	29 781 €	49 609 €
	classe supérieure	28 326 €	48 734 €
	classe exceptionnelle	32 870 €	58 239 €
ADAENES	-	50 991 €	80 739 €
Magasinier	magasinier	24 076 €	42 711 €
BAS	BIBAS	25 923 €	46 129 €
Bibliothécaire	-	- €	- €
Conservateur	-	65 766 €	109 717 €
contractuel BIATSS	CDI C	21 388 €	30 935 €
contractuel BIATSS	CDI B	34 377 €	49 159 €
contractuel BIATSS	CDI A	43 625 €	60 407 €
contractuel BIATSS	CDD C	20 340 €	29 270 €
contractuel BIATSS	CDD B	22 456 €	32 184 €
contractuel BIATSS	CDD A	28 164 €	40 150 €
Doctorant	-	24 688 €	35 503 €
Post-Doctorant		34 035 €	48 444 €
Contractuel chercheur CDI		42 091 €	60 080 €
Contractuel chercheur CDD		32 195 €	45 600 €
ATER temps plein détaché	-	27 180 €	57 040 €
ATER temps plein	-	27 386 €	39 050 €
MCFA	-	35 342 €	50 355 €
MCFA	classe normale	49 220 €	90 242 €
MCF	hors classe	61 736 €	110 486 €
Professeur	Invité	68 690 €	94 255 €
Professeur	PRGE	106 026 €	176 808 €

III. LA FORMATION CONTINUE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

III.1 Les examens professionnels

Le plan de développement des compétences 2020 intégrait des offres de formation de préparation aux concours.

Trois formations ont été proposées en vue de la préparation d'un examen professionnel d'avancement de grade dans le corps des techniciens de recherche et de formation (classe supérieure, classe exceptionnelle).

III.2 La formation continue et initiale

III.2.A Le nombre d'agents (formation initiale et continue)

La formation continue permet de développer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelle afin de contribuer à son employabilité. La formation initiale permet de suivre un cursus scolaire ou universitaire diplômant basé sur l'acquisition ou le renouvellement de compétences. Sa durée varie en fonction de la formation et de l'établissement sélectionné. Sous réserve de réussite aux examens, l'agent en formation initiale reçoit un diplôme marquant la fin du parcours de formation.

Nombre d'agents formés entre 2018 et 2020

Tableau 82

	Nombre d'agents formés	Nombre de jours	Nombre d'heures de formation
2018	394	858	5 931
2019	234	675	4 715
2020	231	1 335,03	9 345

En 2020, malgré le contexte sanitaire, un effort considérable a été fait pour maintenir un maximum d'actions de formation. 231 agents différents ont bénéficié, au moins, d'une action de formation. Ce nombre est sensiblement le même qu'en 2019. Sur les 139 agents différents qui ont bénéficié de formations pour la typologie T1, 2 ont bénéficié d'un accompagnement à la formation initiale, c'est-à-dire pour la préparation d'un diplôme. En 2020, cet accompagnement concernait une licence et un diplôme d'université.

Le nombre de jours de formation a augmenté de manière considérable ; plusieurs causes expliquent cette augmentation. Le confinement a favorisé le suivi de formations à distance dont le volume horaire est plus importante qu'en temps normal (les offres d'accès à des plateformes de cours en ligne proposés par la direction des ressources humaines ont suscité de l'intérêt chez plusieurs agents qui ont suivi pour certains jusqu'à 5 en quelques semaines) ; par ailleurs certains agents se sont engagés dans des cursus longs (exemple : parcours de prise de poste en bibliothèque).

III.2.B Les dépenses

Le budget attribué à la formation pour l'année 2020 était de 140 000€. Les dépenses se sont élevées à 80 745€. Elles couvrent les prestations de formations, les indemnités de stage, les frais de mission des jurys de concours.

Ces dépenses sont plus faibles qu'en 2019. En raison de la crise sanitaire, des projets de formations ont été annulés.

III.2.C Les formations dispensées : types, nombre, durée

Les actions de formations se déclinent en 3 typologies :

- Formations d'**adaptation immédiate au poste de travail** (T1) : elles permettent aux agents de tenir leur poste dans les meilleurs délais possibles ;
- Formations d'**adaptation à l'évolution prévisionnelle des métiers** (T2) : à cause d'orientations nouvelles dans l'établissement, certains métiers sont appelés à évoluer ; quand ces orientations sont connues, l'établissement inscrit au plan de formation des actions ciblées visant à accompagner les agents impactés, dans l'acquisition des compétences nécessaires à la nouvelle activité ;
- Formations contribuant au **développement de compétences ou à l'acquisition de nouvelles compétences** sans lien nécessaire avec le poste tenu (T3).

Des formations ont été dispensées dans toutes ces typologies, en plus des deux autres catégories suivantes (classées hors typologie) :

- Formations de préparation aux concours et examens professionnels
- Formations Hygiène, Santé, Sécurité au Travail.

Répartition des types de formation

Tableau 83

Typologies de formation	Nombre d'agents formés	Nombre de jours de formation	Nombre d'heures de formation
T1	139	353,03	2 471,21
T2	1	2	14
T3	1	7	49
HT	90	973	6 811
Total	231	1 335,03	9 345,21

L'ensemble de ces formations couvre un panel de 14 domaines.

Répartition des domaines de formation en 2020

Tableau 84

Domaines	Nombre d'actions de formations	Nombre de stagiaires*	Stagiaires Hommes	Stagiaires Femmes
Management	4	5	3	2
Ressources Humaines	18	92	33	59
Parcours individualisés de formation	1	3	1	2
Préparation examen et concours	3	12	4	8
Environnement professionnel	0	2	0	2
Communication et services aux usagers	0	1	0	1
Langues**	10	45	18	27
Hygiène, Santé et Sécurité au travail	15	78	43	35
Politiques publiques nationales	1	1	0	1
Achats publics	3	2	0	2
Economie, finance et gestion	4	5	1	4
Techniques juridiques	1	0	0	0
Formations spécifiques à l'établissement**	7	14	6	8
Informatique et bureautique	9	8	3	5
TOTAL	76	268	112	156

*Nombre d'agents en cumulé ayant suivi une ou plusieurs formations

**12 agents ont été bénéficiaires d'une offre d'accès à une plateforme en ligne.

***Ces formations sont celles qui sont propres à l'activité et aux spécificités de l'établissement

En plus des actions répertoriées dans ce tableau, le partenariat du Collège de France avec différents réseaux professionnels a permis d'inscrire plusieurs agents à 10 actions de formations supplémentaires.

III.2.D Les décisions prises sur les demandes de formation

Via les entretiens professionnels, 180 demandes de formations ont été formulées. 83 ont reçu une suite favorable.

IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

IV.1. La médecine du travail

L'année 2020 a été très singulière en raison de l'épidémie de COVID 19, laquelle a imposé un certain nombre d'actions présentées ci-dessous. Le pôle de médecine du travail est intervenu dans la mise en place de ces diverses mesures et dans l'accompagnement des personnels.

- appliquer les mesures gouvernementales au fur et à mesure de leur publication (gestes barrières : port du masque, lavage des mains, distanciation physique, aération des locaux...); les recommandations prises en interne tant au niveau individuel que collectif (conditions d'accès aux bâtiments, laboratoires et espaces de travail communs ; règles relatives à l'occupation et au déplacement dans les locaux, et réglementation des moments de convivialité); apport de l'expertise médicale à la gestion par l'institution des périodes de confinement et de déconfinement (plans de continuité et plans de reprise progressive des activités);
- gérer au cas par cas les situations individuelles : vérification de la compatibilité de l'état de santé de l'agent sur son poste de travail : repérage des personnes à risque de développer une forme grave d'infection au virus et mise en place de dispositifs spécifiques les plus adaptés pour les protéger (comme le télétravail, le travail à distance...); conduite à tenir face à une suspicion de COVID 19 sur le lieu de travail ;
- participer et informer les membres du CHSCT des mesures prises au niveau de l'établissement, de la stratégie envisagée et de ses implications au quotidien;
- assurer et mettre à jour une veille documentaire relative à l'épidémie de COVID 19 et ses conséquences dans le milieu professionnel en sélectionnant des articles parmi les revues spécialisées et les sites officiels dispensant des informations quantitatives et qualitatives sur la pandémie, des référentiels et des protocoles de prise en charge ainsi que des conduites à tenir
- diffuser une information la plus claire possible en faisant appel au sens des responsabilités et de solidarité de tous.

En 2020, le pôle de médecine du travail est constitué de :

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

Activité médicale en 2020

Tableau 85

Les examens périodiques	
Visite périodiques	38
Visite d'embauche (1ère visite)	58
Total	96

Les examens non périodiques	
Visite de prévention	12
Visite à la demande du médecin	21
Visite à la demande de l'employeur	4
Visite à la demande du salarié	158
Visite à la demande de l'infirmière	3
Visite de reprise après maladie	6
Visite de reprise après la maternité	2
Visite de reprise après accident du travail	1
Visite de pré-reprise	2
Téléconsultation COVID *	300
Autres visites	52
Vaccinations anti grippale	48
Autres vaccinations	11
Total	620

Autres actes de prévention	
Prescription d'examens complémentaires (bilan sanguin)	10
Etude de poste	4
Demande d'aménagement de poste auprès de la DRH	4
Campagne de sensibilisation pour la vaccination grippe	1

Activité paramédicale en 2020

Tableau 86

Visites périodiques	
Pré-visites	98
Ergo vision	49
Bandelettes urinaires	61
Vaccinations	
DTP (coqueluche)	3
Hep B (hépatite B)	2
HPV (papillomavirus)	6
Autres champs d'intervention de l'infirmière	
Entretien COVID 19	105
Urgences	21
Ecoute	104
Soins conventionnels	115
Etude de poste	4
Campagne de sensibilisation pour la vaccination grippe	1
Autres visites	133
Gestion des rendez-vous par le secrétariat	
Visites programmées déplanifiées	347
Absences excusées	49
Absences non justifiées	27

Comparaison entre 2018 et 2020 des dépenses dans le domaine de médecine de prévention

Tableau 87

	2018	2019	2020
Cout chargé des médecins de prévention	76 165 €	78 603 €	126 912 €
Médicaments	4 116 €	2 787 €	1 620 €
Vaccins	516 €	516 €	860 €
Analyses médicales	308 €	159 €	152 €
Frais des visites médicales	4 878 €	4 349 €	4 179 €
Siège ergonomique	31 450 €	26 082 €	7 814 €
Risques psychosociaux	1 008 €	0 €	0 €
Assistante sociale	12 954 €	13 083 €	13 304 €
Assistante sociale séance exceptionnelle	0 €	0 €	720 €
Suivi médical des personnes CEREGE Aix en Provence	600 €	600 €	600 €
Sport & bien-être	3 896 €	4 839 €	0 €
Total	135 891 €	131 019 €	156 162 €

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 2018 et 2020

Tableau 88

	2018	2019	2020
Nombre de réunions du CHSCT	3	3	3
Nombre de réunions du CHSCT extraordinaires	0	1	0
Nombre de réunions d'information extraordinaires conjointes avec les membres du CT	-	-	4
Nombre d'évacuations incendies	3	2	0
Nombre d'évacuations incendie en situations réelles	2	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 89

	2019	2019	2020
Nombre d'assistants de prévention	19	19	24

Le Collège de France dispose de 24 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 90

Formations en santé et sécurité au travail	Effectifs 2018	Effectifs 2019	Effectifs 2020
Assistants de prévention (initiale)	0	0	4
Assistants de prévention (continue)*	8	19	17
Sauveteur secouriste du travail	50	41	76
Habilitations électriques (formation initiale et recyclage)	0	14	3
Sensibilisation à la prévention des risques dans les laboratoires	37	31	16
Sensibilisation à l'utilisation des DATI	12	6	2
Formation et recyclage SSIAP (1 et 2)	2	6	6
Journées nouveaux arrivants	1	1	0
Formation accueil sécurité stagiaires et apprentis chercheurs	26	21	0
Accueil sécurité - Institut des Civilisations	0	18	114
Equipier 1ère intervention et premier témoin incendie	23	57	0
Chargés d'évacuation	0	0	15
Journées dédiées à l'aide médicale d'urgence	2	1	0
Membres du CHSCT	0	14	0
Sensibilisation aux risques amiante et plomb	0	1	0
Accueil du public en situation de handicap auditif	0	7	0
Total	161	237	253

IV.3. Les congés

IV.3.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^{er} 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 l'utilisent à des fins organisationnelles.

IV.3.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.

En 2020, le plafond du compte épargne-temps des agents a été exceptionnellement porté à 70 jours.

Tableau 91

Catégorie	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés			Nombre de jours rachetés		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
A	56	43	53	118	76	223	230	173	255
B	23	24	34	70	48	211	62	59	77
C	28	26	31	82	23	161	73	43	94
Total	107	93	118	270	147	595	365	275	426

IV.3.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 2018 et 2020 du nombre de jours d'absence pour CMO par catégorie

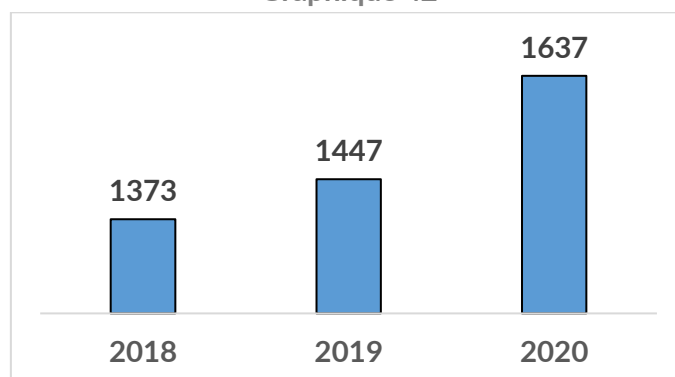
Tableau 92

Catégorie	2018		2019		2020	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
A	13	263	12	181	21	435
B	22	363	23	462	18	384
C	31	747	28	804	24	818
Total	66	1373	63	1447	63	1637

En 2020, le taux moyen de jours d'absence des agents en CMO est de 26 jours. Il était de 23 jours en 2019 et de 21 jours les deux années précédentes

Comparaison entre 2018 et 2020 du nombre de jours d'absence pour CMO

Graphique 42



IV.3.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 2018 et 2020 du nombre de jours d'absence pour CLD et CLM

Tableau 93

	2018		2019		2020	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
CLD	1	152	0	0	1	362
CLM	3	697	2	446	1	249
Total	4	849	2	446	2	611

IV.3.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 correspond à l'apparition d'un événement soudain qui entraîne une atteinte à l'état de santé de la victime. L'accident de travail, quant à lui, concerne l'agent qui relève du régime général de la sécurité sociale.

Tableau 94

	2018	2019	2020
Maladies professionnels	0	0	0
Accident de travail	2	0	0
Accident de service	9	6	3
Accident de trajet	6	3	1

IV.3.F. Les autres congés

Tableau 95

	2018		2019		2020	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Maternité	5	482	3	355	3	336
Paternité	0	0	1	11	3	33
Bonifié	5	295	4	256	1	65
Total	10	777	8	622	7	434

IV.4. Qualité de vie au travail

IV.4.A Télétravail

La mise en œuvre du télétravail s'inscrit dans la volonté du Collège de France de promouvoir la qualité de vie au travail en permettant aux agents de trouver la meilleure adéquation possible entre vie professionnelle et personnelle.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Nombre de personnes exerçant des fonctions adaptés au télétravail

Tableau 96

BIATSS Titulaires	177
BIATSS contractuels	75
Total	252

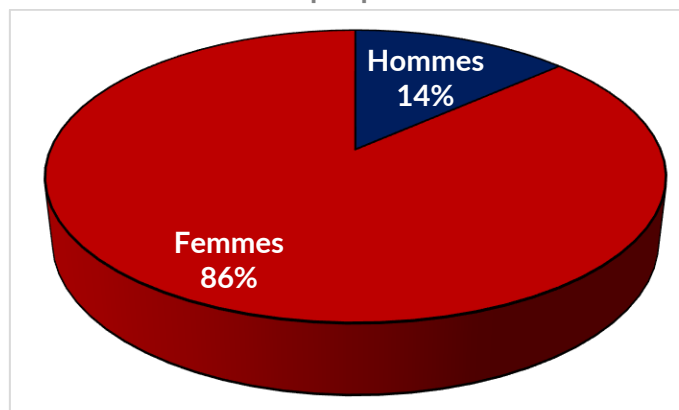
Nombre d'agents en télétravail	37
%	14,7%

Répartition des personnels en situation de télétravail par genre

Tableau 97

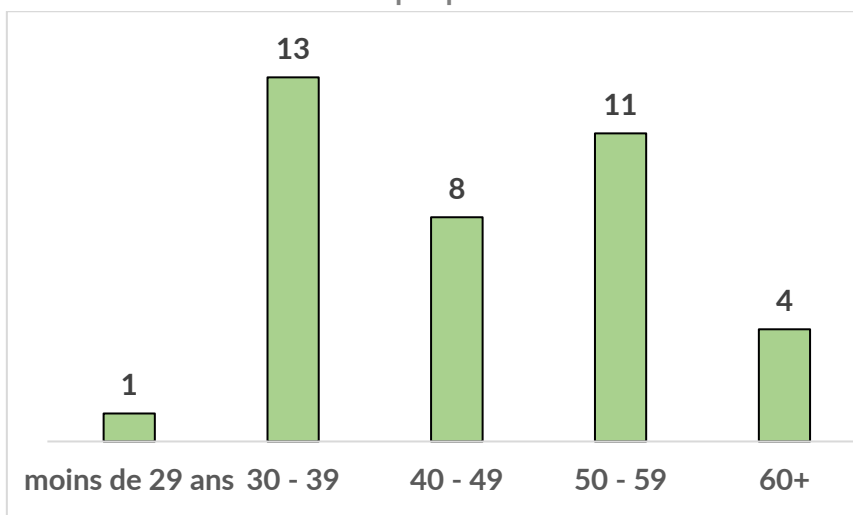
Femmes	Hommes
32	5

Graphique 43



Répartition des personnels en situation de télétravail par âge

Graphique 44

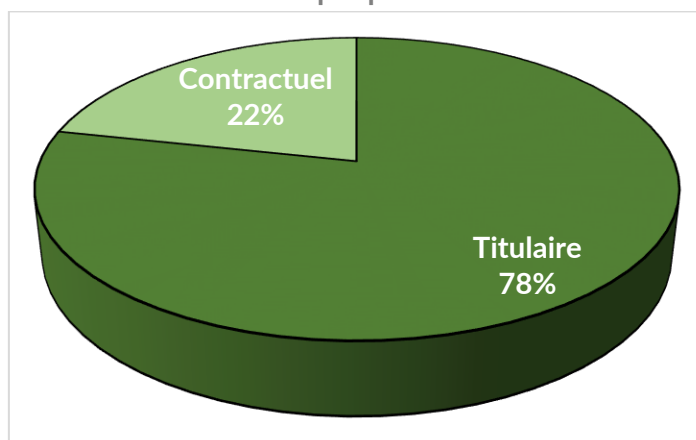


Répartition des agents en situation de télétravail par situation contractuelle

Tableau 98

Titulaire	Contractuel
29	8

Graphique 45



IV.4.B Risques psychosociaux

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, ainsi que les conséquences liées à la crise sanitaire expliquent l'absence de réunion jusqu'en 2020.

IV.4.C Projet sport & bien-être

Le Collège de France a mis en place un projet sport & bien-être en 2018, afin de proposer des activités au personnel.

Nombre d'activités proposés dans le cadre du projet sport & bien-être

Tableau 99

	Nombre d'activités	Nombre de participants
2018	2	132
2019	3	174
2020	1	11

En raison de la crise sanitaire, l'organisation des événements sportifs en présentiel pour l'année 2020 a été interrompue. Des informations gouvernementales sur la pratique des activités sportives à domicile, la gestion du stress ou encore des conseils alimentaires ont été proposés sur l'intranet du Collège de France pour faire face à cette situation. Des activités en visio ont également été proposées et seront renouvelées en 2021.

V. ACTION SOCIALE

Le Collège de France dispose d'un propre budget d'action sociale, d'une assistante sociale effectuant des permanences régulièrement, propose aux 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 2018 et 2020 des dépenses

Tableau 100

	2018	2019	2020
Vacations de l'assistance sociale	12 963 €	12 582 €	13 304,45 €
Séance supplémentaire : Psychologue	0 €	720 €	0 €
Restauration Paris	149 459 €	140 488 €	65 589 €
Restauration Aix en Province	1 810 €	2 053 €	1 068 €
Remboursements restauration	0 €	0 €	95 305 €
Subvention du CLAS	10 000 €	10 000 €	10 000 €
Tickets restaurant	26 273 €	27 998 €	16 515 €
Total	200 505 €	193 840 €	201 781 €

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

Remboursements des frais de restauration liés à la fermeture de la cantine AURA pendant la crise sanitaire

Tableau 101

	Mai		Juin		Juillet	
	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
Services administratives	6 002,50 €	58	26 495,00 €	160	13 667,50 €	161
CIRB	6 545,00 €	47	13 072,50 €	59	5 372,50 €	55
Chimie	3 430,00 €	18	7 210,00 €	23	2 730,00 €	23
Physique	647,50 €	6	2 380,00 €	13	1 260,00 €	13
Chaires	0,00 €	0	4 637,50 €	31	1 855,00 €	28
Total	16 625,00 €	129	53 795,00 €	286	24 885,00 €	280

Lors de la reprise progressive de travail à l'issue du premier confinement, un effort financier lié aux frais de restauration a été consenti par l'établissement.

V.2. Les bénéficiaires de l'action sociale

Comparaison entre 2018 et 2020 du nombre de bénéficiaires par action sociale

Tableau 102

	2018	2019	2020
Etudes des enfants	2	3	0
Enfants handicapés	2	2	2
Loisirs et vacances	7	5	3
Chèques vacances	1	0	0
Séjours et centres aérés	3	3	3
Logement	3	1	1
Secours exceptionnel	6	4	1
Carte CEZAM	8	3	4
Total	32	21	14

Répartition des bénéficiaires par genre

Tableau 103

	Femmes	Hommes
Etudes des enfants	0	0
Enfants handicapés	0	2
Loisirs et vacances	0	3
Chèques vacances	0	0
Séjours et centres aérés	1	2
Logement	1	0
Secours exceptionnel	0	1
Carte CEZAM	3	1
Total	5	9

Répartition des bénéficiaires par catégorie

Tableau 104

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Etudes des enfants	0	0	0
Enfants handicapés	0	1	1
Loisirs et vacances	0	1	2
Chèques vacances	0	0	0
Séjours et centres aérés	0	0	3
Logement	0	0	1
Secours exceptionnel	0	1	0
Carte CEZAM	1	2	1
Total	1	5	8

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 poursuivi jusqu'en Novembre 2020 le 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.

Pendant le premier confinement lié à la crise sanitaire exceptionnelle, le restaurant administratif a suspendu ses activités entre le 17 mars 2020 et le 15 Juillet 2020.

Nombre de repas servis par l'AURA en 2020

Tableau 105

	2018	2019	2020
Total	22395	20727	9038

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 s'élève à 10 000 € par an.

VI. GLOSSAIRE

Acronyme	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
RSU	Rapport social unique
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

Collecte des données : Eric Van Zandt
Mis en page : Kyle McHardy
Page de couverture & page de chiffres clés : Guillaume Cassar