



COLLÈGE
DE FRANCE
—1530—

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2021

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	16
I.1. Présentation générale	16
I.2. Personnels rémunérés par le Collège de France	21
I.2.A. L'ensemble des effectifs	21
I.2.B. Les professeurs et maitres de conférences	26
I.2.B.a. Les professeurs du Collège de France	27
I.2.B.b. Les professeurs honoraires du Collège de France	33
I.2.B.c. Les enseignants-chercheurs	34
I.2.D. Les agents non titulaires	53
I.2.D.a. Les BIATSS non titulaires	58
I.2.D.b. Les chercheurs non titulaires	61
I.2.E. Les personnels en situation de handicap	63
I.2.F. Les vacataires et les stagiaires	65
I.3. Personnels non rémunérés par le Collège de France	67
I.4. Accueil des jeunes chercheurs	70
II. EMPLOIS, RÉMUNÉRATIONS ET RÉGIME INDEMNITAIRE	71
II.1. Évolution des emplois	71
II.2. Masse salariale	72
II.2.A. Définition	72
II.2.B. Budget de l'État	72

II.2.C. Budget de l'établissement (Budget de recherche et Budget ressources propres) ___	73
II.3. Rémunération et régime indemnitaire _____	75
II.3.A. Primes et indemnités _____	75
II.3.B Salaire moyen, primes incluses, au Collège de France _____	81
III. LA FORMATION CONTINUE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS _____	82
III.1 Les examens professionnels _____	82
III.2 La formation continue et initiale _____	82
III.2.A Le nombre d'agents (formation initiale et continue) _____	82
III.2.B Les dépenses _____	83
III.2.C Les formations dispensées : types, nombre, durée _____	83
IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL _____	85
IV.1. La médecine de prévention _____	85
IV.2. Hygiène, sécurité et conditions de travail _____	89
IV.2.A Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail _____	89
IV.2.B. Bilan des formations en hygiène et sécurité _____	90
IV.3. Les congés _____	91
IV.3.A. Les congés annuels _____	91
IV.3.B. Le compte épargne-temps _____	91
IV.3.C. Les congés de maladie ordinaire _____	92
IV.3.D. Congés de longue maladie et longue durée _____	93
IV.3.E. Les accidents et maladies professionnelles _____	93
IV.3.F. Les autres congés _____	94
IV.4. Qualité de vie au travail _____	94
IV.4.A Télétravail _____	94

IV.4.B Risques psychosociaux	97
IV.4.C Projet sport & bien-être	97
V. ACTION SOCIALE	98
V.1. Les dépenses	98
V.2. Les bénéficiaires de l'action sociale	99
V.3. L'AURA	100
V.4 Le Comité Local d'Action Sociale (CLAS)	100
VI. GLOSSAIRE	101

Chiffres clés 2021

Effectifs



Le Collège de France compte :

805 agents

52% sont des personnels rémunérés par le Collège de France

48% sont des personnels hébergés

Focus sur les personnels du Collège de France :

417 agents dont

160 enseignants-chercheurs

257 BIATSS

49% sont des femmes

51% sont des hommes

Les agents du Collège de France ont en moyenne 44 ans

Statut des personnels :

219 sont des agents fonctionnaires

198 sont des agents contractuels

Répartition des personnels par fonctions :

Fonctions bibliothèques : 51 agents

Fonctions recherche : 228 agents

Fonctions administratives : 138 agents

Masse Salariale



La masse salariale du Collège de France c'est :

Rémunérations principales 14 531 176 €

Rémunération accessoires 230 043 €

Primes et indemnités 3 275 924 €

Charges patronales 9 846 483 €

TOTAL 27 883 626 €

Formation



La formation au Collège de France représente :

662 jours de formations en 2021

140 000€ de budget

240 agents ont participé aux formations en 2021

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.

- *Methodologie*

Les données sur les ressources humaines sont extraites des logiciels de ressources humaines VIRTUALIA et WINPAIE.

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. La date d'observation retenue est le 31 décembre 2021. Certaines données (notamment concernant la masse salariale) portent sur l'année civile 2021, d'autres sur l'année universitaire 2020-2021. 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 rapport social unique 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 2021 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 :

- la sécurité et la santé au travail et amélioration des conditions de travail des personnels ;
- 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 ;
- l'information et la sensibilisation des 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)*

La commission paritaire d'établissement (CPE) tient une place importante au sein du dispositif de concertation de la fonction publique. La CPE est une instance consultative paritaire où siègent des représentants des personnels BIATSS et des représentants de l'administration. Elle est consultée sur les questions d'ordre individuel défavorables relatives aux recrutements et propositions de refus de titularisation, de détachement, de disponibilité et de mutation (avis de l'administrateur requis).

- *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 : Stéphanie Alexandre (DGS-DRH)*

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 référent radicalisation : Stéphanie Alexandre*

Le référent radicalisation, dont la mise en place s'inscrit dans le cadre d'une stratégie globale de défense et de sécurité au sein des établissements d'enseignement supérieur, est l'interlocuteur des services préfectoraux concernés et du ministère de l'enseignement supérieur pour les questions relatives à la radicalisation.

- *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 : Stéphanie Alexandre*

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 lanceur d'alerte : Dario Mantovani*

Le référent lanceur d'alerte, exerce la mission de recueil des informations des lanceurs d'alerte. A ce titre, un dysfonctionnement affectant gravement le fonctionnement de l'établissement peut être porté à sa connaissance. Les faits susceptibles d'être révélés ou signalés doivent paraître constitutifs « d'un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement internationale régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatérale d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou une préjudice graves pour l'intérêt générale, dont elle a eu personnellement connaissance ».

- *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 : Fabienne Tafé (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.

- *Le référent « science avec et pour la société » : Thomas Römer*

Dans le cadre de la stratégie ministérielle en faveur d'une « science avec et pour la société » (SAPS), le référent « science avec et pour la société » est chargé de définir une stratégie visant à renforcer les relations entre les chercheurs et les citoyens. Il veille à améliorer la qualité et l'efficacité des interactions entre les scientifiques, les médias et le public.

I. EFFECTIFS, CARRIÈRES ET RECRUTEMENTS

I.1. Présentation générale

En 2021, le Collège de France rémunère 417 personnels (BIATSS, professeurs et enseignants-chercheurs). En parallèle, on dénombre 388 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	257	160	417
	62%	38%	
CNRS	51	115	166
	31%	69%	
INSERM	13	26	39
	33%	67%	
Universités	5	85	90
	6%	94%	
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé etc.)	29	64	93
	31%	69%	
Total	355	450	805
	44%	56%	

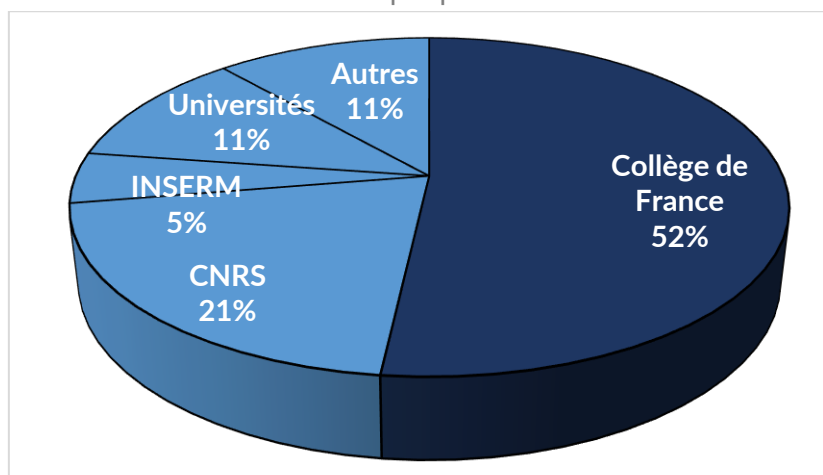
Les effectifs du Collège de France

Tableau 2

	Femmes		Hommes		Total effectifs
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Fonctions Bibliothèques	34	66,7%	17	33,3%	51
Fonctions Recherche	96	42,1%	132	57,9%	228
Fonctions Administratives	74	53,6%	64	46,4%	138
Sous Total type de fonctions	204	48,9%	213	51,1%	417
Titulaires CDF	108	49,3%	111	50,7%	219
Contractuels CDF	96	48,5%	102	51,5%	198
Sous Total CDF	204	48,9%	213	51,1%	417
Enseignants chercheurs CDF	53	33,1%	107	66,9%	160
BIATSS Titulaires et contractuels CDF	151	58,8%	106	41,2%	257
Sous Total CDF	204	48,9%	213	51,1%	417
BIATSS Titulaires CDF	96	56,5%	74	43,5%	170
BIATSS Contractuels CDF	55	63,2%	32	36,8%	87
Sous Total BIATSS	151	58,8%	106	41,2%	257
EC titulaires CDF	12	24,5%	37	75,5%	49
EC contractuels CDF	41	36,9%	70	63,1%	111
Sous Total EC	53	33,1%	107	66,9%	160
Hébergés enseignants chercheurs	122	41,9%	169	58,1%	291
Hébergés BIATSS	57	58,8%	40	41,2%	97
Sous total hébergés	179	46,1%	209	53,9%	388
Doctorants hébergés (<i>non comptabilisés dans BS</i>)	55	43,3%	72	56,7%	127
Honoraires	5	7,6%	61	92,4%	66
Base générale Professeurs honoraires et doctorants hébergés	443	44,4%	555	55,6%	998

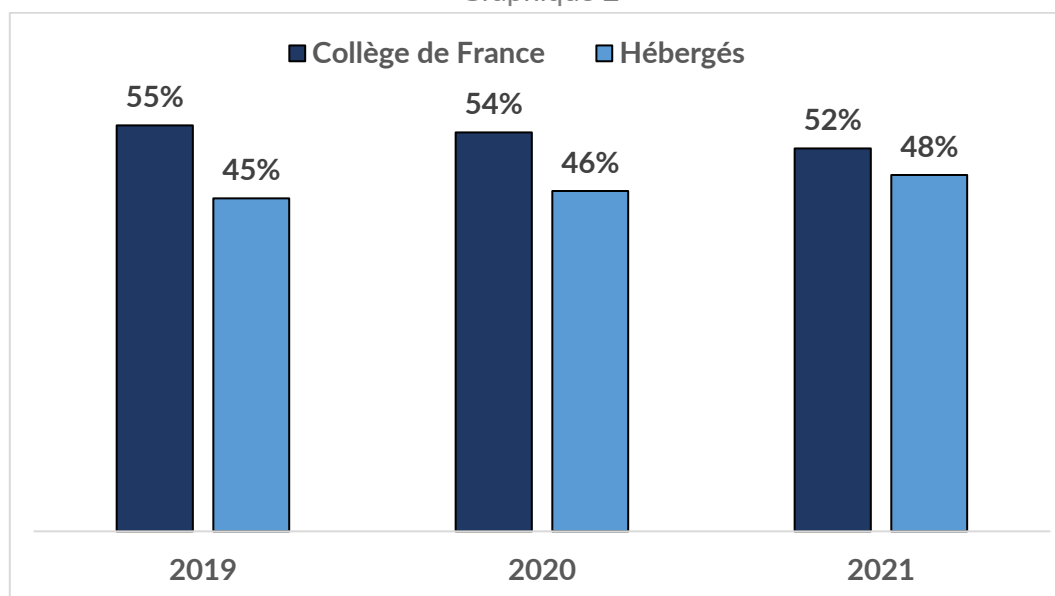
Répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 1



Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 2



En 2021, on note que 48% des personnels en activité sont employés par des organismes extérieurs.

**Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des EC
par organisme de rattachement**

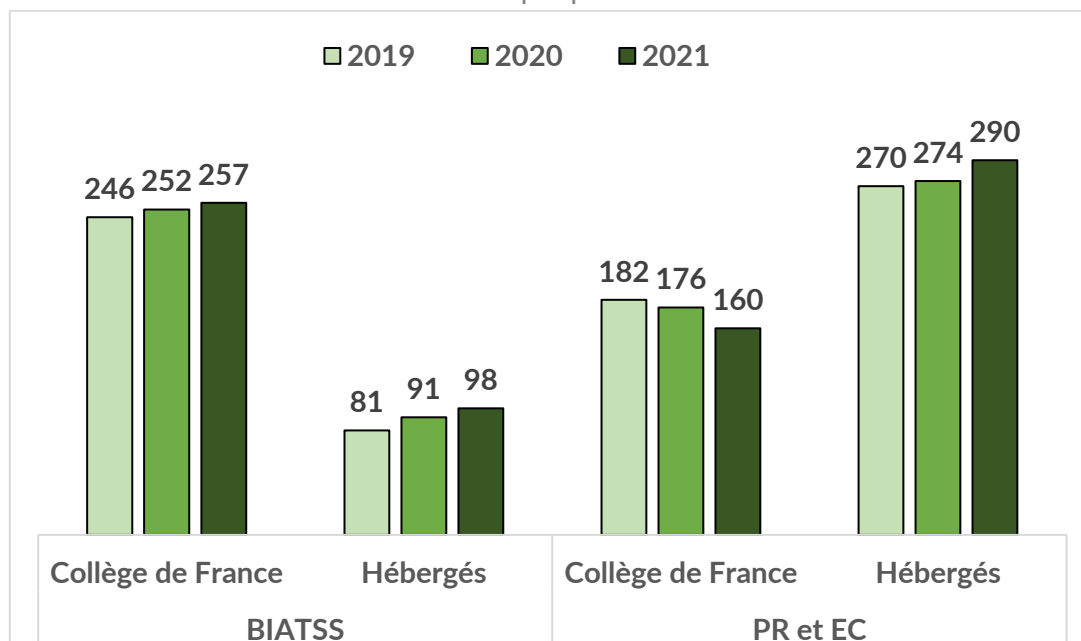
Tableau 3

Organisme de rattachement	BIATSS			PR et EC			Total		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Collège de France	246	252	257	182	176	160	428	428	417
	57%	59%	62%	43%	41%	38%			
CNRS	47	50	51	113	110	115	160	160	166
	29%	31%	31%	71%	69%	69%			
INSERM	12	13	13	26	23	26	38	36	39
	32%	36%	33%	68%	64%	67%			
Universités	4	3	5	45	59	85	49	62	90
	8%	5%	6%	92%	95%	94%			
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé etc.)	18	25	29	86	82	64	104	107	93
	17%	23%	31%	83%	77%	69%			
Total	327	343	355	452	450	450	779	793	805
	42%	43%	44%	58%	57%	56%			

Si on remarque une très légère hausse des effectifs globaux en 2021 (plus 1,5% par rapport à 2020), on constate d'une part, que le pourcentage des personnels hébergés par l'établissement est en augmentation de 6.3% et d'autre part une baisse sensible de 9% du nombre des enseignants-chercheurs pour une hausse de 2% des personnels BIATSS rémunérés par le Collège de France.

**Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des effectifs
par type de population et par organisme de rattachement**

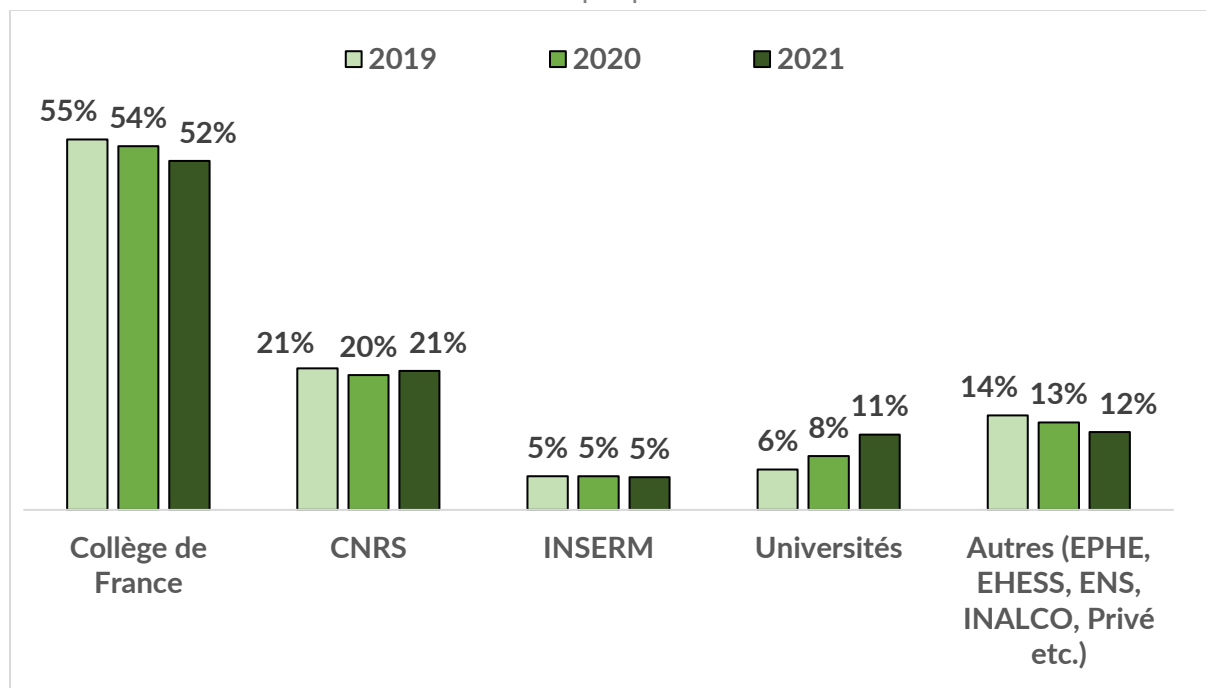
Graphique 3



L'effectif des personnels rémunérés par le Collège de France en 2021 est en légère baisse par rapport à 2020 et 2019 (-2.5%) alors que celui des personnels hébergés est en hausse de 6.3% par rapport à 2020 et de 10.5% par rapport à 2019.

Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 4



I.2. Personnels rémunérés par le Collège de France

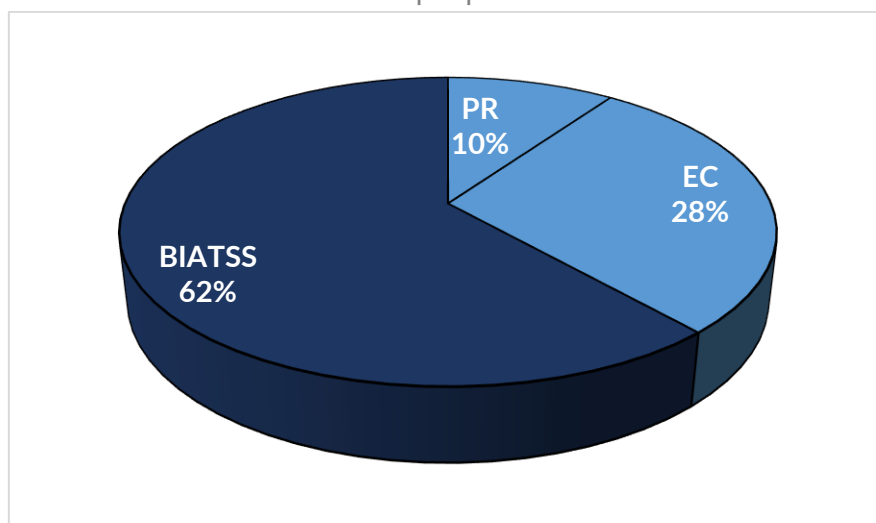
I.2.A. L'ensemble des effectifs

Tableau 4

Personnels rémunérés par le Collège de France		2019		2020		2021		
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Enseignants-Chercheurs	Professeurs	46	11%	40	9%	41	10%	
	MCF	10	2%	10	2%	8	2%	
	EC contractuels	126	29%	126	29%	111	27%	
BIATSS	Titulaires	A	68	16%	64	15%	68	16%
		B	55	13%	57	13%	54	13%
		C	58	14%	56	13%	48	12%
	Contractuels	A	35	8%	40	9%	52	12%
		B	16	4%	19	4%	21	5%
		C	14	3%	16	4%	14	3%
Total		428		428		417		

Répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs

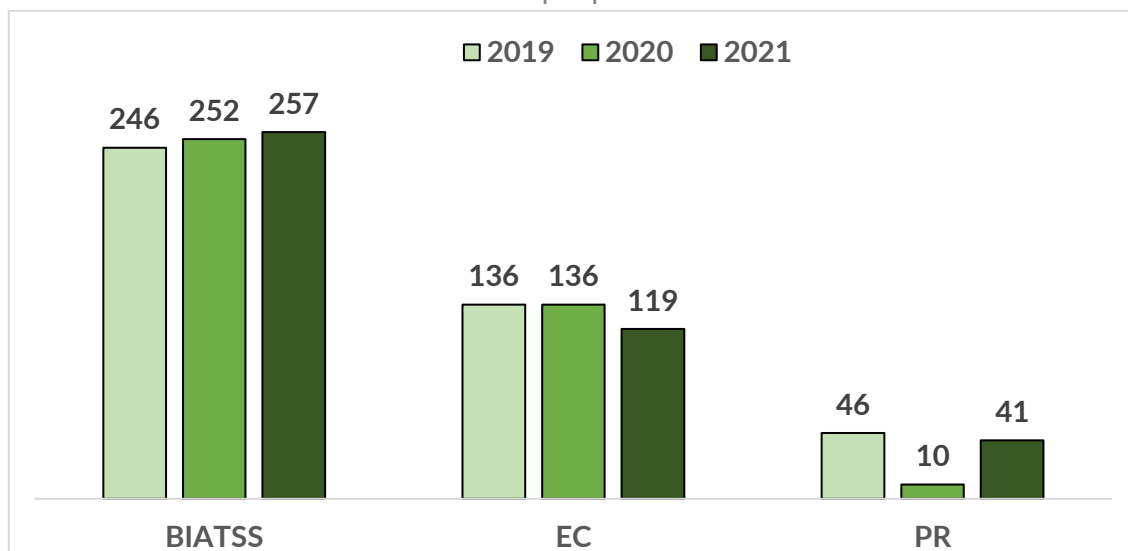
Graphique 5



Les personnels BIATSS représentent 61% en 2021 de l'effectif total des personnels rémunérés par le Collège de France contre 59% en 2020 et 57% en 2019.

Comparaison entre 2019 et 2021 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 2020. On remarque une légère baisse du nombre des enseignants-chercheurs rémunérés par le Collège de France.

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%	2	1%	51	12%
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	32	12%	44	28%	76	18%
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	2	1%	7	4%	9	2%
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	12	5%	36	23%	48	12%
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	3	1%	5	3%	8	2%
11 - Sciences de l'homme et de la société	22	9%	59	37%	81	19%
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	0	0%	6	4%	6	1%
13 - Diffusion des savoirs et musées	24	9%	1	1%	25	6%
14 - Immobilier	48	19%	0	0%	48	12%
15 - Pilotage et support du programme	65	25%	0	0%	65	16%
Total	257		160		417	

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. 64.3% % des enseignants-chercheurs du Collège de France sont regroupés dans le domaine des « Sciences de l'homme et de la société » et des « Sciences de la vie, biotechnologie et santé ». 44 % des personnels BIATSS occupent des fonctions de pilotage et immobilier.

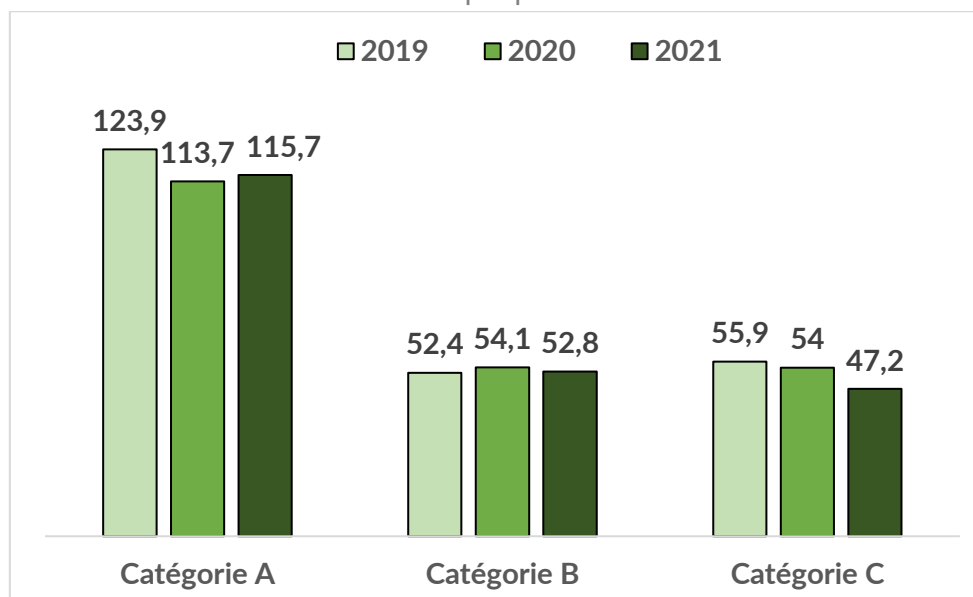
Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des effectifs par action

Tableau 6

Actions	2019 effectifs	2020 effectifs	2021 effectifs
05 - Bibliothèques et documentation	53	52	51
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	89	83	76
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	8	10	9
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	44	49	48
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	10	9	8
11 - Sciences de l'homme et de la société	87	82	81
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	6	9	6
13 - Diffusion des savoirs et musées	23	22	25
14 - Immobilier	47	49	48
15 - Pilotage et support du programme	61	63	65
Total	428	428	417

Comparaison entre 2019 et 2021 des ETPT des agents titulaires par catégorie

Graphique 7



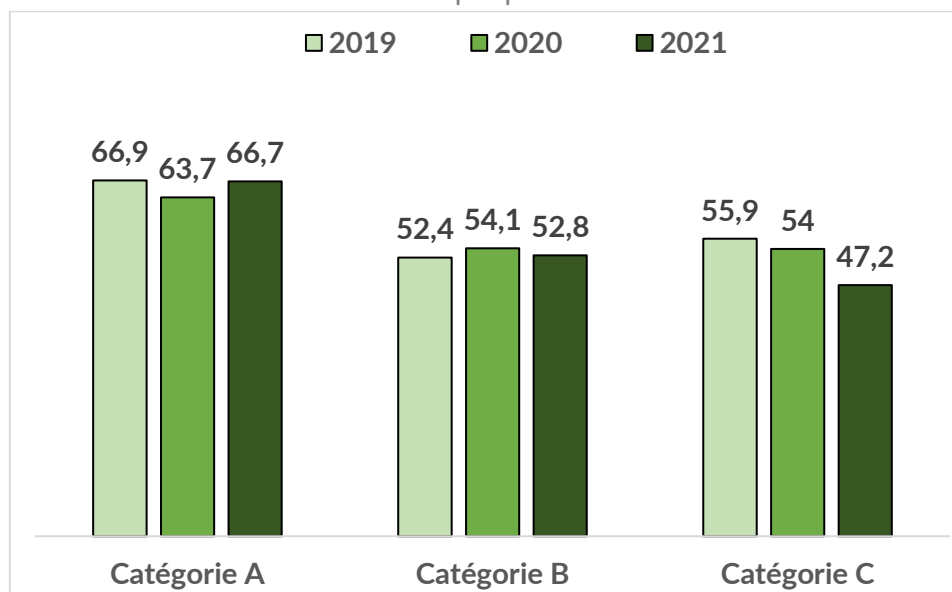
Comparaison entre 2019 et 2021 des ETPT des agents titulaires par catégorie

Tableau 7

	2019		2020		2021	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	125	123,9	115	113,7	117	115,7
Catégorie B	55	52,4	56	54,1	54	52,8
Catégorie C	58	55,9	56	54	48	47,2
Total	238	232,2	227	221,8	219	215,7

Comparaison entre 2019 et 2021 des ETPT des agents titulaires BIATSS par catégorie

Graphique 8



Comparaison entre 2019 et 2021 des ETPT des agents titulaires BIATSS par catégorie

Tableau 8

	2019		2020		2021	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	68	66,9	65	63,7	68	66,7
Catégorie B	55	52,4	56	54,1	54	52,8
Catégorie C	58	55,9	56	54	48	47,2
Total	181	175,2	177	171,8	170	166,7

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

Comparaison entre 2019 et 2021 des professeurs du Collège de France entrants et sortants

Tableau 9

		2019	2020	2021
Arrivée	Nomination *	6	3	1
Départ	Démission	0	1	0
	Départ à la retraite	5	8	0
	Décès	0	0	0
	Décès (honoraires)	0	1	2

*Sur Décret

Comparaison entre 2019 et 2021 des maîtres de conférences titulaires entrants et sortants

Tableau 10

	2019	2020	2021
Recrutement	0	0	0
Départ à la retraite	1	1	1

Comparaison entre 2019 et 2021 des avancements de grade des EC titulaires

Tableau 11

Avancement de grade	2019	2020	2021
Promouvables	6	6	6
Promus	0	0	1

Parmi les enseignants-chercheurs titulaires promouvables on dénombre 4 femmes et 2 hommes et une promotion à la hors-classe.

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 2021	7	34	41

Evolution entre 2019 et 2021 des effectifs des professeurs du Collège de France sur les chaires pérennes et non pérennes

Tableau 13

	2019	2020	2021
Professeurs du Collège de France	46	40	41
Professeurs sur chaires annuelles	4	2	6
Professeurs sur chaires internationales	6	7	7
Total	56	49	54

Effectifs des professeurs par genre

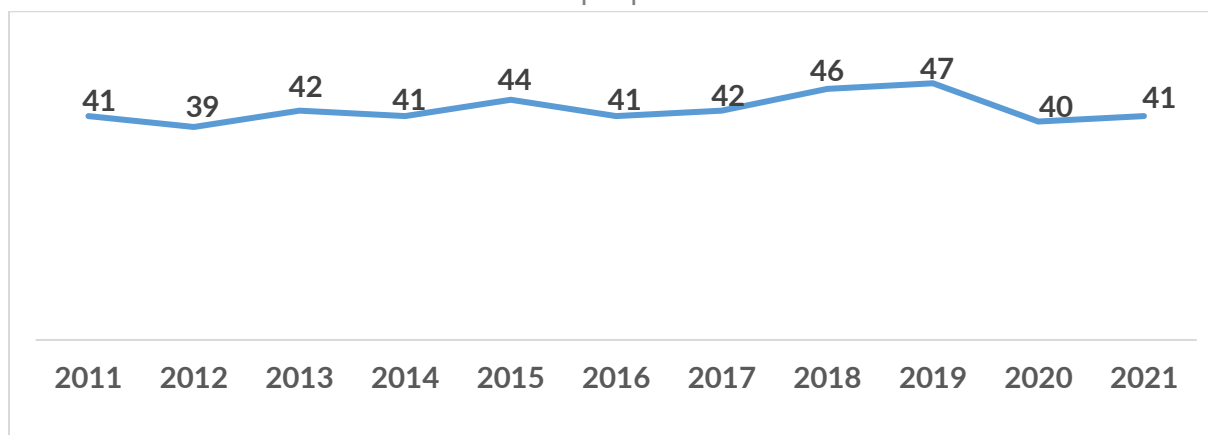
Tableau 14

	2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs du Collège de France	9	37	7	33	7	34
Professeurs sur chaires annuelles	0	4	0	2	2	4
Professeurs sur chaires internationales	1	5	1	6	1	6
	10	46	8	41	10	44

En 2021, comme en 2020 seulement 17% des professeurs du Collège de France sont des femmes, contre 19% en 2019.

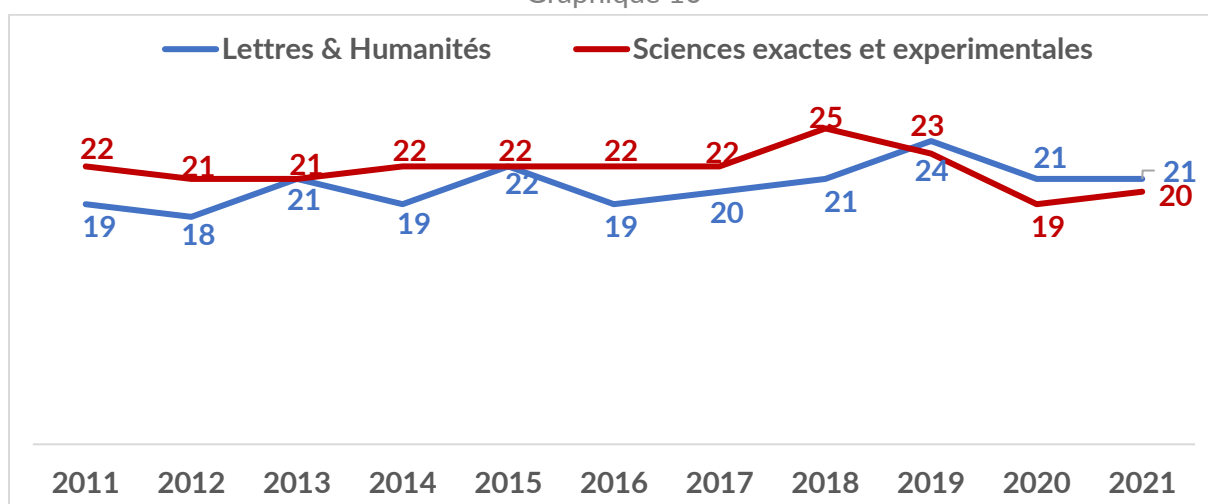
Evolution des effectifs des professeurs titulaires pour la période 2011-2021

Graphique 9



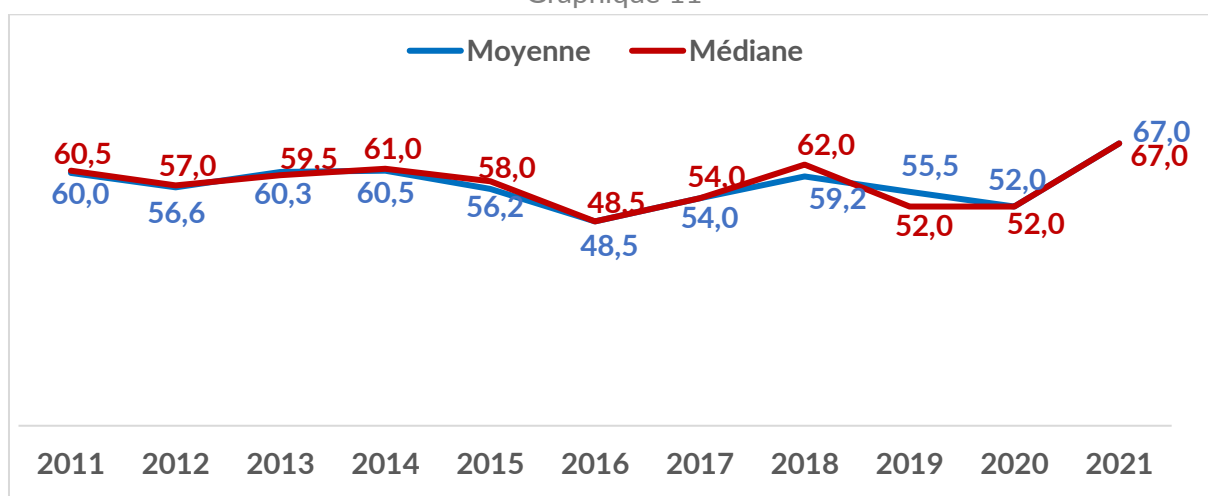
Evolution des effectifs des professeurs titulaires par domaine d'activité pour la période 2011-2021

Graphique 10



Comparaisons relatives à l'âge des professeurs au moment de leur recrutement par année pour la période 2011-2021 : moyenne et médiane

Graphique 11



Les chaires statutaires entre 2019 et 2021

Tableau 15

Créations	Terminaisons
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
2021	
Géométrie spectrale	
Civilisation de l'Egypte pharaonique	
Histoire des Lumières (XVIIIe-XXIe siècle)	
Formation planétaire: de la Terre aux exoplanètes	
Evolution du développement et des génomes	
Questions morales et enjeux politiques dans les sociétés contemporaines	
Activations en chimie moléculaire	

Sur cette période de trois ans, 11 chaires statutaires ont été publiées au Journal Officiel tandis que 13 chaires ont été clôturées en raison du départ à la retraite de leur titulaire.

Les chaires pluriannuelles entre 2019 et 2021

Tableau 16

ETAT		
Chaire de création artistique	Chaire Européenne	Chaire internationale
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
2021/2022		
		Denis Duboule Edhem Eldem Ngo Bao-Chau

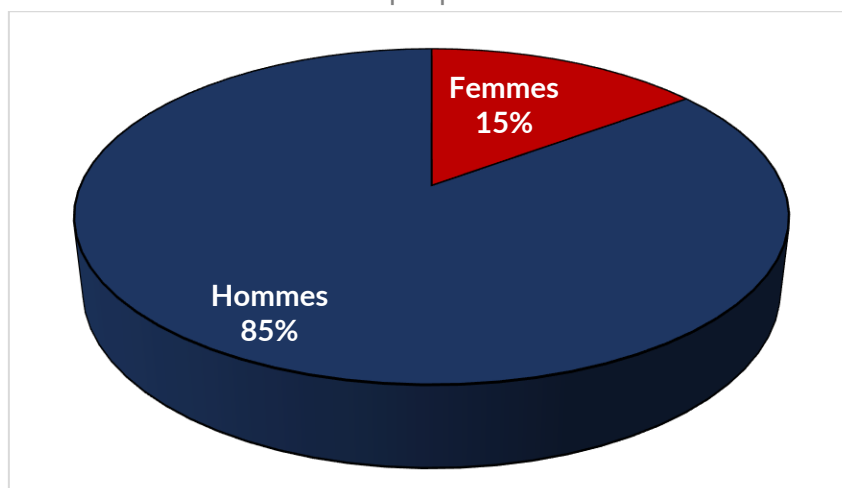
Les chaires annuelles entre 2019 et 2021

Tableau 17

CONVENTION/RESSOURCES PROPRES						
CHAIRE INRIA	Chaire Fondation Bettencourt Schueller	Chaire annuelle Francophonie : AUF	Chaire annuelle Santé publique: Agence Santé Publique France	Chaire annuelle Biodiversité et Ecosystèmes	Chaire annuelle Avenir Commun Durable	Chaire annuelle L'invention de l'Europe par les langues et la culture
2019/2020						
Walter Fontana	Jean-Louis Bouchaud	Yadh Ben Achour	Didier Fassin			
2020/2021						
M Frédéric Magniez	Reporté	Reporté	Reporté	Christopher Bowler		
2021/2022						
Wendy Elizabeth Mackay	Daniel Lincot	Reporté	Rémy Slama	Tatiana Giraud	Christian Gollier	Alberto Manguel

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

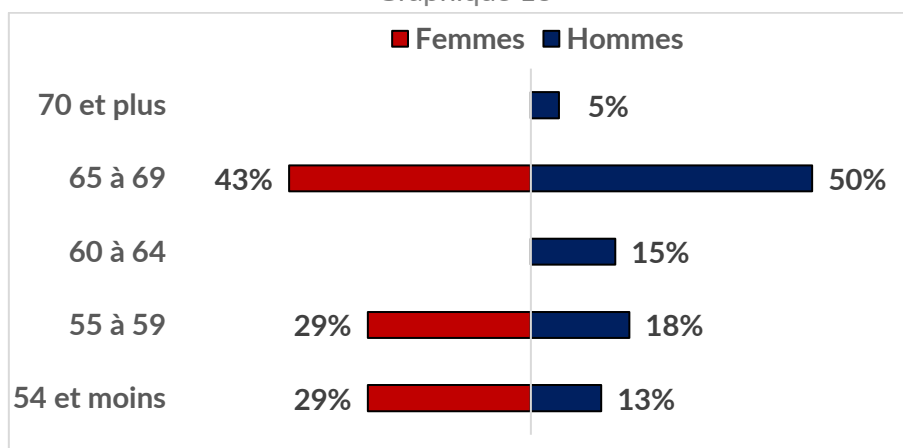
Graphique 12



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



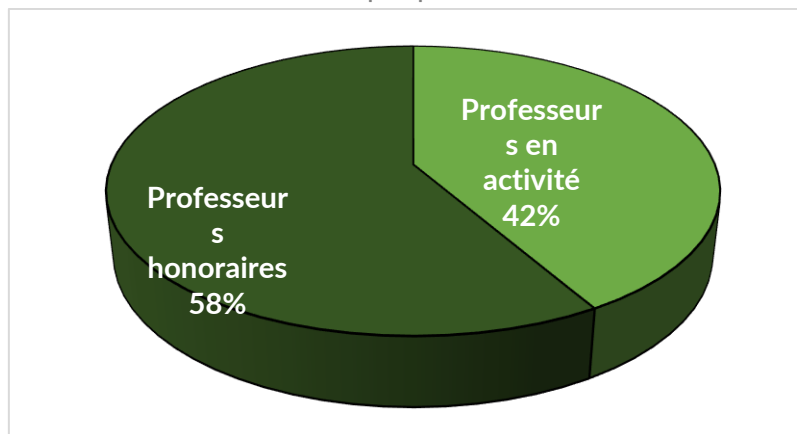
Les professeurs du Collège de France sont, en 2021, pour 63% d'entre eux, âgés de plus de 60 ans, contre 56% en 2020 et 59.5% en 2019. Les femmes représentent 15% des effectifs ; 58% d'entre elles sont âgées de moins de 60 ans contre 62% en 2020. La moyenne d'âge des professeurs du Collège de France est de 62 ans, alors qu'elle était de 60.5 ans en 2020.

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

En 2021, 66 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 de 73 ans. Il 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 2021, l'écart entre le nombre des professeurs en activité et celui des professeurs honoraires reste constant comparé à 2020. Cela s'explique par un équilibre entre les créations et les terminaisons de chaires 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).

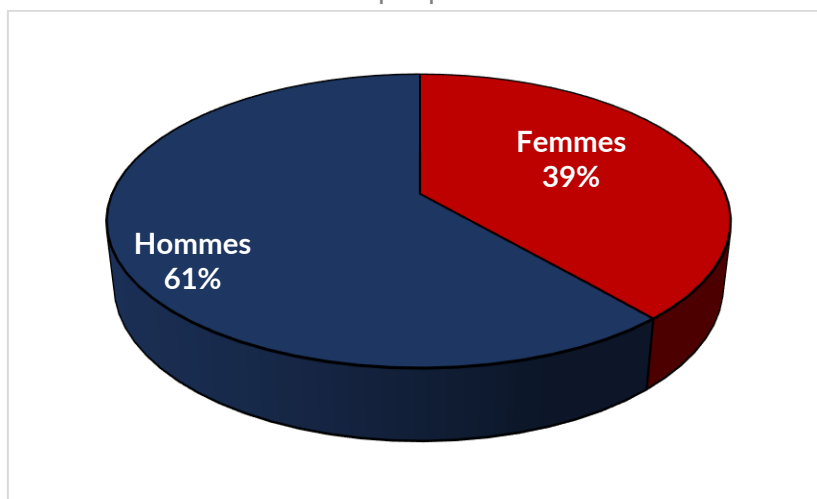
Répartition des enseignants-chercheurs par type de population

Tableau 18

	Femmes	Hommes	Effectif	%
Professeurs sur chaires annuelles, pluriannuelles et MCF	5	11	16	13%
Doctorants et post-doctorants	26	40	66	55%
ATER	7	12	19	16%
Autres chercheurs	8	10	18	15%
Total	46	73	119	

Répartition des enseignants-chercheurs par genre

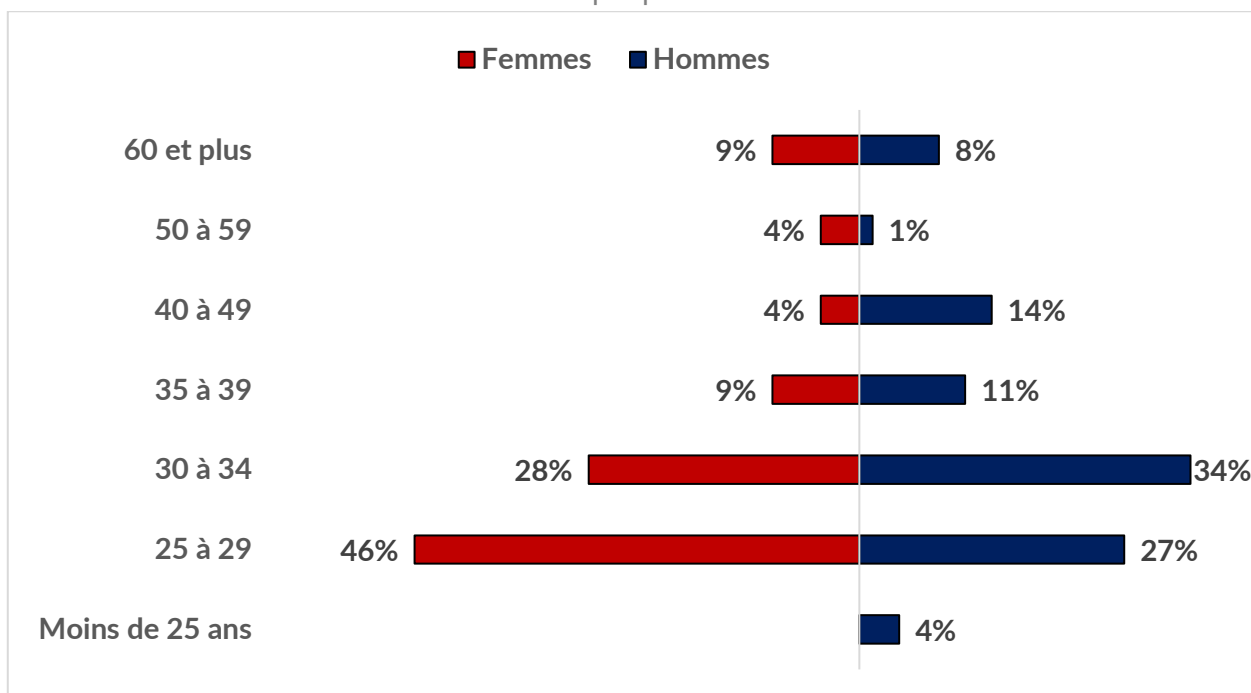
Graphique 15



39% des enseignants-chercheurs rémunérés par le Collège de France en 2021 sont des femmes, contre 42% en 2020.

Répartition des enseignants-chercheurs par âge et par genre

Graphique 16



Chez les enseignants chercheurs, 87% des femmes sont âgées de moins de 50 ans alors que 90% des hommes ont moins de 50 ans. La moyenne d'âge est de 35 ans.

I.2.C. Les BIATSS titulaires

Au 31 décembre 2021, le Collège de France dénombre 257 agents publics sur des fonctions BIATSS. Parmi eux, 170 sont titulaires et répartis de la façon suivante : 151 personnels ITRF, 10 personnels de l'AENES, 8 personnels de bibliothèque et 1 infirmière.

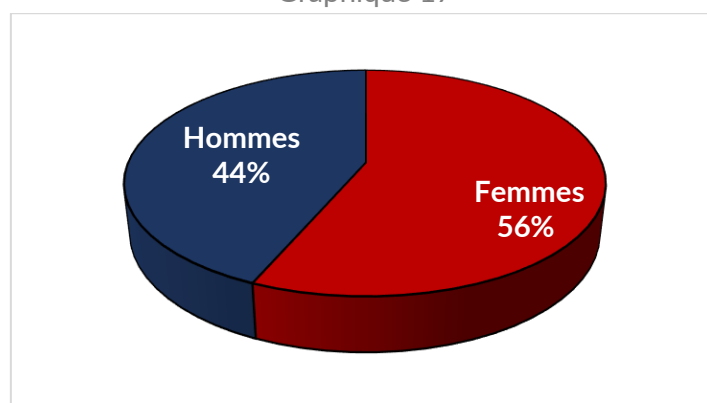
Répartition des BIATSS titulaires par catégorie et par genre

Tableau 19

		Femmes			Hommes			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Titulaires	ITRF	32	32	20	27	16	24	151
	AENES/Santé	3	4	1	3	0	0	11
	Bibliothèques	2	0	2	1	2	1	8
Non-titulaires	Contractuel	32	12	11	20	9	3	87
Total		69	48	34	51	27	28	257

Répartition des BIATSS titulaires par genre

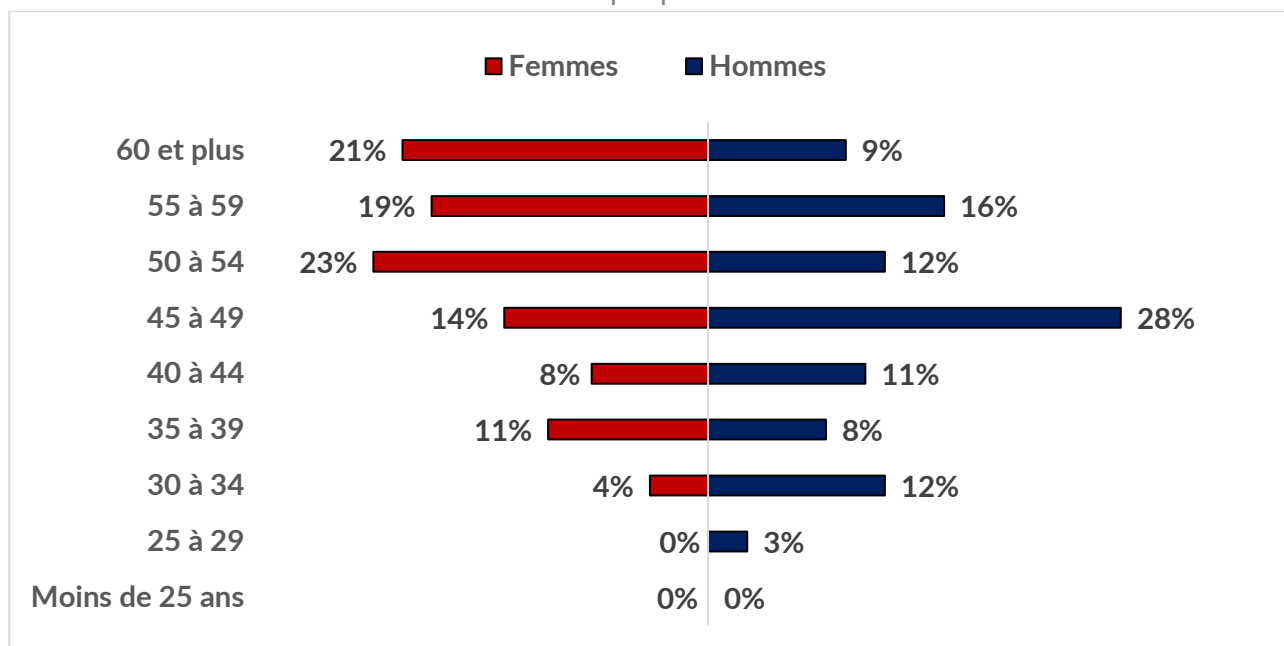
Graphique 17



56% des BIATSS titulaires sont des femmes.

Répartition des BIATSS titulaires par âge et par genre

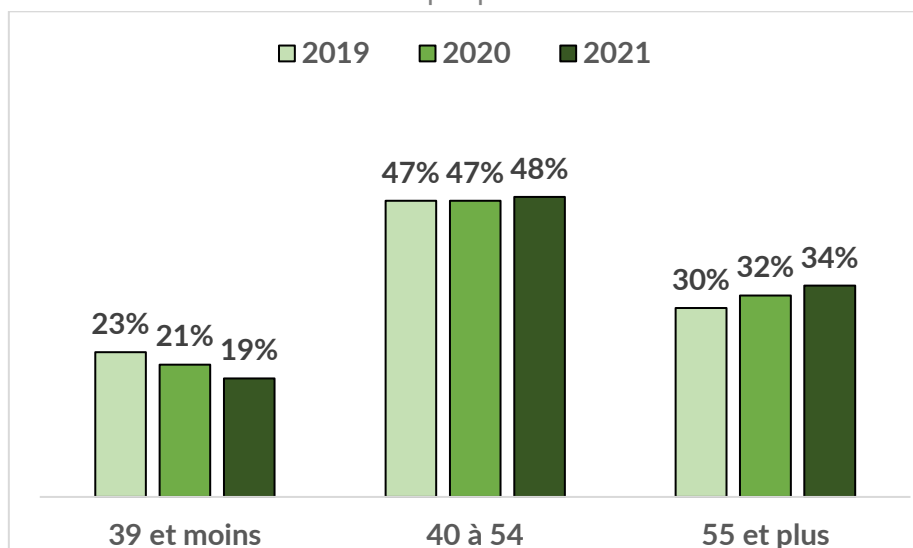
Graphique 18



Les hommes de moins de 45 ans représentent 33.8% des effectifs masculins alors que 24% des femmes ont moins de 45 ans.

Évolution des effectifs par âge entre 2019 et 2021

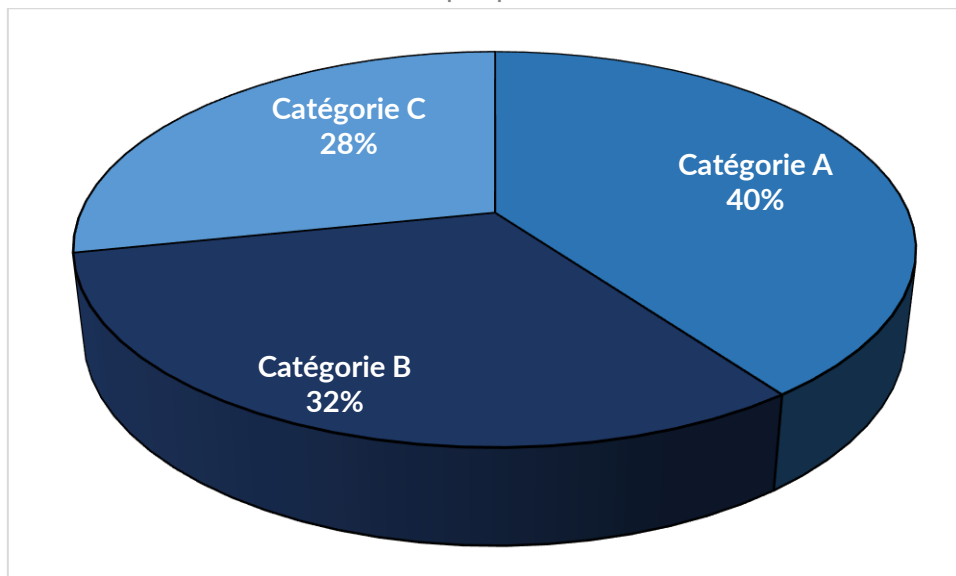
Graphique 19



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 49 ans.

Répartition des BIATSS titulaires par catégorie

Graphique 20



En 2021, les personnels de catégorie A représentent 40% des effectifs, contre 36% en 2020.

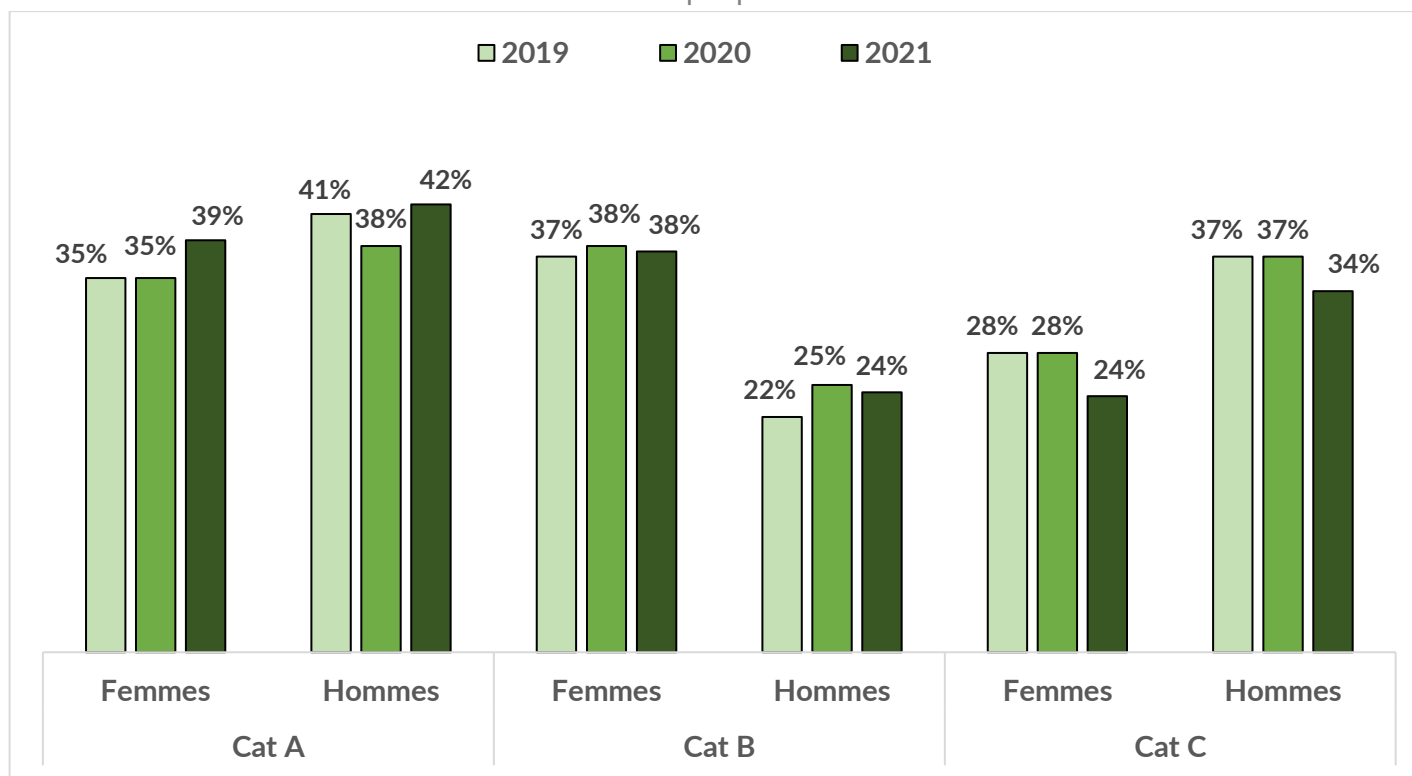
Répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie

Tableau 20

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Catégorie A	37	39%	31	42%
Catégorie B	36	38%	18	24%
Catégorie C	23	24%	25	34%
Total	96		74	

Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie

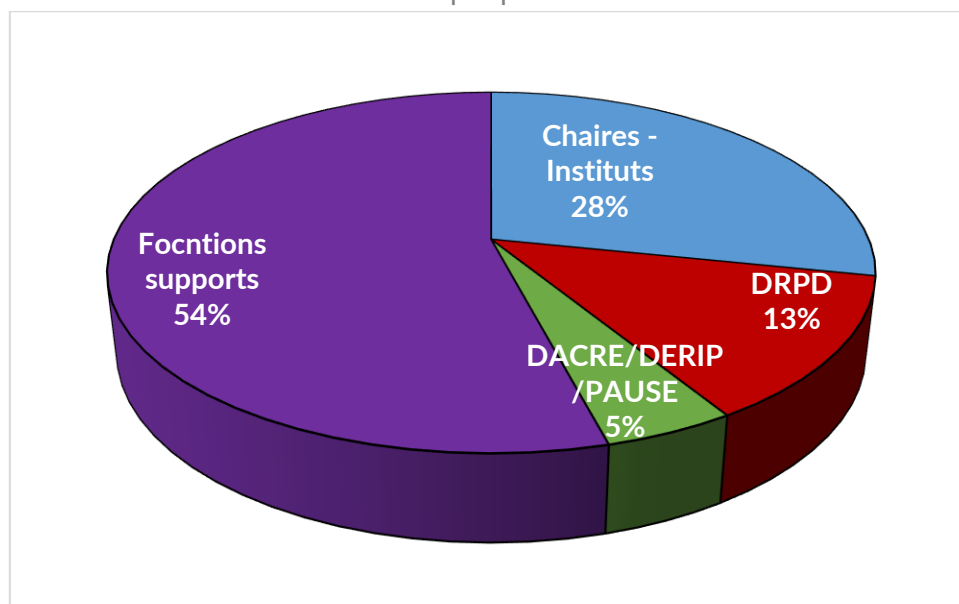
Graphique 21



En 2021, 39% des femmes sont cadres A contre 42% des hommes. 34% des hommes sont de catégorie C contre 24% des femmes. Par rapport à 2020 l'écart reste le même 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

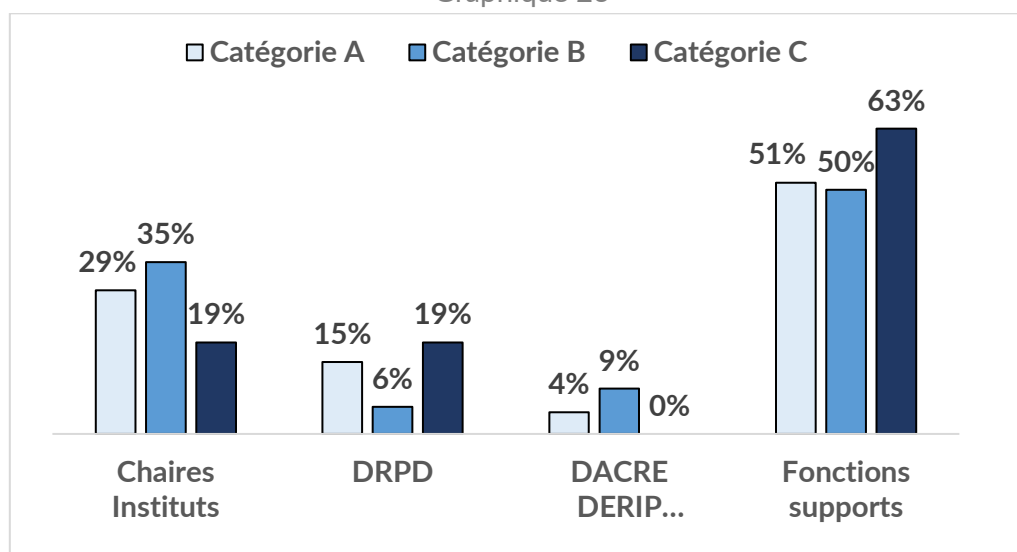
Graphique 22



En 2021, 54% des BIATSS sont employés sur les fonctions dites « supports » et 28% 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 57.5% des effectifs des BIATSS comme en 2020 (57%) et en 2019 (57%). Les agents de catégorie A sont présents à hauteur de 54% dans les services administratifs (fonctions supports, DACRE, DERIP), à 28% dans les chaires, instituts et laboratoires et à 18% dans les bibliothèques.

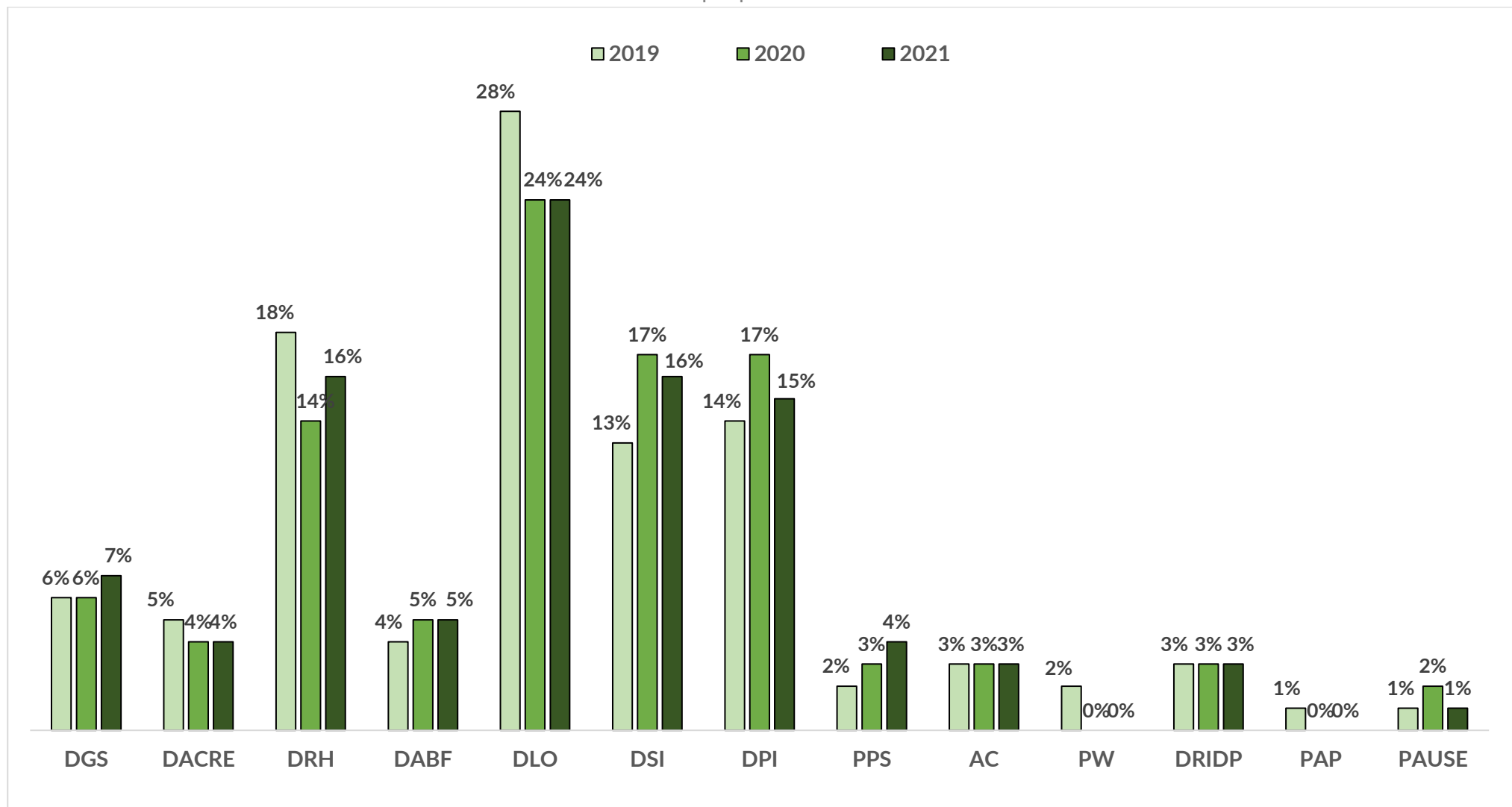
Répartition des BIATSS titulaires par affectation et par genre

Tableau 21

	Femmes		Hommes		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Chaires - Instituts	32	67%	16	33%	48
DRPD	13	59%	9	41%	22
DACRE/DRIDP/PAUSE	7	88%	1	13%	8
Fonctions supports	44	48%	48	52%	92
Total	96		74		170

Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction

Graphique 24



Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction

Tableau 22

	2019	2020	2021	
			Effectifs	%
DGS	6%	6%	7	7%
DACRE	5%	4%	4	4%
DRH	18%	15%	16	16%
DABF	4%	5%	5	5%
DLO	28%	25%	24	24%
DSI	13%	17%	16	16%
DPI	14%	17%	15	15%
PPS	2%	3%	4	4%
AC	3%	3%	3	3%
PW	2%	0%	0	0%
DRIDP	3%	3%	3	3%
PAP	1%	0%	0	0%
PAUSE	1%	2%	1	1%
Autre	0%	2%	2	2%
Total			100	

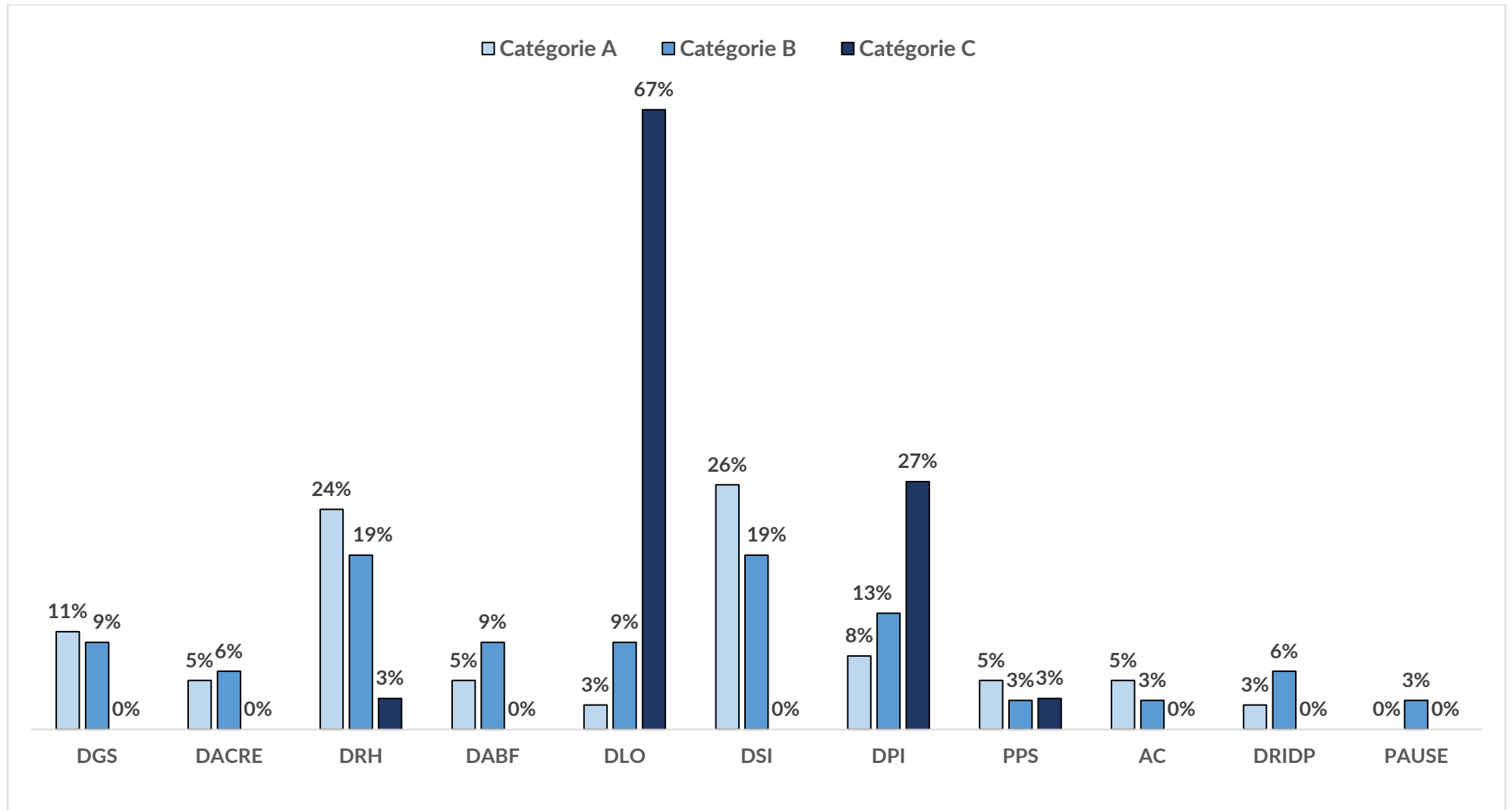
Répartition des BIATSS titulaires des services administratifs par direction et par catégorie

Tableau 23

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
DGS	4	11%	3	9%	0	0%	7
DACRE	2	5%	2	6%	0	0%	4
DRH	9	24%	6	19%	1	3%	16
DABF	2	5%	3	9%	0	0%	5
DLO	1	3%	3	9%	20	67%	24
DSI	10	26%	6	19%	0	0%	16
DPI	3	8%	4	13%	8	27%	15
PPS	2	5%	1	3%	1	3%	4
AC	2	5%	1	3%	0	0%	3
DRIDP	1	3%	2	6%	0	0%	3
PAUSE	0	0%	1	3%	0	0%	1
Autre	2	5%	0	0%	0	0%	2
Total	38		32		30		100

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

Graphique 25



Promotions de Grade

Comparaison entre 2019 et 2021 des promotions de grade par inscription sur tableau d'avancement

Tableau 24

Promotions de grade par tableau d'avancement		2019	2020	2021
Catégorie A	Promouvables	13	11	13
	Promus	4	1	2
	%	31%	9%	15%
Catégorie B	Promouvables	19	19	22
	Promus	3	1	1
	%	16%	5%	5%
Catégorie C	Promouvables	35	37	30
	Promus	4	4	2
	%	11%	11%	7%
Total	Promouvables	67	67	65
	Promus	11	6	5
	%	16%	9%	8%

Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des promotions de grade entre Bibliothèque, ITRF et AENES

Tableau 25

	2019	2020	2021
Filière Bibliothèque	0	1	0
Filière ITRF	9	5	5
Filière AENES	2	0	0
Total	11	6	5

Répartition des promotions de grade par catégorie et par genre

Tableau 26

	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	1
Catégorie B	0	1
Catégorie C	1	1
Total	2	3

En 2021, 60% des lauréats à une promotion de grade sont des femmes.

Promotions de corps

Comparaison entre 2019 et 2021 des promotions de corps par inscription sur liste d'aptitude

Tableau 27

Promotions de corps par liste d'aptitude		2019	2020	2021
Catégorie A	Promouvables	57	66	75
	Promus	2	2	1
	%	4%	3%	1%
Catégorie B	Promouvables	47	46	45
	Promus	1	0	1
	%	2%	0%	2%
Total	Promouvables	104	112	120
	Promus	3	2	2
	%	6%	3%	4%

Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des promotions de corps entre Bibliothèque, ITRF et AENES

Tableau 28

	2019	2020	2021
Filière Bibliothèque	1	0	0
Filière ITRF	2	2	2
Filière AENES	0	0	0
Total	3	2	2

Répartition des promotions de corps par catégorie et par genre

Tableau 29

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

En 2021 on observe une parité parfaite des promotions de corps.

Concours et examens professionnels

En 2021, le Collège de France a ouvert 10 concours dont 1 a été publié en catégorie A dans le cadre du recrutement de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE).

Réussites aux examens professionnels et concours des personnels BIATSS par catégorie

Tableau 30

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Examens professionnels	1	1	-
Concours réservé	-	-	-
Concours internes	5	-	-
Concours externes	4	1	-
Total	10	2	0

Comparaison des réussites entre 2019 et 2021

Tableau 31

	2019	2020	2021
Examens professionnels	2	1	2
Concours réservé	0	0	0
Concours internes	0	5	5
Concours externes	3	2	5
Total	5	8	12

75% des femmes contre 50% en 2020 ont été lauréates à des examens professionnels et concours passés en 2021.

Répartition par genre des réussites des concours et examens professionnels

Tableau 32

	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	7
Catégorie B	-	2
Catégorie C	-	-
Total	3	9

En 2021, le Collège de France a ouvert 10 concours dont les affectations et résultats sont les suivants :

Tableau 33

Grade	Recrutements	Type concours	Affectation	Résultat et Lauréat
IGR	Responsable des affaires juridiques	Interne	DGS	Accueil d'un Lauréat
IGE	Expérimentation et instrumentation biologique	BOE	CIRB	Accueil d'un Lauréat
	Concepteur Rédacteur Web	Externe	DSI	Accueil d'un Lauréat
	Ingénieur de prévention des risques	Externe	Pôle Prévention et Sécurité	Accueil d'un Lauréat
	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	Interne	Institut de Physique	Accueil d'un Lauréat
ASI	Chef d'exploitation et maintenance installation CVC	Externe	DPI	Accueil d'un Lauréat
	Assistant en gestion administrative	Externe	DRH	Accueil d'un Lauréat
	Assistant en ressources humaines	Interne	DRH	Accueil d'un Lauréat
	Assistant en gestion administrative	Interne	DGS	Accueil d'un Lauréat
TECH	Technicien en gestion administrative	Externe	Direction/Chaire	Infructueux

BIATSS titulaires entrants et sortants

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

Tableau 34

Catégorie	Concours	Recrutement handicap	Mutation	Réintégration après mise à disposition	Détachement	2021	2020	2019
A	2	-	4	-	-	6	2	3
B	-	-	2	-	2	4	1	3
C	-	-	-	1	-	1	0	2
Total	2	0	6	1	2	11	3	8

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

Tableau 35

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	-	2	-	2
DACRE	-	-	-	0
DRH	3	-	-	3
DABF	1	-	-	1
DRIP	-	1	-	1
Agence comptable	-	1	-	1
DLO	-	-	-	0
DSI	-	-	-	0
DPI	1	-	-	1
DRPD	-	-	1	1
CIRB	-	-	-	0
Pôle WEB	-	-	-	0
Pôle prévention et sécurité	1	-	-	1
Instituts	-	-	-	0
Chaires	-	-	-	0
Total	6	4	1	11

Répartition des BIATSS titulaires entrants par genre

Tableau 36

	Hommes	Femmes
Concours	2	-
Recrutement handicap	-	-
Mutation	1	5
Réintégration après mise à disposition	1	-
Détachement	1	1
Total	5	6

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

Tableau 37

Catégorie	Concours	Départ à la retraite	Détachement	Disponibilité	Mutations	2021	2020	2019
A	-	-	3	1	1	5	8	7
B	-	-	1	-	1	2	-	3
C	-	4	-	1	2	7	1	6
Total	0	4	4	2	4	14	9	16

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

Tableau 38

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	-	-	1	1
DRH	1	1	-	2
DABF	1	-	-	1
AC	-	1	-	1
DACRE	-	-	-	0
DLO	-	-	1	1
DSI	-	-	1	1
DPI	3	-	-	3
DRIP	-	-	-	0
DRPD	-	-	-	0
Pôle Web	-	-	-	0
CIRB	-	-	3	3
Instituts	-	-	-	0
Chaires	-	-	1	1
Total	5	2	7	14

Répartition des BIATSS titulaires sortants par genre

Tableau 39

	Hommes	Femmes
Concours	-	-
Retraite	2	2
Disponibilité	1	1
Mutation	-	4
Détachement	3	1
Total	6	8

Comparaison entre 2019 et 2021 du nombre de titularisations des BIATSS stagiaires

Tableau 40

	2019	2020	2021
Catégorie A	3	1	1
Catégorie B	0	2	2
Catégorie C	0	1	0
Total	3	4	3

Recrutement BIATSS en 2021

Répartition des recrutements BIATSS en 2021 par genre

Tableau 41

	Femmes	Hommes
Instituts	1	1
CHAIRES	1	1
CIRB	1	-
AC	1	-
DABF	1	1
DGS	2	2
DLO	1	-
DPI	-	1
DREIP	1	1
DRH	5	2
DRPD	4	2
DSI	1	1
PAUSE	-	-
Total	19	12

Répartition des recrutements BIATSS en 2021 par catégorie

Tableau 42

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Instituts	1	1	-
CHAIRES	1	1	-
CIRB	1	-	-
AC	-	1	-
DABF	2	-	-
DGS	3	1	-
DLO	1	-	-
DPI	1	-	-
DREIP	2	-	-
DRH	5	2	-
DRPD	3	2	1
DSI	1	1	-
PAUSE	-	-	-
Total	21	9	1

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

Tableau 43

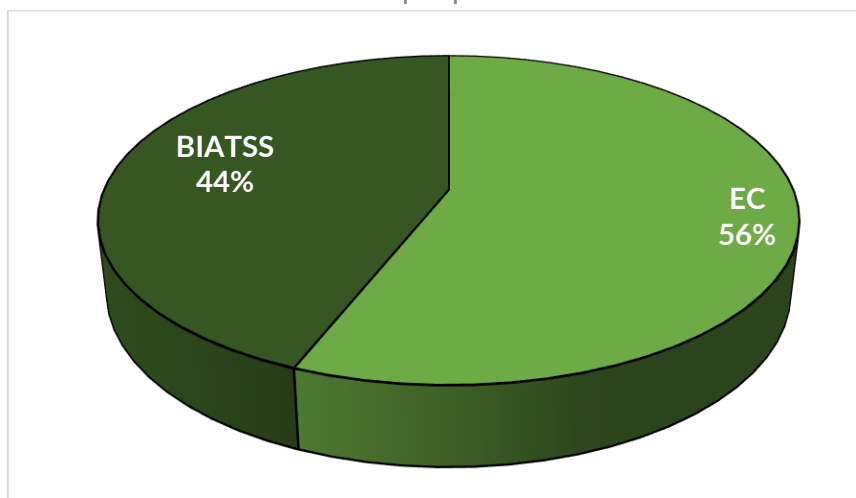
	CV reçus	Candidats auditionnés
Instituts	22	3
CHAIRES	2	2
CIRB	1	1
AC	2	2
DABF	6	2
DGS	147	26
DLO	9	3
DPI	0	0
DREIP	89	10
DRH	152	18
DRPD	118	22
DSI	47	15
PAUSE	0	0
Total	595	104

I.2.D. Les agents non titulaires

Au 31 décembre 2021, le Collège de France compte 198 agents non titulaires dont 87 personnels BIATSS et 111 enseignants-chercheurs répartis comme tels :

Répartition des agents non titulaires par type de personnel

Graphique 26



Parmi les agents non titulaires, 56% sont des enseignants-chercheurs.

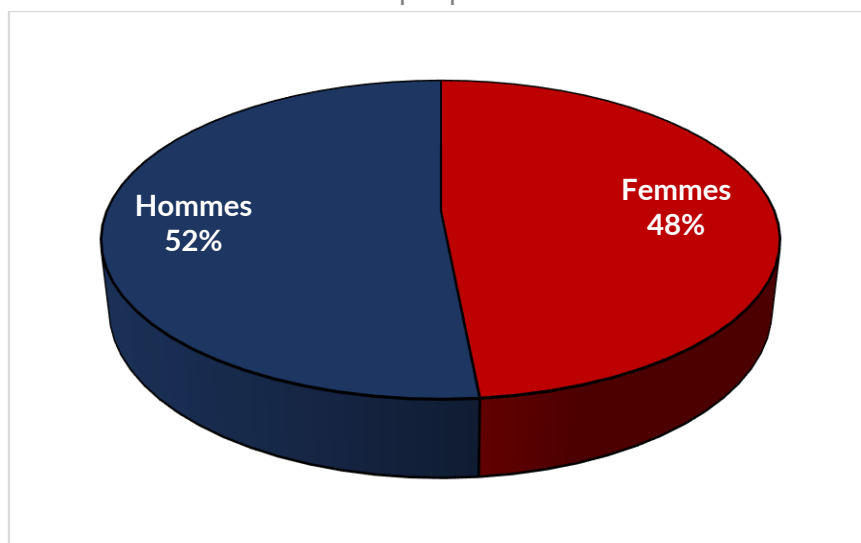
Répartition des agents non-titulaires par catégorie et par genre

Tableau 44

	Femmes			Hommes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Agents non titulaires Enseignants-chercheurs	41	0	0	70	0	0	111
Agents titulaires BIATSS	32	12	11	20	9	3	87
Total	73	12	11	90	9	3	198

Répartition des agents non titulaires par genre

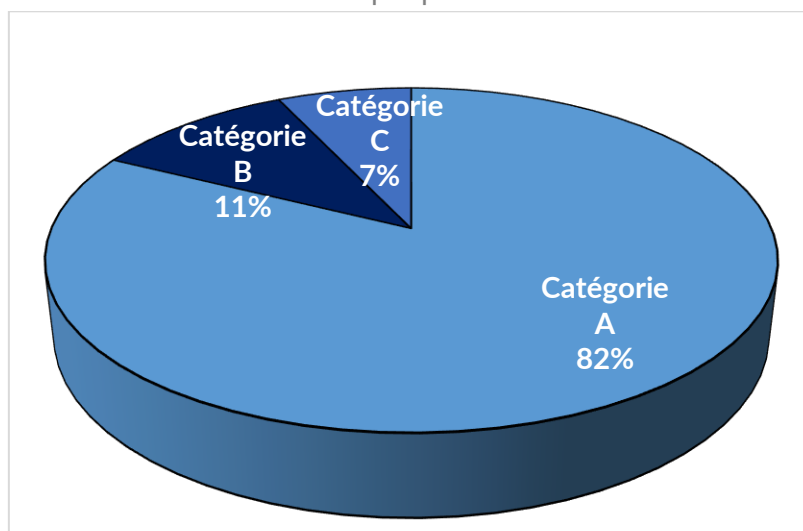
Graphique 27



Sur les 198 agents non titulaires du Collège de France, 48% sont des femmes.

Répartition des agents non titulaires par catégorie

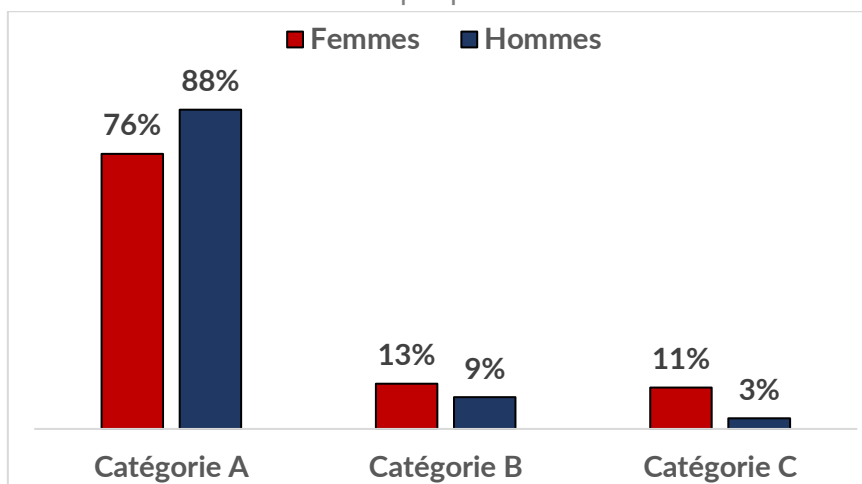
Graphique 28



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.

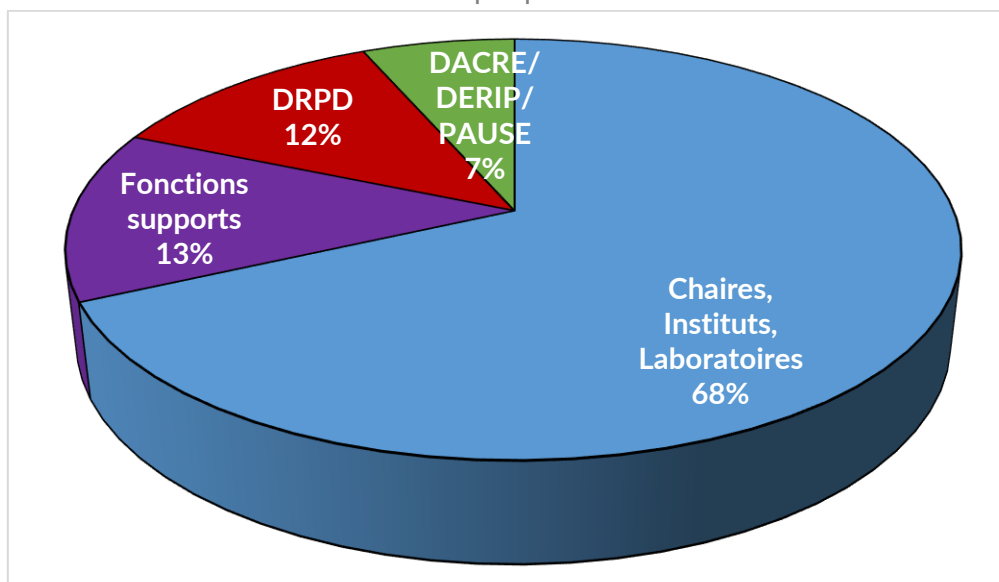
Répartition des agents non titulaires par genre et par catégorie

Graphique 29



Répartition des agents non titulaires par affectation

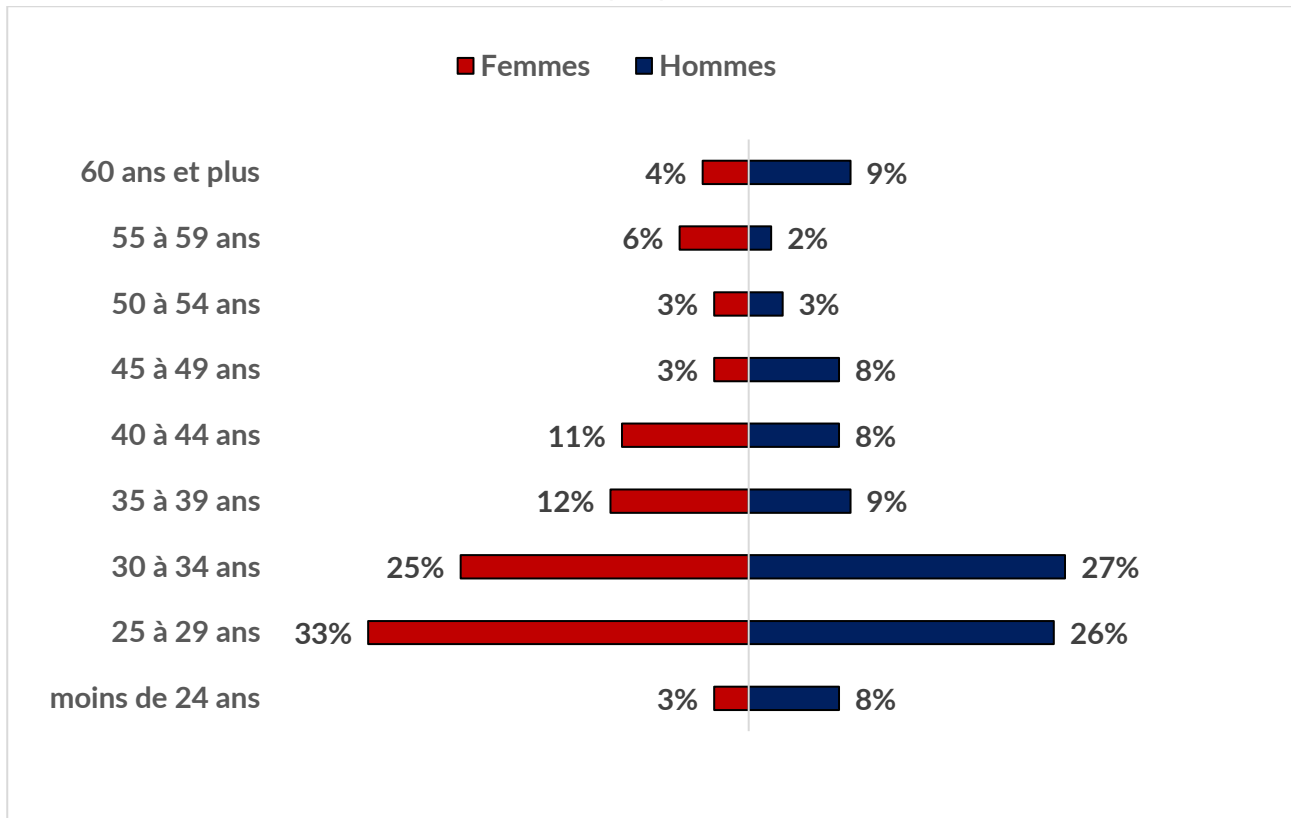
Graphique 30



En 2021, 68% des agents non titulaires sont affectés dans les chaires, instituts et laboratoires soit une baisse sensible en comparaison de l'année 2020 (71%).

Répartition des agents non titulaires par âge et par genre

Graphique 31



Près de 62% des hommes, agents non titulaires et plus 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 2019 et 2021 des recrutements des agents non titulaires
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 32

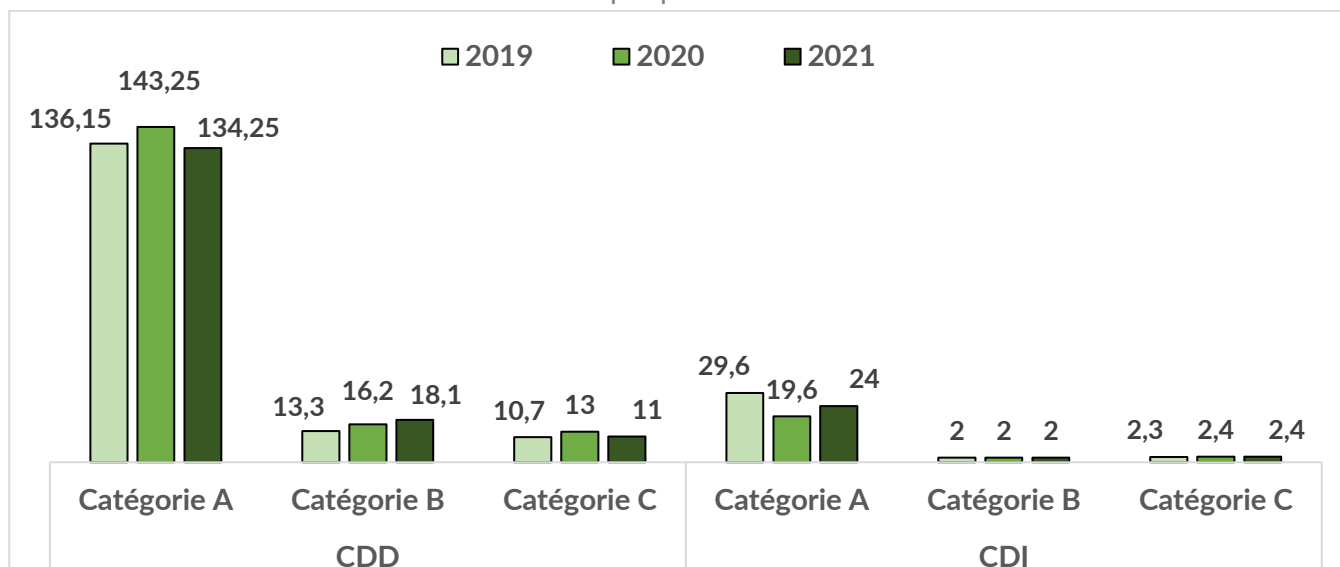


Tableau 45

CDD	CDI	Total
163,35	28,4	191,75

**Comparaison en ETPT entre 2019 et 2021 des recrutements des BIATSS non titulaires
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 33

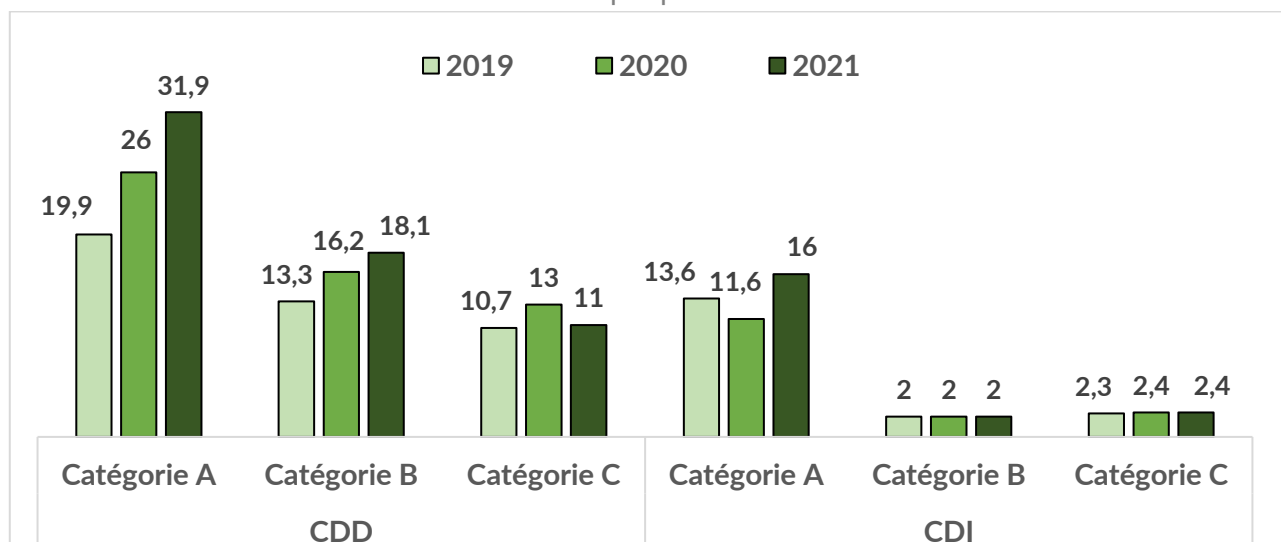


Tableau 46

CDD	CDI	Total
61	20,4	81,4

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 47

	CDD permanents	CDD temporaires	CDI	Total
Catégorie A	6	11	3	20
Catégorie B	3	3	-	6
Catégorie C	1	-	-	1
Total	10	14	3	27

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

Tableau 48

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	-	-	-	0
DRH	-	2	-	2
DACRE	-	-	-	0
DABF	1	-	-	1
DSI	-	1	-	1
DPI	1	-	-	1
DRPD	2	2	-	4
DERIP	2	1	-	3
DLO	1	-	-	1
CIRB	5	-	-	5
Pôle Web	-	-	-	0
PPS	-	-	-	0
AC	-	-	-	0
Instituts	8	-	1	9
Total	20	6	1	27

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires entrants au cours de l'année 2021, 52% ont été affectés dans les instituts et au CIRB, et 22% dans des services de pilotage.

Répartition des BIATSS non titulaires entrants par catégorie et par genre

Tableau 49

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	4	7	11
Catégorie B	5	6	11
Catégorie C	5	0	5
Total	14	13	27

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

Tableau 50

	Fin de contrat	Concours	Congé de mobilité	Démission	Licenciement	Retraite	Total
Catégorie A	5	1	-	3	-	-	9
Catégorie B	1	1	1	1	-	-	4
Catégorie C	-	-	1	1	-	-	2
Total	6	2	2	5	0	0	15

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

Tableau 51

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	-	-	-	0
DRH	-	1	-	1
DACRE	-	-	-	0
DABF	1	2	-	3
DSI	-	-	-	0
DPI	1	-	2	3
DRPD	1	-	-	1
DERIP	-	1	-	1
DLO	-	-	-	0
CIRB	1	-	-	1
Pôle Web	-	-	-	0
PPS	1	-	-	1
AC	-	-	-	0
Instituts	4	-	-	4
Total	9	4	2	15

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires sortants au cours de l'année 2021, 53% étaient affectés dans des services de pilotage et 33% dans les instituts et au CIRB.

Comparaison entre 2019 et 2021 de la « CDIisation » des BIATSS non titulaires

Tableau 52

	2019	2020	2021
Nombre de passage de CDD en CDI	1	0	3

Titularisation d'agents contractuels

Tableau 53

Concours	Sauvadet	BOE
2	0	1

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

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

Tableau 54

	CDD	CDI	Total
Chercheurs-Ingénieurs	1	0	1
ATER	13	0	13
Maitres de conférences associés	1	0	1
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	3	0	3
Post doctorant			
Post doctorant	25	0	25
Doctorant			
Doctorant	13	0	13
Total	56	0	56

Répartition des chercheurs non titulaires entrants par genre

Tableau 55

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	0	1	1
ATER	6	8	14
Maitres de conférences associés	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	1	2	3
Post doctorant			
Post doctorant	9	16	25
Doctorant			
Doctorant	6	7	13
Total	22	34	56

39% des chercheurs non-titulaires entrants en 2021 sont des femmes.

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

Tableau 56

	Fin de contrat	Démissions	Concours	Décès	Total
Chercheurs-Ingénieurs	12	1	0	0	13
ATER	16	0	0	0	16
Maitres de conférences associés	0	1	0	0	1
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	3	0	0	0	3
Post doctorant					
Post doctorant	15	0	0	0	15
Doctorant					
Doctorant	15	0	0	0	15
Total	61	2	0	0	63

Répartition des Chercheurs non titulaires sortants par genre

Tableau 57

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	7	6	13
ATER	8	8	16
Maitres de conférences associés	1	0	1
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	1	2	3
Post doctorant			
Post doctorant	8	7	15
Doctorant			
Doctorant	8	7	15
Total	33	30	63

52% des chercheurs non-titulaires sortants en 2021 sont des femmes.

Comparaison entre 2019 et 2021 de la « CDIisation » des chercheurs non titulaires

Tableau 58

	2019	2020	2021
Nombre de passages de CDD en CDI	6	0	0

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

Pour l'année 2021, l'établissement dénombrait 30 personnes déclarées en situation de handicap, 3 personnes se sont d'ailleurs nouvellement déclarées.

Il appartient aux agents qui le souhaitent de se faire connaître auprès de leur employeur ; ils peuvent choisir le faire seulement auprès du médecin du travail. Cependant, lorsqu'il dispose de cette information, le référent handicap la garde confidentielle.

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 de recrutement (internet et intranet).

Comparaison du nombre de bénéficiaires par tranches d'âges entre 2019 et 2021

Tableau 59

	2019	2020	2021
Moins de 24 ans	0	0	0
25 à 34 ans	3	3	4
35 à 44 ans	6	6	3
45 à 54 ans	8	8	12
Plus de 55 ans	8	10	11
Total	25	27	30

Comparaison du nombre de bénéficiaires par genre entre 2019 et 2021

Tableau 60

	2019		2020		2021	
Femmes	19	76%	20	74%	22	73%
Hommes	6	24%	7	26%	8	27%
Total	25		27		30	

Comparaison du nombre de bénéficiaires par catégorie entre 2019 et 2021

Tableau 61

	2019	2020	2021
Catégorie A	5	6	7
Catégorie B	5	6	7
Catégorie C	15	15	16
Total	25	27	30

Répartition par type de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2021

Tableau 62

	Nombre d'agents
Article 1er*	29
ATI**	1
Total	30

* 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 63

	Nombre d'agents
Moteur	8
Visuel	0
Auditif	1
Physique	0
Maladie chronique invalidante	0
Autre	21
	30

I.2.F. Les vacataires et les stagiaires

Vacataires : effectifs, nombre d'heures et coût en 2021

Tableau 64

	Effectifs	Nombre d'heures	Coût
Bibliothèques	22	7526	126 417 €
Sciences humaines	29	6159	145 629 €
Autres	44	2702	52 626 €
Total	95	16387	324 672 €

Vacataires lors d'évènements institutionnels

Tableau 65

	Effectifs	Nombre d'heures	Coût
JEP	43	1 377	22 341 €
Evènements institutionnels	16	867	12 534 €
Total	59	2 244	34 875 €

Répartition des vacataires en 2021 par genre

Tableau 66

Femmes	53	56%
Hommes	42	44%

Pour 23% d'entre eux, les vacataires sont affectés dans les bibliothèques et 30% en sciences humaines et sociales. 56% des vacataires sont des femmes.

Stagiaires en 2021

Tableau 67

Effectifs	Chaires/ Laboratoires/ Instituts	Bibliothèques/ Administration
145	126	19

Répartition des stagiaires en 2021 par genre

Tableau 68

Femmes	69
Hommes	76

En 2021, 43 stagiaires ont bénéficié d'une gratification* conformément à la réglementation en vigueur. 57 % des stagiaires recrutés sont affectés au CIRB.

* gratifiés : d'une durée supérieure à 2 mois

Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition des effectifs des stagiaires qui ont bénéficié d'une gratification par genre

Tableau 69

	2019		2020		2021	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
Femmes	41	61%	17	47%	20	47%
Hommes	26	39%	19	53%	23	53%
Total	67		36		43	

Comparaison entre 2019 et 2021 du coût des stagiaires.

Tableau 70

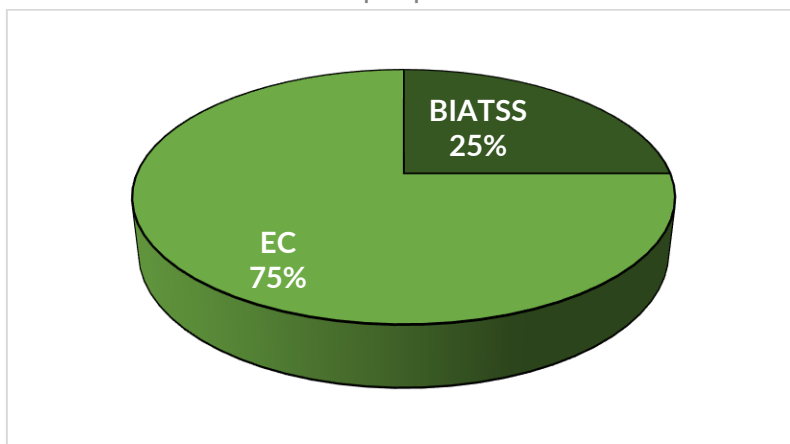
	2019		2020		2021	
	montant	%	montant	%	montant	%
Gratifications + remboursement des frais de transport : Crédits du Collège de France	95 553,50 €	72,6%	66 370,07 €	76,6%	80 713,35 €	90,8%
Gratifications + remboursement des frais de transport : crédits des conventions	36 053,22 €	27,4%	20 268,00 €	23,4%	8 195,19 €	9,2%
Total	131 606,72 €		86 638,07 €		88 908,54 €	

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 48% 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



75% des personnels hébergés sont des chercheurs ou enseignants-chercheurs.

Répartition des personnels hébergés par genre

Tableau 71

	BIATSS		EC		Total	
Femmes	57	59%	122	42%	179	46%
Hommes	40	41%	169	58%	209	54%
Total	97		291		388	

46% des personnels hébergés au collège de France sont des femmes.

Répartition des personnels hébergés par genre et par catégorie

Tableau 72

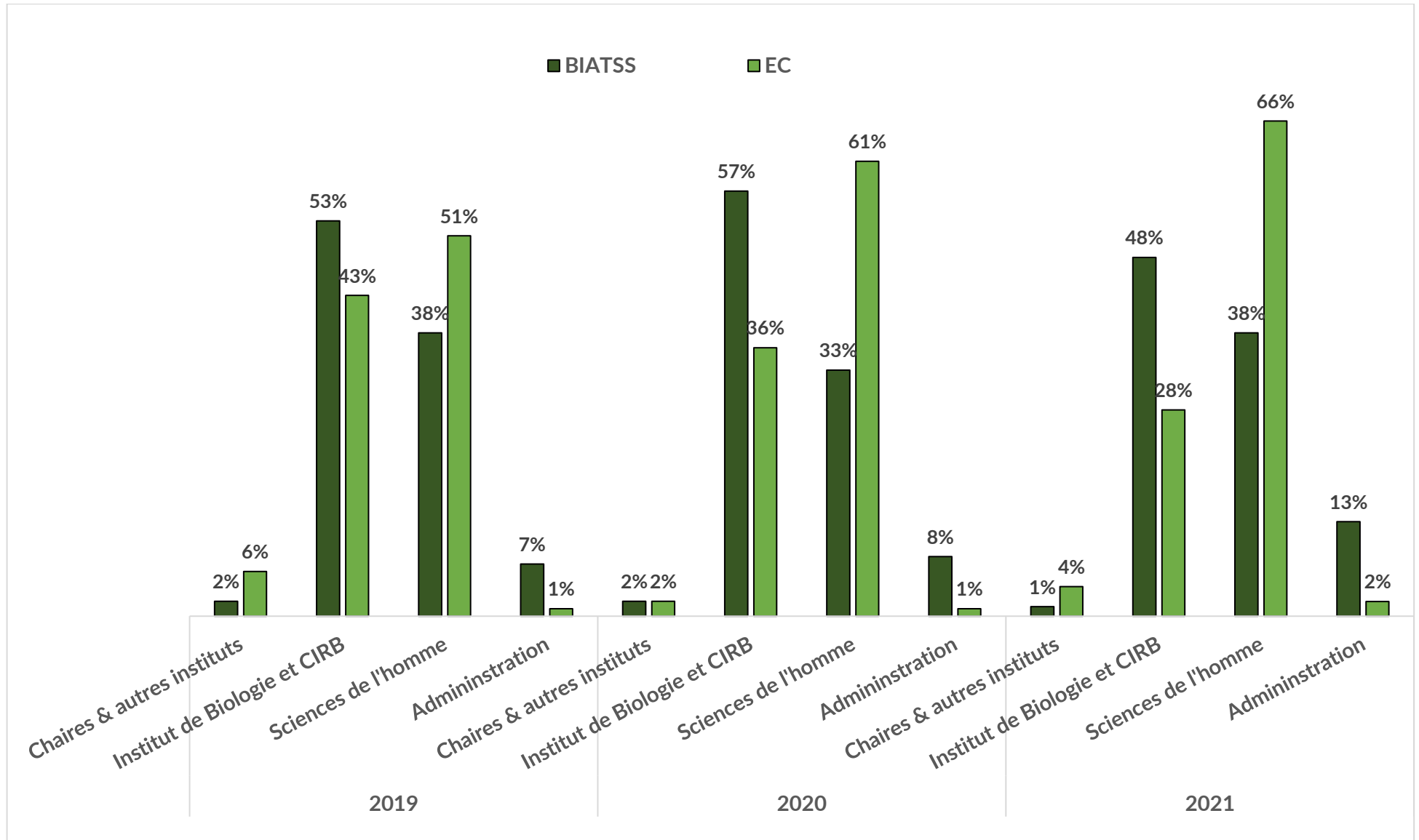
	BIATSS		EC		Total	
Femmes Catégorie A	36	63%	122	100%	158	88%
Femmes Catégorie B	20	35%	0	0%	20	11%
Femmes Catégorie C	1	2%	0	0%	1	1%
Total Femmes	57		122		179	
Hommes Catégorie A	28	70%	169	100%	197	94%
Hommes Catégorie B	6	15%	0	0%	6	3%
Hommes Catégorie C	6	15%	0	0%	6	3%
Total Hommes	40		169		209	
Total	97		291		388	

75% des personnels hébergés au Collège de France sont des enseignants-chercheurs.

91% sont de catégorie A : 88% des femmes et 94% des hommes.

Comparaison entre 2019 et 2021 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 près de 20 ans. 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.

16 équipes accueillies au sein du CIRB

- Contrôle moléculaire du développement neuro-vasculaire
- Physiologie et physiopathologie de l'unité vasculaire
- Dynamique des chromosomes
- Rôle des protéines matricielles en hypoxie et angiogenèse
- Génétique et Biologie du développement
- Organisation nucléaire et contrôle post traductionnel en physiopathologie
- Modèles aléatoires pour l'inférence de l'évolution du vivant
- Formation et évolution des patrons de coloration
- Labcom Braineuver-Cnrs-Inserm-CdF
- Biologie statistique / Statistical Biology
- Interactions neurogliales en physiopathologie cérébrale
- Régulation moléculaire de la synaptogenèse chez la souris
- Modélisation depuis le niveau cellulaire jusqu'aux systèmes multicellulaires
- Dynamique et physiopathologie des réseaux neuronaux
- Divisions asymétriques ovocytaires
- 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 2019 et 2021 de la cartographie des emplois au Collège de France

Tableau 73

NATURE	2019	2020	2021
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	19	19	19
IGE	37	40	41
ASI	22	21	23
TCH	50	52	54
C technique	89	86	83
<i>Sous total</i>	217	218	220
Bibliothèques			
Conservateur général	1	1	1
Conservateur général	2	2	2
Bibliothécaire	2	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	48	47	45
ATER	15	15	15
<i>Sous-total</i>	120	119	117
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 74

	2019	2020	2021
Budget financé par l'état	24 872 128 €	24 412 292 €	24 029 340 €
Budget financé sur ressources propres	4 689 556 €	4 168 366 €	3 854 286 €
Total	29 561 684 €	28 580 658 €	27 883 626 €

II.2.B. Budget de l'État

Comparaison entre 2019 et 2021 de la répartition de la masse salariale DRFIP (Direction régionale des finances publiques) par action (budget financé par l'état)

Tableau 75

	2019	2020	2021
05 - Bibliothèques et documentation	2 482 281 €	2 469 326 €	2 602 879 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	3 437 623 €	3 112 699 €	2 959 525 €
07 - Mathématiques, sc. et tech. de l'information	1 024 500 €	853 919 €	857 892 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	2 293 119 €	2 403 438 €	2 282 907 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	793 159 €	736 951 €	636 457 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	6 468 623 €	6 712 132 €	6 319 465 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	472 515 €	383 211 €	405 106 €
13 - Diffusion des savoirs	1 497 525 €	1 379 823 €	1 466 938 €
14 - Immobilier	2 535 125 €	2 446 215 €	2 555 570 €
15 - Pilotage et support du programme	3 867 658 €	3 914 576 €	3 942 603 €
Total	24 872 128 €	24 412 292 €	24 029 340 €

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 (budget ressources propres)

Tableau 76

	2019	2020	2021
05 - Bibliothèques et documentation	89 382 €	130 552 €	4 665 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	2 266 398 €	1 774 454 €	1 651 621 €
07 - Mathématiques, ec. et tech. de l'information	0 €	0 €	0 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	1 103 476 €	1 080 110 €	1 114 756 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	54 377 €	0 €	13 613 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	680 884 €	668 173 €	621 550 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	184 262 €	219 934 €	123 826 €
13 - Diffusion des savoirs	0 €	0 €	0 €
14 - Immobilier	0 €	0 €	0 €
15 - Pilotage et support du programme	310 778 €	295 143 €	324 256 €
Total	4 689 557 €	4 168 366 €	3 854 286 €

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

Tableau 77

	2021 ETPT
Sur ressources propres	8,5
Sur contrats de recherche, dont des professeurs sur chaires annuelles	76,5
Total	85

Les vacataires ne décomptent pas d'ETPT.

Cette baisse significative entre les années 2020 et 2021 s'explique par la terminaison de nombreux contrats de recherche. La crise sanitaire a eu pour conséquence l'interruption de cette catégorie de recrutements sur plusieurs mois justifiant ainsi cet écart.

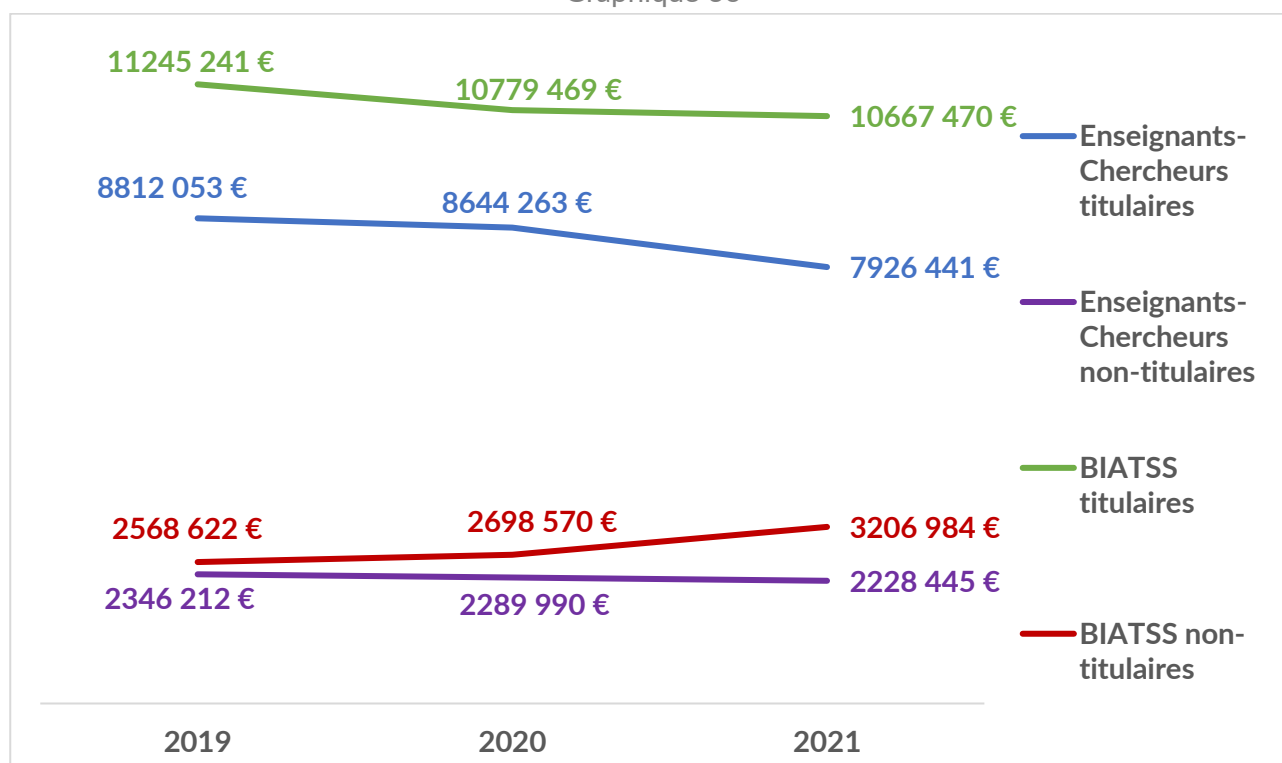
Evolution entre 2019 et 2021 de la masse salariale état par catégorie

Tableau 78

	2019	2020	2021
Enseignants-chercheurs titulaires	8 812 053	8 644 263	7 926 441
Enseignants-chercheurs non- titulaires	2 346 212	2 289 990	2 228 445
Sous-total	11 158 265	10 934 253	10 154 886
<hr/>			
BIATSS titulaires	11 245 241	10 779 469	10 667 470
BIATSS non-titulaires	2 468 622	2 698 570	3 206 984
Sous-total	13 713 863	13 478 039	13 874 454
<hr/>			
Total Paye Etat (Salaires et charges)	24 872 128	24 412 292	24 029 340
Total Paye Ressources Propres	4 689 556	4 168 366	3 854 286
<hr/>			
Masse salariale globale	29 561 684	28 580 658	27 883 626

Evolution entre 2019 et 2021 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.

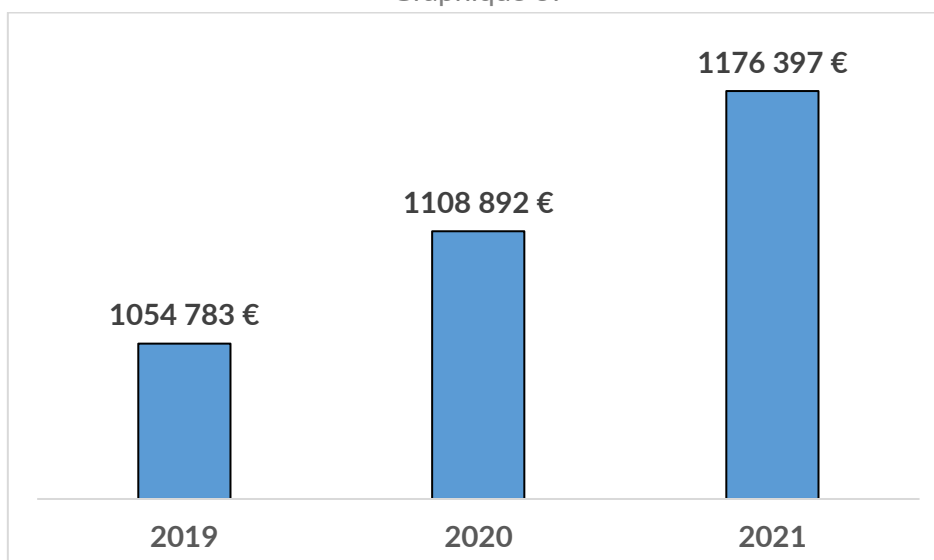
La **prime de charges administratives (PCA)** est attribuée à certains enseignants-chercheurs titulaires. La liste des fonctions ouvrant droit à cette prime, la liste des bénéficiaires et le montant de la prime sont fixés par le chef d'établissement.

Comparaison entre 2019 et 2021 des primes versées aux professeurs et enseignants-chercheurs

Tableau 79

Primes des EC	2019		2020		2021	
	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut
PRES	63,25	79 586 €	64,3	101 810 €	72	111 008 €
PEDR	44,83	915 012 €	44,41	956 040 €	41	1 006 089 €
PCA	6,33	60 185 €	6	51 042 €	6	59 300 €
Total	114,41	1 054 783 €	114,71	1 108 892 €	119	1 176 397 €

Graphique 37



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

Tableau 80

LOLF	Equipes	2019		2020		2021	
		Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
106	CIRB	131 160 €	20	131 160 €	20	120 184	17
106	OC2	6 900 €	1	6 900 €	1	6 900	1
108	IPH	6 325 €	2	6 900 €	1	6 900	1
108	USR	27 600 €	4	27 600 €	4	27 600	4
111	IP2	6 900 €	1				
Total		178 885 €	28	172 560 €	26	161 584 €	23

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.

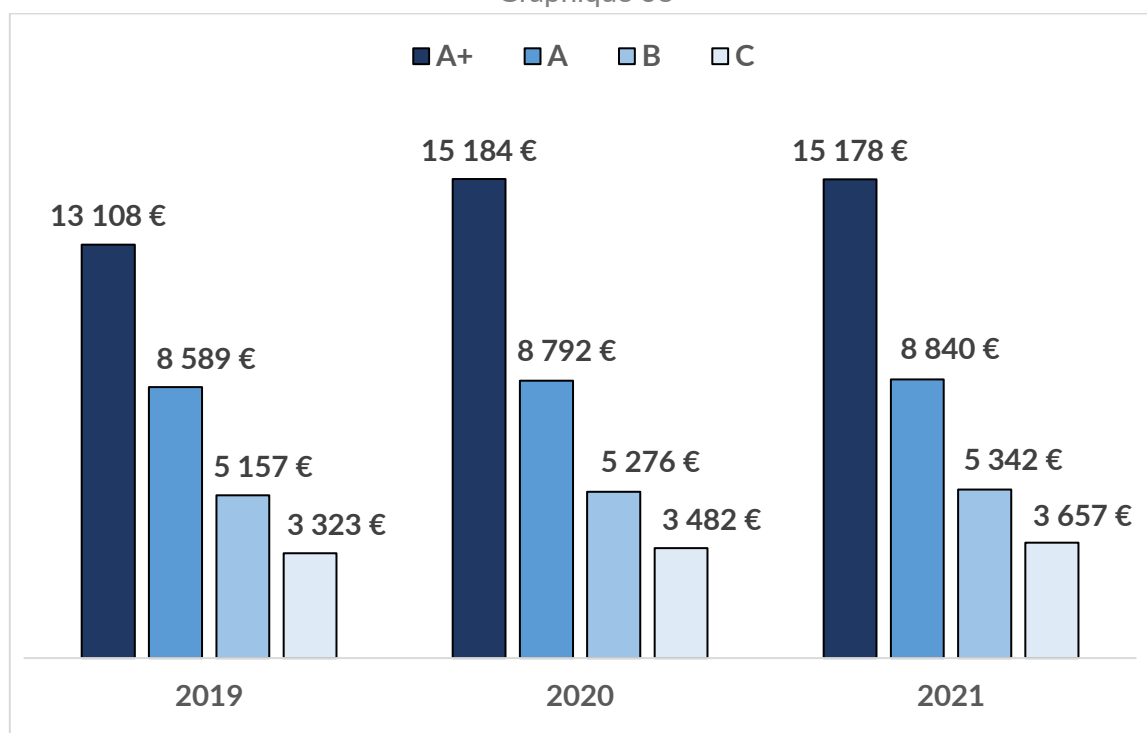
Comparaison entre 2019 et 2021 des primes statutaires versées aux BIATSS par catégories

Tableau 81

Catégorie	2019			2020			2021		
	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne
A+	225 062 €	17,17	13 108 €	258 133 €	17	15 184 €	238 901 €	15,74	15 178 €
A	446 196 €	51,95	8 589 €	427 457 €	48,62	8 792 €	418 415 €	47,33	8 840 €
B	264 172 €	51,23	5 157 €	283 635 €	53,76	5 276 €	297 095 €	55,62	5 342 €
C	199 268 €	59,97	3 323 €	182 811 €	52,5	3 482 €	188 829 €	51,64	3 657 €
Total	1 134 698 €	180,32	30 176 €	1 152 036 €	171,88	32 734 €	1 143 241 €	170,33	33 016 €

Les montants du CIA attribués et versés au titre de l'année 2021 ont augmentés de 26% pour les agents des catégories C et B et de 16% pour les agents du catégorie A. Pour les agents de la catégorie A+, le montant du CIA est resté identique à celui de l'année 2020.

Graphique 38



- **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)**

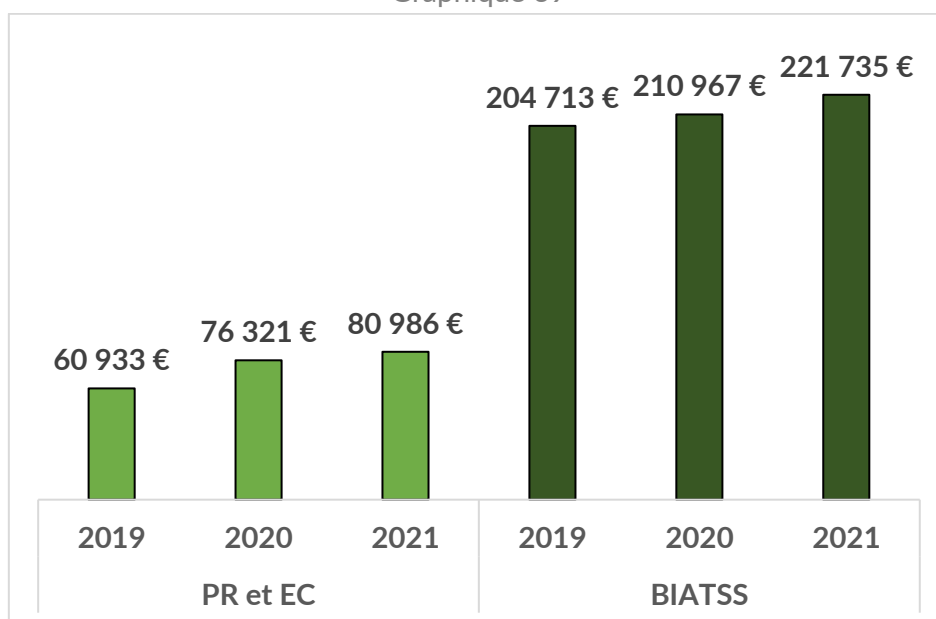
Il a été mis en place le 1^{er} janvier 2012, et est destiné, notamment, à compléter la nouvelle bonification indiciaire ou à en élargir le champ des bénéficiaires en fonction des responsabilités, techniques et managériales, ou des expertises qu'ils exercent et que la NBI ne couvre pas ou insuffisamment.

Comparaison entre 2019 et 2021 du versement du DIMA

Tableau 82

Prime	2019		2020		2021	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	42	60 933 €	44	76 321 €	43	80 986 €
BIATSS	177	204 713 €	186	210 967 €	194	221 735 €

Graphique 39



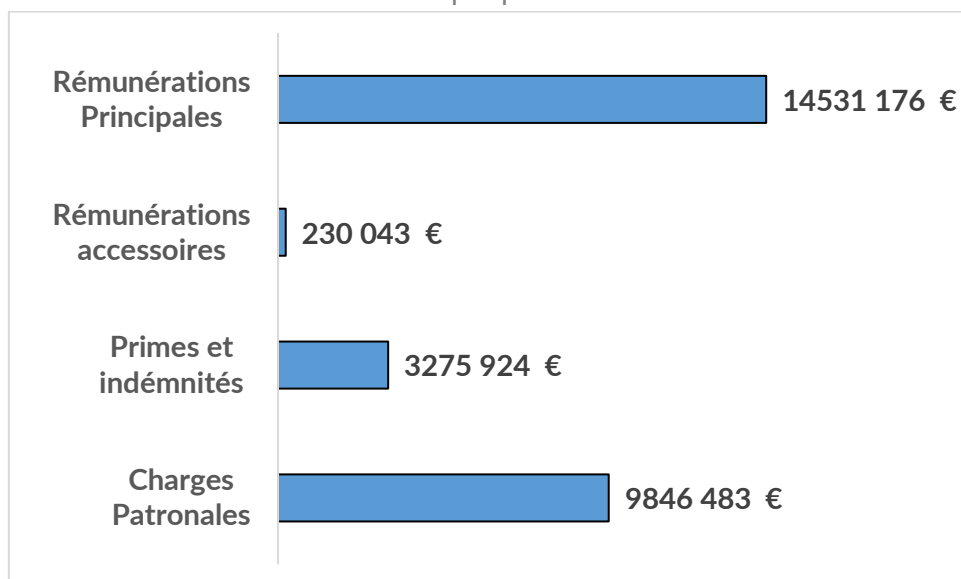
Synthèse masse salariale état 2021

Tableau 83

Synthèse masse salariale 2021	Montant
Rémunérations Principales	14 531 176
Rémunérations accessoires	230 043
Primes et indemnités	3 275 924
Charges Patronales	9 846 483
Total	27 883 626 €

* Ce montant ne se limite pas aux primes détaillées dans les tableaux 79, 80, 81 et 82. 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)**

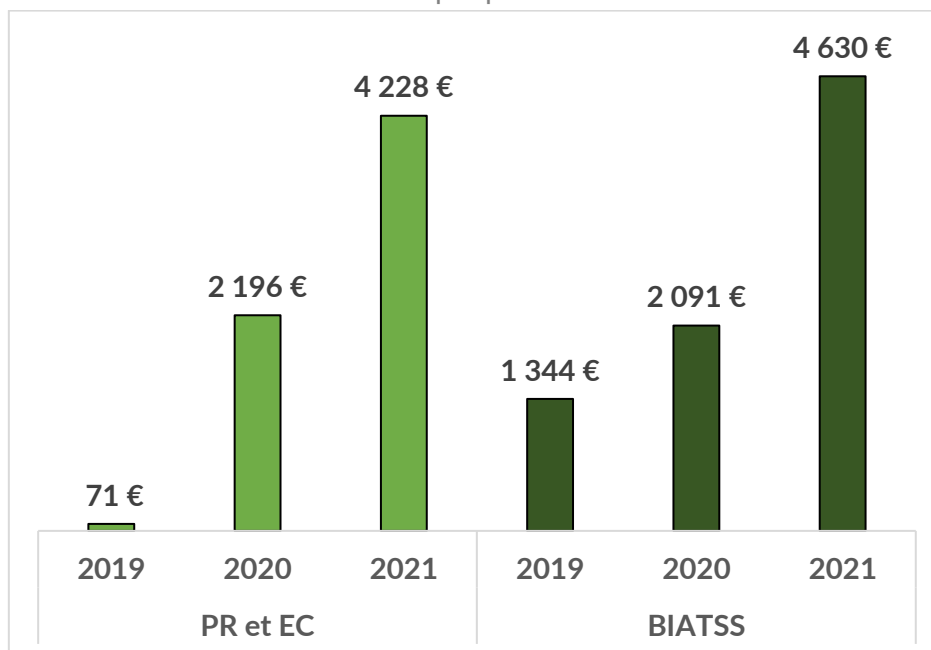
La **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu 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 5 ans sont les premiers concernés.

Comparaison entre 2019 et 2021 du versement de la GIPA

Tableau 84

GIPA	2019		2020		2021	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	2	71 €	3	2 196 €	10	4 228 €
BIATSS	5	1 344 €	7	2 091 €	4	4 630 €

Graphique 41



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

Tableau 85

Statut		Coût annuel	
Corps	Grade	Brut	Chargé
ATRF	Adt	25 452 €	43 655 €
	principal 2ème classe	27 309 €	47 040 €
	principal 1ère classe	28 682 €	50 196 €
TCH	classe normale	30 860 €	51 522 €
	classe supérieure	34 267 €	58 951 €
	classe exceptionnelle	37 958 €	64 162 €
ASI	-	41 028 €	69 447 €
IGE	classe normale	41 516 €	69 220 €
	hors classe	49 137 €	81 775 €
IGR	2ème classe	46 748 €	76 133 €
	1ère classe	60 431 €	99 359 €
	hors classe	92 757 €	146 346 €
ADJT ADM	PPL 2cl	28 536 €	50 879 €
SAENES	classe normale	30 789 €	51 789 €
	classe exceptionnelle	33 783 €	59 784 €
Magasinier	magasinier	25 673 €	44 073 €
BAS	Classe normale	26 077 €	44 821 €
	Classe exceptionnelle	28 716 €	49 066 €
Conservateur	-	67 338 €	115 870 €
contractuel BIATSS	CDI C	22 520 €	31 653 €
contractuel BIATSS	CDI B	28 335 €	40 005 €
contractuel BIATSS	CDI A	49 593 €	69 767 €
contractuel BIATSS	CDD C	21 897 €	30 800 €
contractuel BIATSS	CDD B	25 801 €	36 741 €
contractuel BIATSS	CDD A	31 700 €	45 113 €
Doctorant	-	24 249 €	34 258 €
Post-Doctorant		34 160 €	48 166 €
Contractuel chercheur CDI		42 555 €	60 154 €
Contractuel chercheur CDD		37 534 €	54 000 €
ATER temps plein détaché	-	27 009 €	56 237 €
ATER temps plein	-	27 316 €	38 591 €
MCFA	-	35 085 €	49 750 €
MCFA	classe normale	53 195 €	94 488 €
MCF	hors classe	57 274 €	104 456 €
Professeur	Invité	90 135 €	117 299 €
Professeur	PRGE	105 450 €	174 326 €

III. LA FORMATION CONTINUE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

III.1 Les examens professionnels

Le plan de développement des compétences 2021 intégrait tout comme en 2020 des offres de formation de préparation aux concours et d'avancement de grade.

III.2 La formation continue et initiale

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

La formation continue permet de développer des compétences ou d'en acquérir de nouvelles. 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.

Nombre d'agents formés entre 2019 et 2021

Tableau 86

	Nombre d'agents formés	Nombre de jours	Nombre d'heures de formation
2019	234	675	4 715
2020	231	1 335	9 345
2021	240	662	4362

En 2021 un effort considérable a permis de maintenir un maximum d'actions de formation. 240 agents ont bénéficié d'une action de formation. Ce nombre est sensiblement plus élevé qu'en 2020. Néanmoins, le nombre de jours de formation à distance a été divisé par 2 afin de privilégier un retour en présentiel.

III.2.B Les dépenses

Le budget attribué à la formation pour l'année 2021 est de 150 000€. Les dépenses se sont élevées à 71 683,20 €. Elles couvrent les prestations de formations, les indemnités de stages, les frais de mission des jurys de concours. Ces dépenses sont moindres qu'en 2020.

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 s'adapter à leur poste de travail dans les meilleurs délais possibles ;
- Formations d'**adaptation à l'évolution prévisionnelle des métiers** (T2) : L'évolution de certains secteurs professionnels a conduit l'établissement à inscrire au plan de formation des actions ciblées à l'intention des agents concernés par ces changements afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à leur nouvelle activité ;
- Formations contribuant au **développement de compétences ou à l'acquisition de nouvelles compétences** sans lien nécessaire avec le poste tenu (T3).

Deux autres catégories sont classés « hors typologie » :

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

Répartition des types de formation

Tableau 87

Typologies de formation	Nombre d'agents formés	Nombre de jours de formation	Nombre d'heures de formation
T1	120	314	2036
T2	2	6	31
T3	36	149	1029
HT	82	194	1267
Total	240	662	4362

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

Répartition des domaines de formation en 2021

Tableau 88

Domaines	Nombre d'actions de formations	Nombre de stagiaires*	Stagiaires Hommes	Stagiaires Femmes
Management	11	43	23	41
Ressources Humaines	8	47	10	37
Parcours individualisés de formation	0	0	0	0
Préparation examen et concours	10	47	14	33
Environnement professionnel	10	50	11	39
Communication et services aux usagers	0	0	0	0
Langues	7	36	14	22
Hygiène, Santé et Sécurité au travail	16	64	28	36
Politiques publiques nationales	6	36	15	21
Achats publics	1	4	0	4
Economie, finance et gestion	5	16	5	11
Techniques juridiques	0	0	0	0
Formations spécifiques à l'établissement**	7	14	4	10
Informatique et bureautique	20	21	15	6
TOTAL	101	378	139	260

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

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

IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

IV.1. La médecine de prévention

La médecine de prévention a un rôle essentiellement préventif et doit être distingué de la médecine de contrôle. Elle doit permettre d'améliorer les conditions de travail, de préserver la santé des agents et de réduire le nombre d'accidents de services et de maladies professionnelles. Elle assure une veille scientifique technique et médicale permettant d'intégrer la prévention dans l'ensemble des activités de l'établissement.

Le médecin du travail est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants, pour toutes les questions concernant la santé au travail, la sécurité des postes, l'ambiance et les conditions de travail ainsi que la santé publique dans l'établissement.

L'objectif de la surveillance médicale des agents est de vérifier la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et le poste de travail qu'il occupe.

L'année 2021 à l'instar de 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 de prévention est intervenu dans la mise en place de ces diverses mesures et dans l'accompagnement des personnels, et a notamment réalisé 204 entretiens et conseils Covid et 70 suivis RPS.

- 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 2021, le pôle de médecine de prévention est constitué de :

- Un médecin du travail (quotité 60%)
- 2 médecins généralistes (totale quotité 30%)
- Une infirmière
- Un cadre de gestion (à 50%)
- Une assistante sociale
- Une secrétaire

Répartition des examens par type de visite médicale effectué

Tableau 89

Les examens non périodiques	
Visites médicales périodiques systématiques	85
Premières visites ou visites d'embauche	69
Visites à la demande de l'administration	4
Visites à la demande de l'agent	22
Visites à la demande du médecin de travail	10
Visites de pré-reprise	1
Visites de reprise après maladie	5
Visites de reprise après congé de maternité	2
Visites de reprise après AT ou MP	1
Total	199

Surveillances médicales particulières (SMP)

Tableau 90

Surveillance médicale simple	101
Surveillance médicale particulière	98
Total	199

Répartition des visites médicales par motif

Tableau 91

SMP "situation individuelle"	
Travailleurs en situation de handicap	18
Femmes enceintes ou allaitantes	2
Retour de CLM, CGM ou CLD	0
Pathologie déterminée par la médecin de travail	38
Sous-Total	58
SMP "situation professionnel"	
Agents chimiques dangereux (ACD)	41
Risque biologique	30
Troubles musculo-squelettiques (TMS)	32
Missions terrains	4
Risque électrique	3
Vibrations	3
Animalerie	8
Poussières de bois	3
Rayonnement optique artificiel (laser)	1
Post exposition amiante	3
Sous-Total	128
Total	186

Activité médicale en 2021

Tableau 92

Consultations des médecins généralistes	428
Soins de l'infirmierie	654
Compatibilité santé-poste	161
Compatibilité santé-poste et proposition d'aménagement du poste	32
Compatibilité santé-poste avec restriction(s)	5
Incompatibilité santé-poste et changement de poste demandé	0
Incompatibilité santé-poste temporaire	0
Total	1280

Vaccinations en 2021

Tableau 93

Covid-19	133
Grippe	60
Autres	8
Total	201

Comparaison entre 2019 et 2021 des dépenses dans le domaine de médecine de prévention

Tableau 94

	2019	2020	2021
Cout chargé des médecins de prévention	78 603 €	126 912 €	117 877 €
Médicaments	2 787 €	1 620 €	2 646 €
Vaccins	516 €	860 €	519 €
Analyses médicales	159 €	152 €	391 €
Frais des visites médicales	4 349 €	4 179 €	3 789 €
Borne de prévention	0 €	0 €	1 032 €
Siège ergonomique	26 082 €	7 814 €	3 073 €
Risques psychosociaux	0 €	0 €	0 €
Assistante sociale	13 083 €	13 304 €	13 325 €
Assistante sociale séance exceptionnelle	0 €	720 €	400 €
Suivi médical des personnes CEREGE Aix en Provence	600 €	600 €	600 €
Sport & bien-être	4 839 €	0 €	5 388 €
Total	131 018 €	156 161 €	149 040 €

IV.2. Hygiène, sécurité et conditions de travail

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

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).

Comparaison chiffrée entre 2019 et 2021

Tableau 95

	2019	2020	2021
Nombre de réunions du CHSCT	3	3	3
Nombre de réunions du CHSCT extraordinaires	1	0	0
Nombre de réunions d'information extraordinaires conjointes avec les membres du CT	0	4	1
Nombre d'évacuations incendies	2	0	2
Nombre d'évacuations incendie en situations réelles	2	2	1

Tableau 96

	2019	2020	2021
Nombre d'assistante de prévention	6	7	7
Nombre d'assistant de prévention	13	17	17
Total	19	24	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 97

Formations en santé et sécurité au travail	Effectifs 2019	Effectifs 2020	Effectifs 2021
Assistants de prévention (initiale)	0	4	2
Assistants de prévention (continue)*	19	17	0
Sauveteur secouriste du travail	41	76	50
Habilitations électriques (formation initiale et recyclage)	14	3	1
Sensibilisation à la prévention des risques dans les laboratoires	31	16	0
Sensibilisation à l'utilisation des DATI	6	2	0
Formation et recyclage SSIAP (1 et 2)	6	6	3
Journées nouveaux arrivants	1	0	1
Formation à la manipulation du système de sécurité incendie (site Cardinal Lemoine)	0	0	10
Sensibilisation à la radioprotection	0	0	28
Formation accueil sécurité stagiaires et apprentis chercheurs	21	0	0
Accueil sécurité - Institut des Civilisations	18	114	0
Equipier 1ère intervention et premier témoin incendie	57	0	0
Chargés d'évacuation	0	15	0
Journées dédiées à l'aide médicale d'urgence	1	0	1
Membres du CHSCT	14	0	0
Sensibilisation aux risques amiante et plomb	1	0	0
Accueil du public en situation de handicap auditif	7	0	0
Total	237	253	96

L'année 2021 a été marquée par une baisse significative des formations en hygiène et sécurité qui s'explique par les multiples confinements qui n'ont pas permis de faire de formations en présentiel. Tout comme le retard pris par les organismes de formation n'ont pas permis d'assurer une activité normale et habituelle en matière de formation. La priorité a donc été donnée aux formations certifiantes et obligatoires.

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.

Tableau 98

Catégorie	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés			Nombre de jours rachetés		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
A	43	53	62	76	223	168	76	223	249
B	24	34	36	48	211	95	48	211	124
C	26	31	27	23	161	44	23	161	90
Total	93	118	125	147	595	307	147	595	463

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 2019 et 2021 du nombre de jours d'absence pour CMO par catégorie

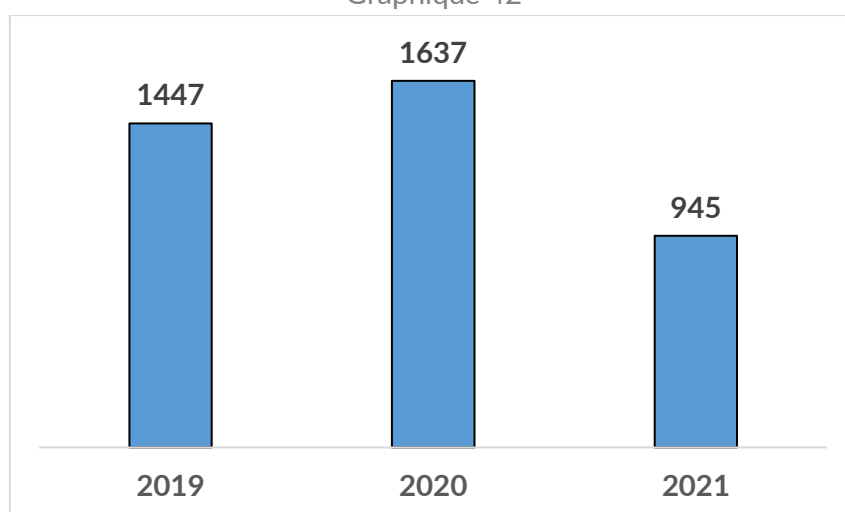
Tableau 99

Catégorie	2019		2020		2021	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
A	12	181	21	435	7	231
B	23	462	18	384	22	353
C	28	804	24	818	16	361
Total	63	1447	63	1637	45	945

En 2021, le taux moyen de jours d'absence des agents en CMO est de 21 jours. Il était de 26 jours en 2020 et de 23 jours en 2019.

Comparaison entre 2019 et 2021 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 2019 et 2021 du nombre de jours d'absence pour CLD et CLM

Tableau 100

	2019		2020		2021	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
CLD	0	0	1	362	0	0
CLM	2	446	1	249	1	123
Total	2	446	2	611	1	123

Comparaison entre 2019 et 2021 du nombre de jours d'absence pour congé de formation professionnelle

Tableau 101

	2019		2020		2021	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Formation	0	0	0	0	1	273

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 102

	2019	2020	2021
Maladies professionnels	0	0	0
Accident de travail	0	0	0
Accident de service	6	3	3
Accident de trajet	3	1	3

IV.3.F. Les autres congés

Tableau 103

	2019		2020		2021	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Maternité	3	355	3	336	2	217
Paternité	1	11	3	33	1	11
Bonifié	4	256	1	65	4	192
Total	8	622	7	434	7	420

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 la vie 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 104

BIATSS Titulaires	170
BIATSS contractuels	87
Total	257
Nombre d'agents en télétravail	62
%	24,1%

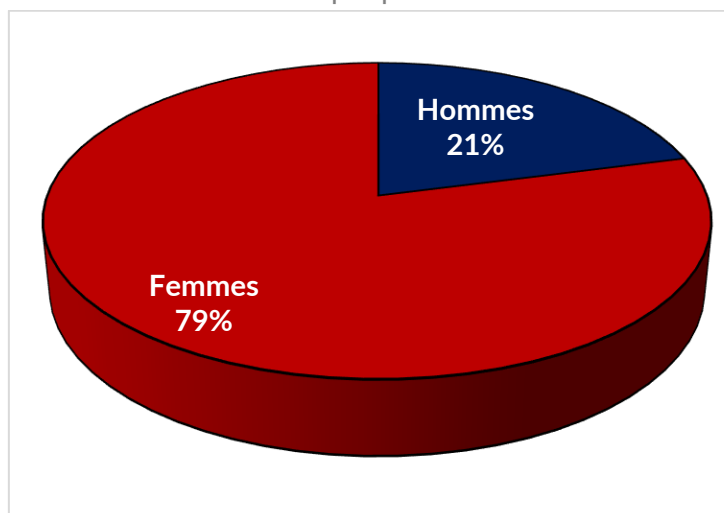
Répartition des personnels en situation de télétravail par genre

Tableau 105

Femmes	Hommes
49	13

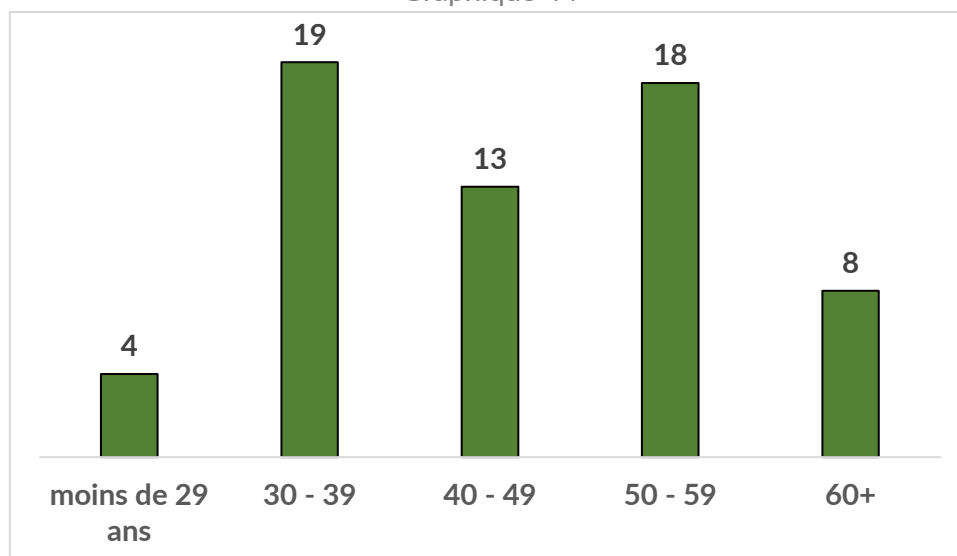
79% des agents en situation de télétravail sont des femmes.

Graphique 43



Répartition des personnels en situation de télétravail par âge

Graphique 44



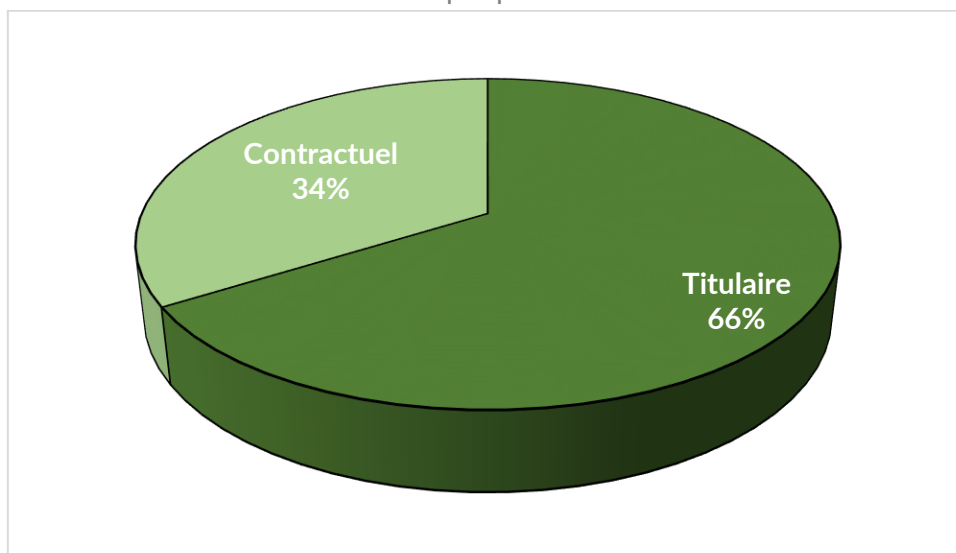
Répartition des agents en situation de télétravail par situation contractuelle

Tableau 106

Titulaire	Contractuel
41	21

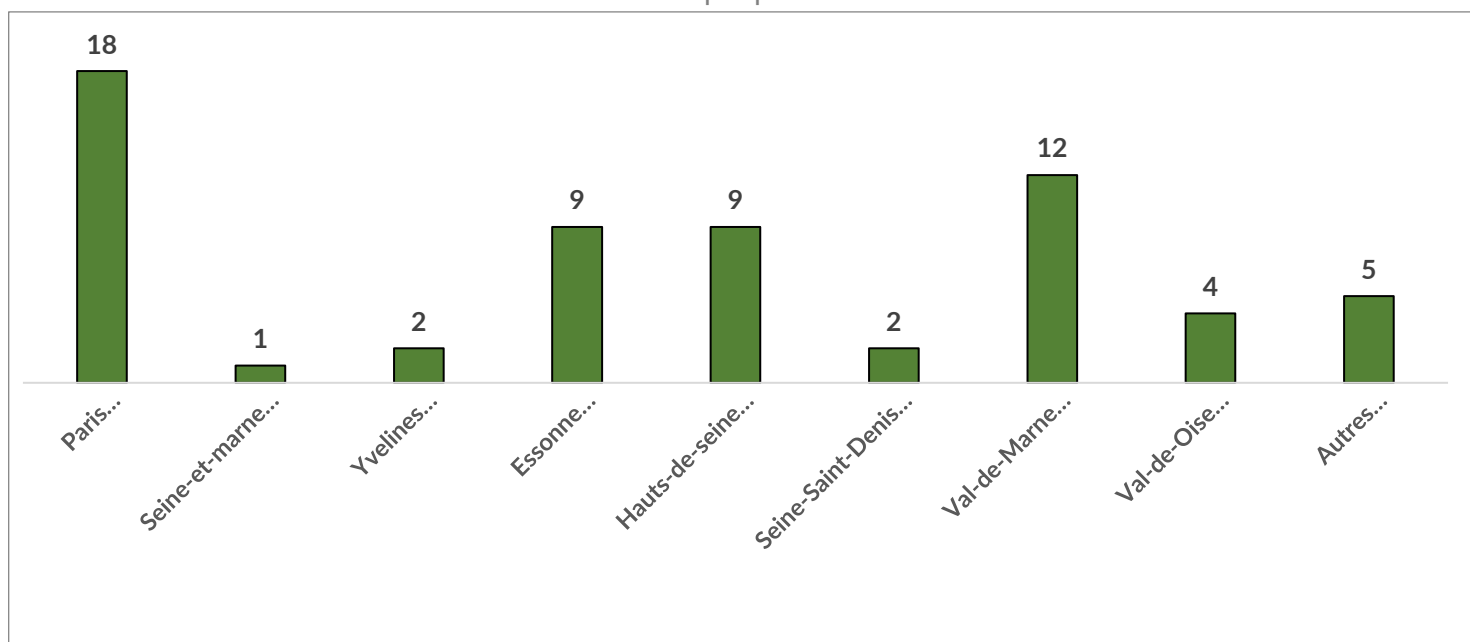
66% des agents en situation de télétravail sont fonctionnaires titulaires.

Graphique 45



Répartition des agents en situation de télétravail par zones géographiques

Graphique 46



29% des agents en situation de télétravail vivent à Paris intramuros.

IV.4.B Risques psychosociaux

Le Collège de France a constitué une cellule « risques psychosociaux » s'inscrivant dans la démarche globale des risques professionnels avec pour mission :

- relever les facteurs de risque qui relève de l'organisation du travail, des relations sociales au travail ou des conditions d'emploi.
- Participer au diagnostic des facteurs de risque, point de départ de toute prévention.
- Formaliser chaque identification d'un risque dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.
- Veiller aux 3 facettes de prévention d'un risque (en amont, en accompagnement et éventuellement en gestion de crise).

Tableau 107

	2019	2020	2021
Nombre de réunions de la cellule RPS	0	0	1
Actions menées	1	0	1

Depuis 2014, la cellule 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...).

IV.4.C Projet sport & bien-être

Depuis 2018, le Collège de France a mis en place un projet sport & bien-être et propose des activités à l'ensemble des personnels.

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

Tableau 108

	Nombre d'activités	Nombre de participants
2019	3	174
2020	1	11
2021	4	355

La sortie progressive de la crise sanitaire en 2021 a permis l'organisation des différentes activités : la course des lumières 2021 au profit de la lutte contre les cancers, la journée sport & bien-être et des cours de yoga et de feldenkraï.

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 2019 et 2021 des dépenses

Tableau 109

	2019	2020	2021
Vacations de l'assistance sociale	12 582 €	13 304,45 €	13 324,61 €
Séance supplémentaire : Psychologue	720 €	0 €	400 €
Restauration Paris	140 488 €	65 589 €	97 487 €
Restauration Aix en Province	2 053 €	1 068 €	1 295 €
Remboursements restauration	0 €	95 305 €	0 €
Subvention du CLAS	10 000 €	10 000 €	0 €
Tickets restaurant	27 998 €	16 515 €	0 €
Dossiers individuels	11 351 €	6 806 €	6 462 €
Total	205 191 €	208 587 €	118 969 €

V.2. Les bénéficiaires de l'action sociale

Comparaison entre 2019 et 2021 du nombre de bénéficiaires par action sociale

Tableau 110

	2019	2020	2021
Etudes des enfants	3	0	1
Enfants handicapés	2	2	1
Loisirs et vacances	5	3	3
Chèques vacances	0	0	0
Séjours et centres aérés	3	3	1
Logement	1	1	0
Secours exceptionnel	4	1	3
Carte CEZAM	3	4	1
Total	21	14	10

Répartition des bénéficiaires par genre

Tableau 111

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

Répartition des bénéficiaires par catégorie

Tableau 112

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Etudes des enfants	0	0	1
Enfants handicapés	0	1	0
Loisirs et vacances	0	1	2
Chèques vacances	0	0	0
Séjours et centres aérés	0	0	1
Logement	0	0	0
Secours exceptionnel	1	0	2
Carte CEZAM	0	1	0
Total	1	3	6

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.

Nombre de repas servis par l'AURA en 2021

Tableau 113

	2019	2020	2021
Total	20727	9038	12293

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