



COLLÈGE  
DE FRANCE  
— 1530 —

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023



## SOMMAIRE

Les chiffres clés du Collège de France _____	6
<b>INTRODUCTION</b> _____	<b>7</b>
<i>Qu'est-ce qu'un rapport social unique ?</i> _____	7
<i>Présentation des instances statutaires et fonctionnelles</i> _____	8
<i>Présentation des missions des « référents » du Collège de France</i> _____	12
<b>I. EFFECTIFS, CARRIÈRES ET RECRUTEMENTS</b> _____	<b>15</b>
<b>I.1. Présentation générale</b> _____	<b>15</b>
<b>I.2. Personnels rémunérés par le Collège de France</b> _____	<b>21</b>
<b>I.2.A. L'ensemble des effectifs (en personnes physiques au 31/12)</b> _____	<b>21</b>
<b>I.2.B. Les professeurs du Collège de France</b> _____	<b>29</b>
I.2.B.a. Les professeurs du Collège de France sur chaires statutaires _____	30
I.2.B.b. Les Professeurs du Collège de France sur chaires annuelles et internationales _____	36
I.2.B.c. Les professeurs honoraires du Collège de France _____	38
<b>I.2.C Les enseignants-chercheurs</b> _____	<b>39</b>
I.2.C.a. Présentation générale des effectifs _____	39
I.2.C.b. Les maîtres de conférences titulaires _____	41
<b>I.2.D. Les BIATSS titulaires</b> _____	<b>43</b>
I.2.D.a Promotions de Grade _____	51
I.2.D.b Promotions de corps _____	52
I.2.D.c BIATSS titulaires entrants et sortants _____	53
<b>I.2.E. Les agents non titulaires</b> _____	<b>55</b>
I.2.E.a. Les BIATSS non-titulaires _____	59
I.2.E.b. Les Chercheurs non-titulaires _____	66
<b>I.2.F. Les personnels en situation de handicap</b> _____	<b>68</b>
<b>I.2.G. Les vacataires, stagiaires et apprentis</b> _____	<b>69</b>
I.2.G.a. Les vacataires _____	69
I.2.G.b. Les stagiaires _____	71
I.2.G.c. Les apprentis _____	72
<b>I.3. Personnels non rémunérés par le Collège de France</b> _____	<b>73</b>
<b>I.4. Accueil des jeunes chercheurs</b> _____	<b>75</b>
<b>22 équipes accueillies au sein du CIRB</b> _____	<b>75</b>
<b>3 équipes accueillies au sein de l'Institut de Physique</b> _____	<b>75</b>
<b>I.5. Recrutements</b> _____	<b>76</b>
<b>I.5.A Professeurs du Collège de France</b> _____	<b>76</b>
<b>I.5.B Enseignants-chercheurs</b> _____	<b>76</b>
<b>I.5.C BIATSS titulaires et non-titulaires</b> _____	<b>76</b>

I.5.D Apprentis _____	78
<b>II. EMPLOIS, RÉMUNÉRATIONS ET RÉGIME INDEMNITAIRE _____</b>	<b>79</b>
II.1. Évolution des emplois _____	79
II.2. Masse salariale _____	80
II.2.A. Définition _____	80
II.2.B. Budget de l'État _____	80
II.2.C. Budget de l'établissement (Budget de recherche et Budget ressources propres) _____	81
II.3. Rémunération et régime indemnitaire _____	84
II.3.A. Primes et indemnités _____	84
II.3.B Salaire moyen, primes incluses, au Collège de France _____	91
II.4 Dépenses de protection sociale complémentaire _____	92
<b>III. LA FORMATION CONTINUE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS _____</b>	<b>93</b>
III.1 Les examens professionnels _____	93
III.2 La formation continue et initiale _____	93
III.2.A Le nombre d'agents (formation continue et initiale) _____	93
III.2.B Les dépenses _____	93
III.2.C Les formations dispensées : types, nombre, durée _____	94
<b>IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL _____</b>	<b>96</b>
IV.1. La médecine de prévention _____	96
IV.2. Hygiène, sécurité et conditions de travail _____	102
IV.2.A La Formation spécialisée du CSA depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2023. _____	102
IV.2.C Risques psychosociaux _____	103
IV.3. Les congés _____	104
IV.3.A. Les congés annuels _____	104
IV.3.B. Le compte épargne-temps _____	104
IV.3.C. Les congés de maladie ordinaire _____	105
IV.3.D. Congés de longue maladie et longue durée _____	106
IV.3.E. Les accidents et maladies professionnelles _____	107
IV.3.F. Les autres congés _____	108
IV.4. Absences _____	108
IV.4.A Jours de carence _____	108
IV.4.B Travail syndical _____	108
IV.5 Temps de travail _____	108
IV.6 Sanctions disciplinaires _____	109

<b>IV.7. Qualité de vie au travail</b>	<b>109</b>
<b>IV.7.A Télétravail</b>	<b>109</b>
<b>IV.7.B Risques psychosociaux</b>	<b>112</b>
<b>IV.7.C Projet sport &amp; bien-être</b>	<b>113</b>
<b>V. ACTION SOCIALE</b>	<b>114</b>
<b>V.1. Les bénéficiaires de l'action sociale</b>	<b>114</b>
<b>V.2. L'Association des Usagers du Restaurant Administratif du Domaine de la Montagne Sainte- Geneviève (AURA)</b>	<b>115</b>
<b>V.3 Les logements CROUS</b>	<b>116</b>
<b>VI. GLOSSAIRE</b>	<b>118</b>

## Les chiffres clés du Collège de France

RAPPORT SOCIAL UNIQUE / COLLEGE DE FRANCE

# Chiffres clés 2023

### Le Collège de France compte :

826 agents

50% sont des personnels rémunérés par le Collège de France

50% sont des personnels hébergés

### Focus sur les personnels rémunérés par le Collège de France :

411 agents dont :

153 enseignants-chercheurs (hors professeurs sur chaires annuelles et chaires internationales)

258 BIATSS

55% sont des femmes

45% sont des hommes

Les agents du Collège de France ont en moyenne 45 ans

### Statut des personnels :

211 sont des agents fonctionnaires

200 sont des agents contractuels

### Répartition des personnels par fonctions :

Fonctions bibliothèques : 45 agents

Fonctions recherche : 223 agents

Fonctions administratives : 143 agents

### Répartition des personnels par destination :

Scientifique : 193

Soutien : 90

Support : 128

## Masses Salariales

---

### La masse salariale du Collège de France c'est :

Rémunérations principales	15 290 487 €
Rémunération accessoires	235 665 €
Primes et indemnités	3 504 546 €
Charges patronales	11 116 367 €
<b>TOTAL</b>	<b>30 147 066 €</b>

## Formation

---

### La formation au Collège de France représente :

586 jours de formations en 2023

150 000 € de budget

230 agents ont participé aux formations en 2023

## INTRODUCTION

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

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 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 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 relatives aux 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 et boursiers, ainsi que les agents en congés de longue durée et ceux mis à disposition d'un autre employeur. La date d'observation retenue est le 31 décembre 2023. Certaines données (notamment concernant la masse salariale) portent sur l'année civile 2023, d'autres sur l'année universitaire 2022-2023. Une observation de l'évolution sur les deux années précédentes est effectuée lorsque cela est 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 et 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 des chercheurs associés maîtres de conférences et ATER, et d'autre part d'agents recrutés sur des fonctions administratives (BIATSS).

Les données sont principalement exprimées en Personnes Physiques, un agent comptant pour une unité d'effectif. Elles peuvent également être présentées en Equivalents Temps Plein (ETP), au 31 décembre, selon la quotité de temps de travail des agents ou en Equivalents Temps Plein Travaillés (ETPT) moyens, unité qui correspond à la moyenne annuelle des ETPT consommés chaque mois.

L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

A titre d'exemple :

- Un agent à temps plein (quotité de travail= 100%) présent toute l'année correspond à 1 ETPT.
- Un agent à temps partiel, à 80% (quotité de travail = 80%) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT.
- Un agent à temps partiel, à 80% (quotité de travail = 80%) présent la moitié de l'année (exemples : recrutement à mi-année, CDD de 6 mois) correspond à 0,4 ETPT ( $0,8 * 6/12$ ).

### **Présentation des instances statutaires et fonctionnelles**

Régi par le décret n°2014-838 du 24 juillet 2014 modifié, 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 renouvelables. 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 constituent le bureau élargi.

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. Il est assisté d'un directeur ou d'une directrice général(e) des services adjoint(e).

- *L'Agent comptable*

L'agent comptable est nommé sur proposition de l'Administrateur par arrêté conjoint du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministre chargé du Budget. Il a la qualité de comptable public. Il est responsable de la comptabilité du Collège de France et établit le compte financier.

- *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 important sur l'ensemble des décisions de gestion collective proposées à la délibération de l'Assemblée en matière de ressources humaines. Son avis est également et notamment requis sur les questions budgétaires et financières.

- *Le comité social d'administration (CSA)*

Le CSA est désormais l'instance unique du dialogue social. Il résulte de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Issu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique visant à simplifier le dialogue social et à le rendre plus stratégique, ses attributions sont définies par le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020.

Le CSA se compose de sept membres titulaires et de sept membres suppléants élus lors des élections professionnelles organisées en décembre 2022. Les quatre organisations syndicales représentées sont le SGEN-CFDT (6 élus), FSU (4 élus), CGT (2 élus) et FO (2 élus).

Il est appelé à donner son avis sur des questions relatives notamment :

- 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 :

- les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre Ier du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.
- 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.
- le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2020-528 du 4 mai 2020.
- Le plan de formation et le rapport social unique.
- 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.

Emanant de cette instance unique, la Formation spécialisée du CSA prend en charge des questions d'hygiène, de sécurité, de santé et des conditions de travail qui étaient dévolues auparavant au CHSCT.

Elle examine toutes les questions relatives notamment :

- à la sécurité et la santé au travail et amélioration les conditions de travail des personnels ;
- à l'intégration de la sécurité en amont des activités, en particulier au sein des projets d'aménagement modifiant la santé, la sécurité ou les conditions de travail ;
- à l'information et la sensibilisation des personnels sur la nature des risques encourus ;
- à l'information des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail, ainsi que des réponses de l'administration à ces observations ;
- au rapport annuel établi par le médecin du travail ;
- à la promotion des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

- *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 24 à 26 membres experts (professeurs, personnels BIATSS et AENES) désignés par l'Administrateur pour une durée de 3 ans. Les membres experts sont organisés en binômes composés d'un membre expert de la BAP ou du groupe de BAP concernée et d'un expert non spécialiste. Ils sont chargés d'instruire les dossiers de promotion et de transmettre un avis à l'Administrateur sur lequel reposera sa décision. Celui-ci procède au classement des agents et effectue les éventuelles harmonisations liées aux équilibres entre domaines d'activité et dans le respect de l'égalité femmes/hommes.

- *La Commission Paritaire 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 saisie sur les questions d'ordre individuel défavorables relatives aux recrutements et propositions de refus de titularisation, de détachement, de disponibilité et de mutation. Ses compétences en matière de promotions et de mobilités sont maintenant exercées par la Commission consultative de promotion et de valorisation des parcours professionnels, régie par les Lignes directrices de gestion de l'établissement.

- *La Commission consultative des agents contractuels (CCP)*

La CCP est compétente à l'égard des agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein de l'établissement. Elle comprend un nombre égal de représentants de l'établissement et du personnel. Elle est saisie sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence.

- *La Commission des Emplois*

Présidée par l'Administrateur, la commission des emplois est composée de huit professeurs membres titulaires et six suppléants, représentant l'ensemble des disciplines. Elle se réunit deux fois par an pour examiner et rendre des avis sur les candidatures des enseignants-chercheurs contractuels (attachés temporaires d'enseignement et de recherche et ingénieurs chercheurs) 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 les gestionnaires RH concernés 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 de 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 auprès de l'assistante sociale. Elle examine, de manière anonyme, les demandes présentées par l'assistante sociale et propose un soutien financier adapté en précisant les critères d'attribution. Seules les indications nécessaires à l'étude du bienfondé de la demande seront présentées (l'identité et le statut des agents ne sont pas mentionnés).

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

- *Le fonctionnaire de sécurité et de défense : Arnaud Roffignon (DGS)*

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

- *Le référent radicalisation : Stéphanie Alexandre (DGSA-DRH)*

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 et de la Recherche 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 : Arnaud Roffignon (DGS)*

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 unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, 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 (DGS – Affaires juridiques)*

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 (DGS – Affaires juridiques)*

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 (DGS – Affaires juridiques)*

Le ministre de la Fonction publique a préconisé la désignation de référents laïcité chargés de veiller au respect du principe de laïcité dans les administrations et les établissements. A cet effet, le référent accompagne et conseille les encadrants et les agents 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 2023, le Collège de France rémunère 411 personnels (BIATSS, professeurs et enseignants-chercheurs). En parallèle, on dénombre 415 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 (en personnes physiques au 31/12)*

Tableau 1

Organisme de rattachement	BIATSS	PR et EC	Total
Collège de France	258	153	411
	63%	37%	
CNRS	52	128	180
	29%	71%	
INSERM	11	29	40
	28%	73%	
Universités	6	101	107
	6%	94%	
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, etc.)	23	65	88
	26%	74%	
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>476</b>	<b>826</b>
	<b>42%</b>	<b>58%</b>	

**Les effectifs du Collège de France (en personnes physiques au 31/12)**

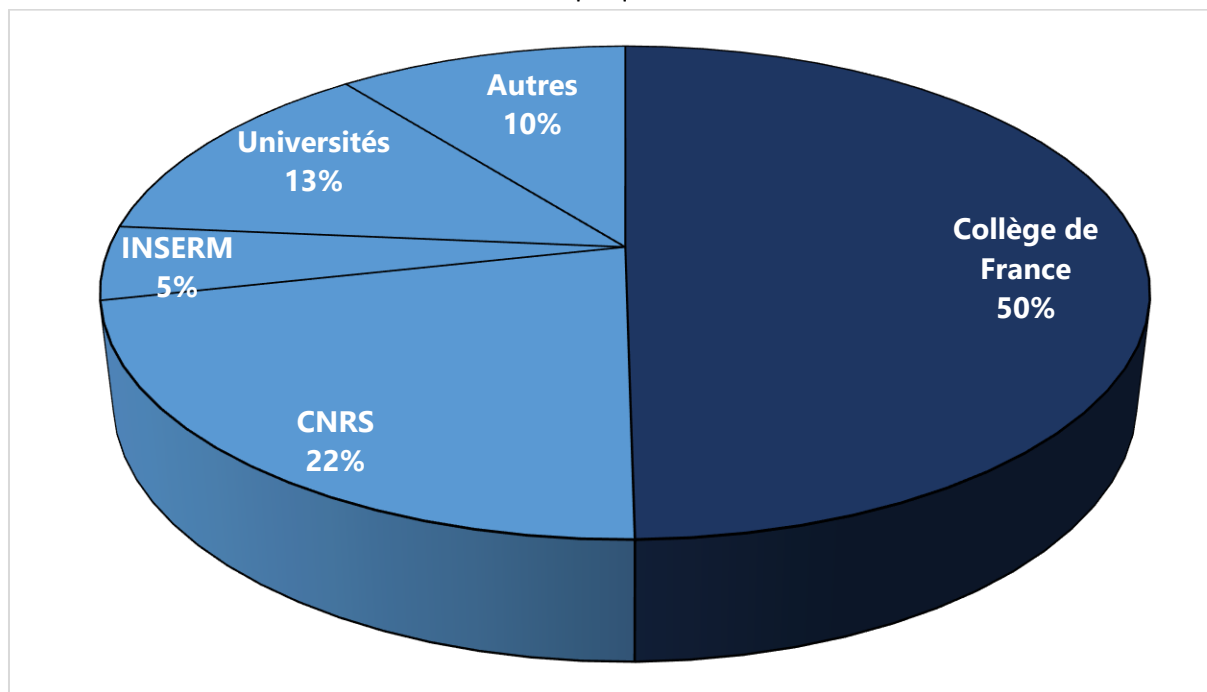
Tableau 2

	Femmes		Hommes		Total effectifs
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Fonctions Bibliothèques	33	73,3%	12	26,7%	45
Fonctions Recherche	109	48,9%	114	51,1%	223
Fonctions Administratives	83	58,0%	60	42,0%	143
<b><i>Sous-total type de fonctions</i></b>	<b>225</b>	<b>54,7%</b>	<b>186</b>	<b>45,3%</b>	<b>411</b>
<b>Personnels CDF</b>					
Titulaires CDF	106	50,2%	105	49,8%	211
Contractuels CDF	119	59,5%	81	40,5%	200
<b><i>Sous-total CDF</i></b>	<b>225</b>	<b>54,7%</b>	<b>186</b>	<b>45,3%</b>	<b>411</b>
<b>Personnels BIATSS</b>					
Enseignants chercheurs CDF	65	42,5%	88	57,5%	153
Biatss Titulaires et contractuels CDF	160	62,0%	98	38,0%	258
<b><i>Sous-total CDF</i></b>	<b>225</b>	<b>54,7%</b>	<b>186</b>	<b>45,3%</b>	<b>411</b>
<b>Personnels EC</b>					
Biatss Titulaires CDF	93	59,6%	63	40,4%	156
Biatss Contractuels CDF	67	65,7%	35	34,3%	102
<b><i>Sous-total BIATSS</i></b>	<b>160</b>	<b>62,0%</b>	<b>98</b>	<b>38,0%</b>	<b>258</b>
<b>Personnels EC</b>					
EC titulaires CDF	13	23,6%	42	76,4%	55
EC contractuels CDF	52	53,1%	46	46,9%	98
<b><i>Sous-total EC</i></b>	<b>65</b>	<b>42,5%</b>	<b>88</b>	<b>57,5%</b>	<b>153</b>
<b>Personnels sur subvention d'Etat</b>					
Personnels sur subvention d'Etat	184	54,8%	152	45,2%	336
Personnels sur Ressources propres	41	54,7%	34	45,3%	75
<b><i>Sous-total CDF</i></b>	<b>225</b>	<b>54,7%</b>	<b>186</b>	<b>45,3%</b>	<b>411</b>
<b>Personnels hébergés</b>					
Hébergés enseignants chercheurs	137	42,4%	186	57,6%	323
Hébergés BIATSS	55	59,8%	37	40,2%	92
<b><i>Sous-total hébergés</i></b>	<b>192</b>	<b>46,3%</b>	<b>223</b>	<b>53,7%</b>	<b>415</b>
<b>Total personnels CDF et hébergés</b>					
<b>Total personnels CDF et hébergés</b>	<b>417</b>	<b>50,5%</b>	<b>409</b>	<b>49,5%</b>	<b>826</b>
<b>Personnels non comptabilisés</b>					
Doctorants hébergés ( <i>non comptabilisés bilans sociaux</i> )	77	44,0%	98	56,0%	175
<b>Personnels honoraires et émérites</b>					
Professeurs honoraires et émérites	4	7,4%	50	92,6%	54
<b>TOTAL y compris doctorants hébergés et professeurs honoraires et émérites</b>					
<b>TOTAL y compris doctorants hébergés et professeurs honoraires et émérites</b>	<b>498</b>	<b>47,2%</b>	<b>557</b>	<b>52,8%</b>	<b>1 055</b>



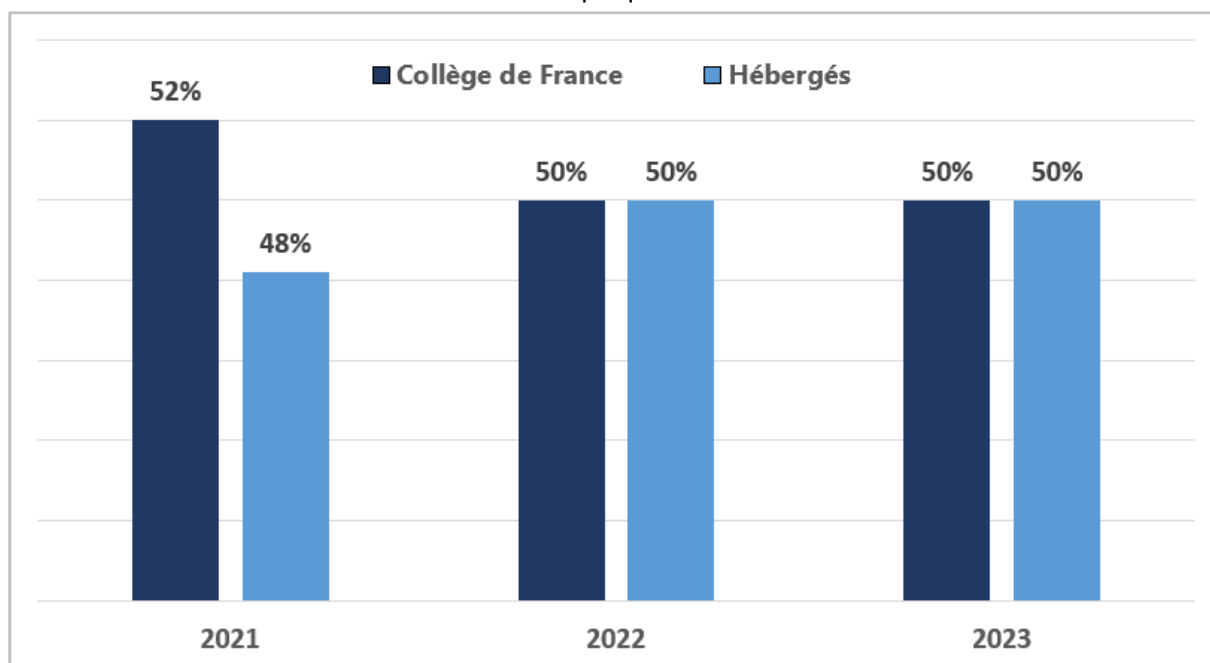
### Répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 1



### Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 2



En 2023, on note que 50% des personnels en activité sont employés par des organismes extérieurs.

**Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des EC  
par organisme de rattachement (en personnes physiques au 31/12)**

Tableau 3

Organisme de rattachement	BIATSS			PR et EC			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Collège de France	257	259	258	160	148	153	417	407	411
	63%	62%	63%	38%	36%	37%			
CNRS	51	55	52	115	125	128	166	180	180
	28%	33%	29%	69%	69%	71%			
INSERM	13	12	11	26	26	29	39	38	40
	34%	31%	28%	67%	68%	73%			
Universités	5	8	6	85	101	101	90	109	107
	5%	9%	6%	94%	93%	94%			
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé etc.)	29	16	23	64	58	65	93	74	88
	39%	17%	26%	69%	78%	74%			
<b>Total</b>	<b>355</b>	<b>350</b>	<b>350</b>	<b>450</b>	<b>458</b>	<b>476</b>	<b>805</b>	<b>808</b>	<b>826</b>
	<b>44%</b>	<b>42%</b>	<b>43%</b>	<b>56%</b>	<b>57%</b>	<b>58%</b>			

**Evolution du rapport entre les personnels BIATSS et le total des effectifs physiques rémunérés et hébergés par le Collège de France au 31/12**

Tableau 4

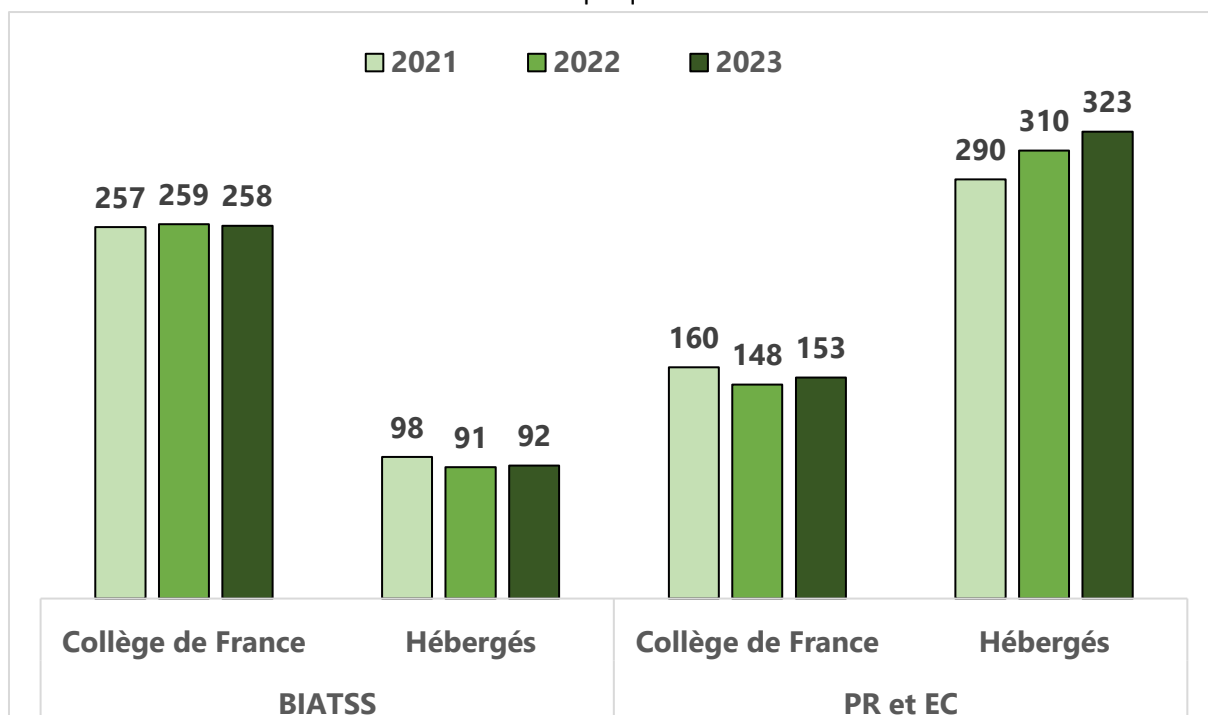
Année	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Type de population</b>	<b>Personnels rémunérés CDF (1)</b>											
<b>BIATSS</b>	<b>250</b>	<b>238</b>	<b>230</b>	<b>247</b>	<b>259</b>	<b>268</b>	<b>268</b>	<b>246</b>	<b>252</b>	<b>257</b>	<b>259</b>	<b>258</b>
<i>Dont PAUSE</i>							5	5	6	6	9	9
<b>BIATSS HORS PAUSE</b>	<b>250</b>	<b>238</b>	<b>230</b>	<b>247</b>	<b>259</b>	<b>268</b>	<b>263</b>	<b>241</b>	<b>246</b>	<b>251</b>	<b>250</b>	<b>249</b>
<b>Enseignants chercheurs</b>	<b>127</b>	<b>139</b>	<b>123</b>	<b>151</b>	<b>156</b>	<b>152</b>	<b>178</b>	<b>192</b>	<b>185</b>	<b>169</b>	<b>156</b>	<b>161</b>
<i>Dont Professeurs Collège de France</i>	39	42	39	43	41	42	34	46	40	41	45	47
<i>Dont Professeurs sur chaires annuelles</i>	3	3	3	3	5	3	3	4	2	6	7	7
<i>Dont Professeurs chaires internationales</i>	2	2	2	3	2	6	6	6	7	3	1	1
<i>Dont Enseignants chercheurs contractuels</i>	63	72	60	84	92	87	124	126	126	111	95	98
<i>Dont Maîtres de conférences</i>	20	20	19	18	16	14	11	10	10	8	8	8
<b>Sous total personnels rémunérés CDF (1)</b>	<b>377</b>	<b>377</b>	<b>353</b>	<b>398</b>	<b>415</b>	<b>420</b>	<b>446</b>	<b>438</b>	<b>437</b>	<b>426</b>	<b>415</b>	<b>419</b>
<b>%BIATSS HORS PAUSE / total personnels rémunérés CDF</b>	<b>66%</b>	<b>63%</b>	<b>65%</b>	<b>62%</b>	<b>62%</b>	<b>64%</b>	<b>59%</b>	<b>55%</b>	<b>56%</b>	<b>59%</b>	<b>60%</b>	<b>59%</b>
<b>Type de population</b>												
Professeurs honoraires et émérites (n.c. dans bilans sociaux)	59	59	61	66	57	60	58	64	67	66	58	<b>54</b>
Personnels hébergés	303	292	315	337	376	380	311	351	365	388	401	<b>415</b>
<b>Sous-total personnels non rémunérés CDF (2)</b>	<b>362</b>	<b>351</b>	<b>376</b>	<b>403</b>	<b>433</b>	<b>440</b>	<b>369</b>	<b>415</b>	<b>432</b>	<b>454</b>	<b>459</b>	<b>469</b>
<b>Total général (1)+(2)</b>	<b>739</b>	<b>728</b>	<b>729</b>	<b>801</b>	<b>848</b>	<b>860</b>	<b>815</b>	<b>853</b>	<b>869</b>	<b>880</b>	<b>874</b>	<b>888</b>
<b>%BIATSS HORS PAUSE / Total général</b>	<b>34%</b>	<b>33%</b>	<b>32%</b>	<b>31%</b>	<b>31%</b>	<b>31%</b>	<b>32%</b>	<b>28%</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>28%</b>
<b>Doctorants hébergés (n.c. bilans sociaux) (3)</b>									99	127	163	<b>174</b>
<b>Total général (1)+(2)+(3)</b>									<b>968</b>	<b>1007</b>	<b>1037</b>	<b>1062</b>
<b>% BIATSS HORS PAUSE / Total général</b>									<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>

Sources : Bilans sociaux 2012-2022 (effectifs physiques au 31/12)

Cette approche permet d'apprécier le rapport entre les personnels BIATSS et le total des effectifs de l'établissement. L'analyse se fait en personnes physiques au 31/12 de chaque année. En 2012, première année de la RCE, les personnels BIATSS (titulaires et contractuels) s'élèvent à 250 personnes, soit 66% du total de personnels rémunérés par le Collège de France. En 2023, ils sont également 250, hors PAUSE, mais le ratio passe à 60%, ce qui traduit une plus grande efficacité (le meilleur score étant obtenu en 2019 avec 55%, mais en raison du niveau très important de personnels financés sur contrats de recherche cette année-là)

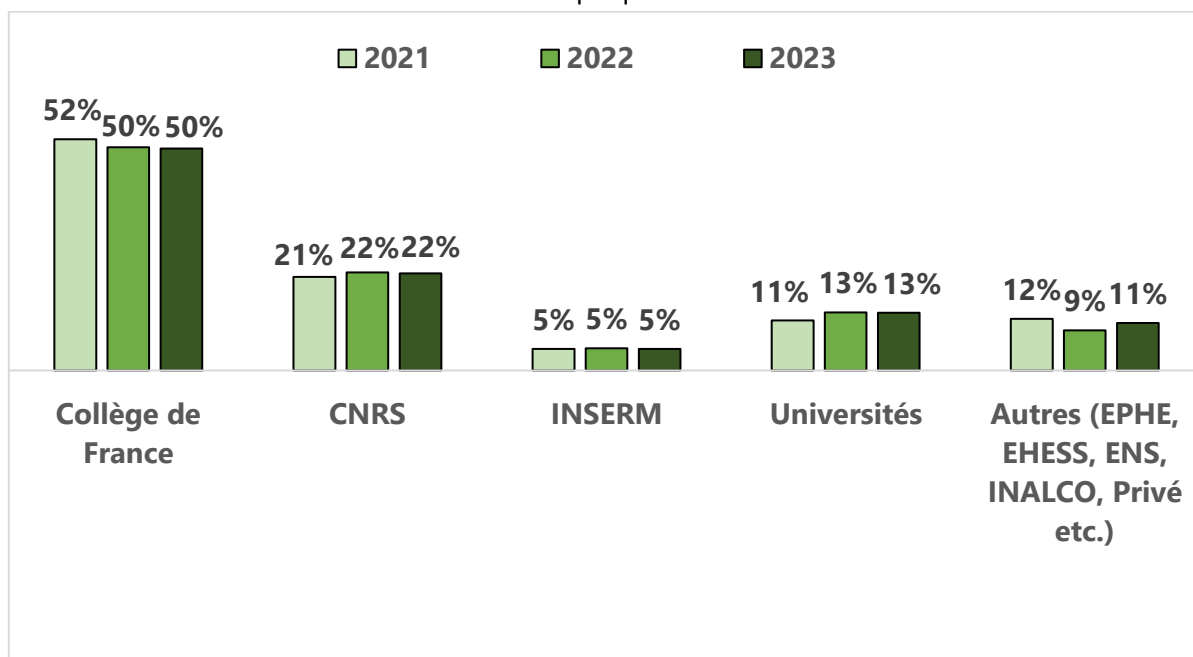
**Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des effectifs  
par type de population et par organisme de rattachement**

Graphique 3



**Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement**

Graphique 4



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

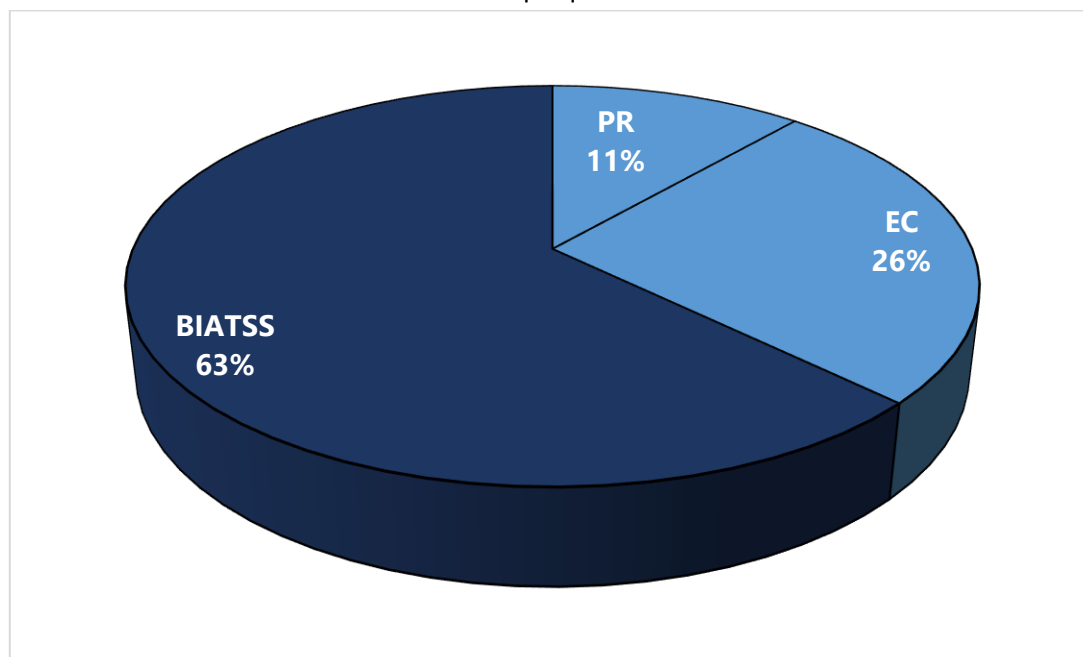
### I.2.A. L'ensemble des effectifs (en personnes physiques au 31/12)

Tableau 5

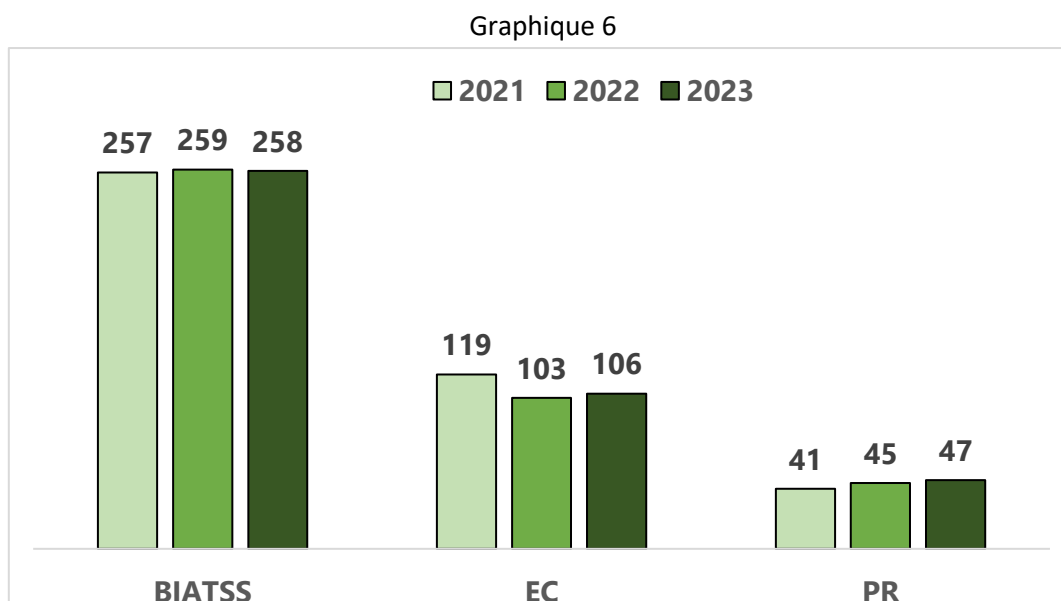
Personnels rémunérés par le Collège de France		2021		2022		2023		
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Enseignants-Chercheurs	Professeurs	41	9%	45	10%	47	11%	
	MCF	8	2%	8	2%	8	2%	
	EC contractuels	111	29%	95	27%	98	24%	
BIATSS	Titulaires	A	68	15%	68	16%	68	17%
		B	54	13%	54	13%	55	13%
		C	48	13%	40	12%	33	8%
	Contractuels	A	52	9%	62	12%	68	17%
		B	21	4%	22	5%	21	5%
		C	14	4%	13	3%	13	3%
<b>Total</b>		<b>417</b>	<b>100%</b>	<b>407</b>	<b>100%</b>	<b>411</b>	<b>100%</b>	

### Répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs

Graphique 5

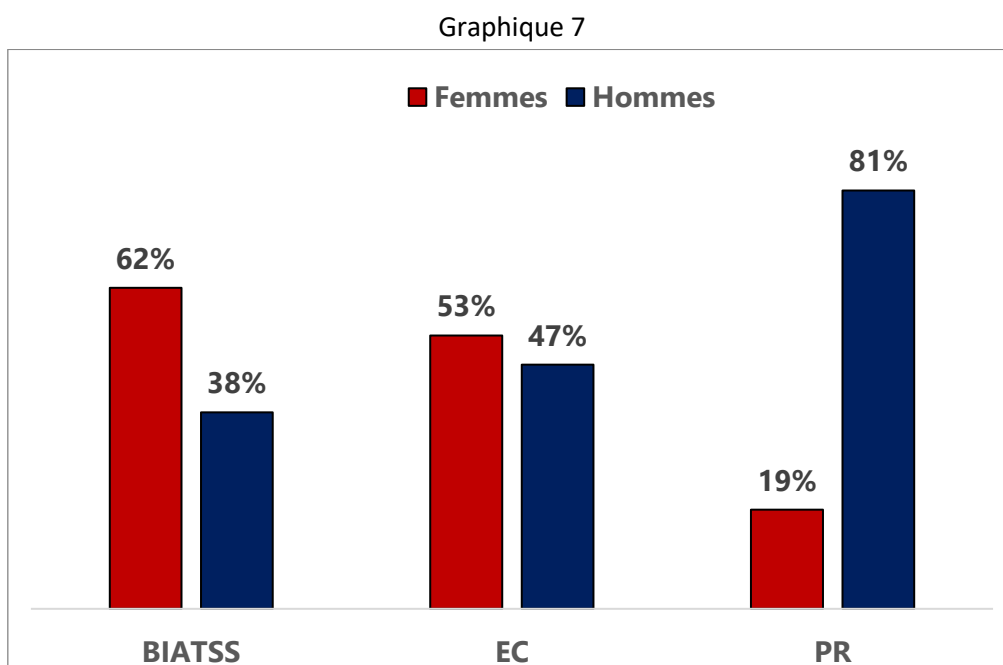


**Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs (en personnes physiques au 31/12)**



Le nombre des personnels BIATSS est quasiment stable sur la période. On remarque une hausse du nombre des enseignants-chercheurs et professeurs rémunérés par le Collège de France entre 2022 et 2023.

**Répartition des BIATSS, des Professeurs et des EC en 2023 par genre (en personnes physiques au 31/12)**



Les femmes sont majoritaires dans la population des Enseignants-Chercheurs (hors Professeurs du Collège de France).

**Répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs par action  
(en personnes physique au 31/12)**

Actions	BIATSS		PR et EC		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
05 - Bibliothèques et documentation	43	17%	2	1%	45	11%
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	29	11%	49	32%	78	19%
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	2	1%	8	5%	10	2%
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	13	5%	31	20%	44	11%
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	2	1%	3	2%	5	1%
11 - Sciences de l'homme et de la société	26	10%	59	39%	85	21%
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	0	0%	1	1%	1	0%
13 - Diffusion des savoirs et musées	29	11%	0	0%	29	7%
14 - Immobilier	36	14%	0	0%	36	9%
15 - Pilotage et support du programme	78	30%	0	0%	78	19%
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100%</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>411</b>	<b>100%</b>

Tableau 6

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. 59% des enseignants-chercheurs du Collège de France sont regroupés dans les domaines dits des « sciences Expérimentales ». 44 % des personnels BIATSS occupent des fonctions de pilotage et immobilier.

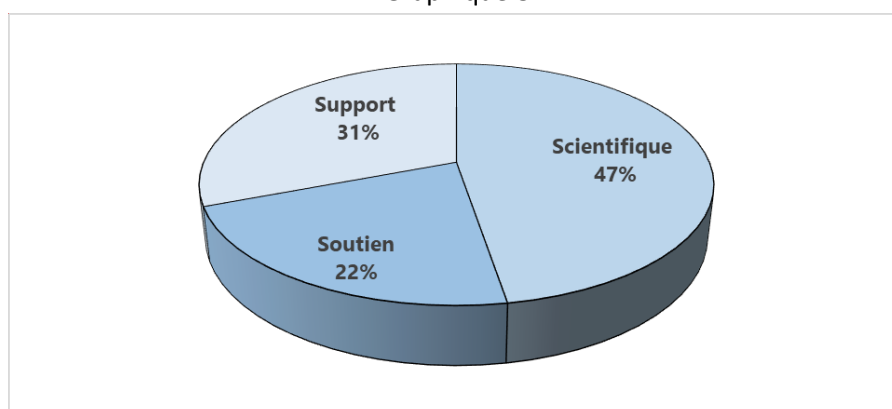
**Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des effectifs par action  
(en personnes physiques au 31/12)**

Tableau 7

Actions	2021 effectifs	2022 effectifs	2023 effectifs
05 - Bibliothèques et documentation	51	49	45
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	76	75	78
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	9	5	10
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	48	50	44
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	8	5	5
11 - Sciences de l'homme et de la société	81	75	85
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	6	2	1
13 - Diffusion des savoirs et musées	25	30	30
14 - Immobilier	48	44	36
15 - Pilotage et support du programme	65	72	77
<b>Total</b>	<b>417</b>	<b>407</b>	<b>411</b>

**Répartition des effectifs par destination (en ETP au 31/12)**

Graphique 8



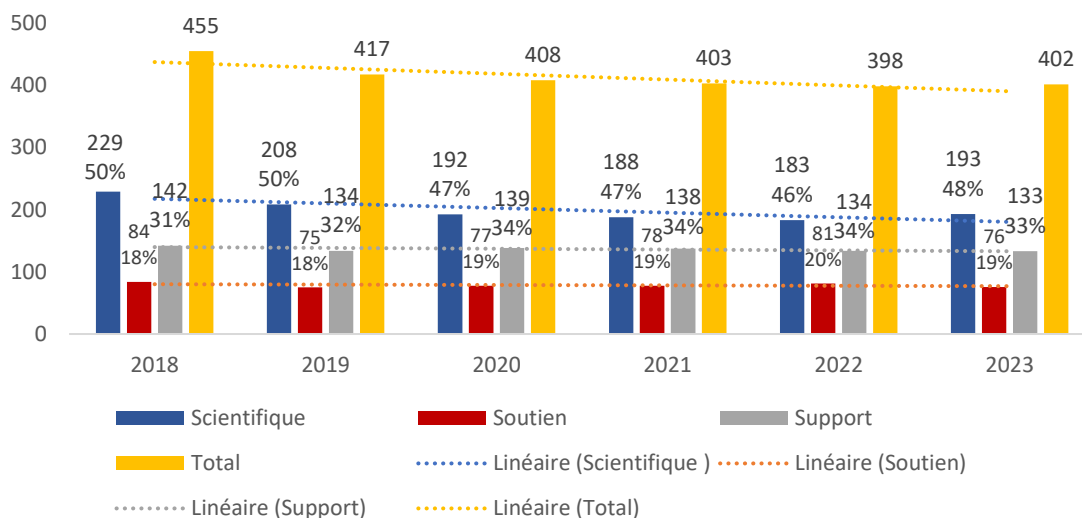
Dépassant la logique statutaire des présentations précédentes, cette approche permet d'apprécier, au 31 décembre de chaque année, la distribution des emplois par **grandes destinations (scientifique, soutien, support)**, et partant, par grands types de métiers :

- La *destination « scientifique »* est constituée de l'ensemble des fonctions qui constituent le cœur de métier du Collège de France : recherche (laboratoires et bibliothèques), enseignement et diffusion des savoirs ;
- La *destination « soutien »* est constituée de l'ensemble des fonctions qui découlent ou sont directement reliées aux spécificités du cœur de métier : assistance technique et administrative de la recherche, archives et ressources documentaires, régie audiovisuelle, diffusion des enseignements, communication, éditions, relations internationales et valorisation de la recherche ;
- La *destination « support »* est constituée de l'ensemble des fonctions qui permettent de remplir les grandes missions de l'établissement (diffusion des savoirs et recherche), mais sans constituer son cœur de métier : fonctions RH et juridiques, systèmes d'information, finances et les achats, fonctions bâtementaires et services généraux.



**Evolution des effectifs de 2018 à 2023 hors PAUSE par destination (en ETP au 31/12)**

Tableau 8



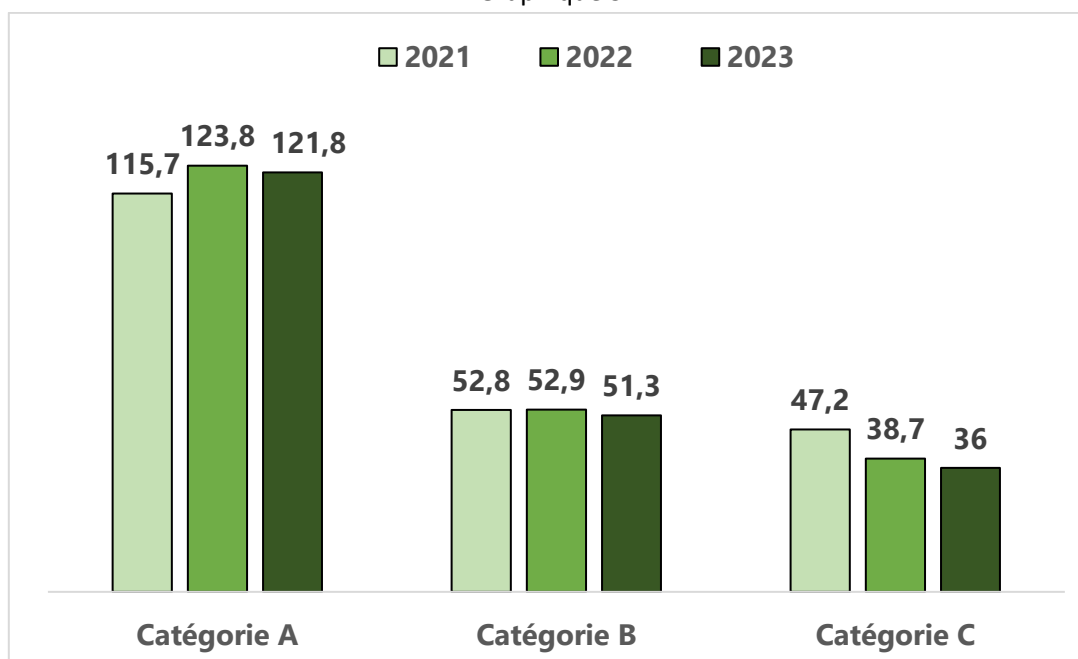
La

diminution des emplois relevant de la filière scientifique est pour l'essentiel due à la décroissance des emplois sur ressources propres sur la période considérée, elle-même liée à la baisse du volume de contrats de recherches obtenus et gérés par l'établissement.

Au global, le poids de chaque filière demeure stable sur la période, la filière scientifique représentant de l'ordre de la moitié des emplois (50% en 2018, 48% en 2023), la filière soutien, un peu moins d'un cinquième des emplois (18% en 2018, 19% en 2023), et la filière support, de l'ordre d'un tiers (31% en 2018, 33% en 2023). S'agissant de cette dernière filière, ce taux ne tient pas compte de la totalité des effectifs auxquels ces emplois se rapportent : si l'on tient compte des personnels hébergés, la part des emplois relevant de la filière support ne s'établit plus qu'à 16,8%, ce qui tend vers la fourchette basse des taux connus pour le secteur public (15-20%).

**Comparaison entre 2021 et 2023 des ETPT des agents titulaires par catégorie**

Graphique 9



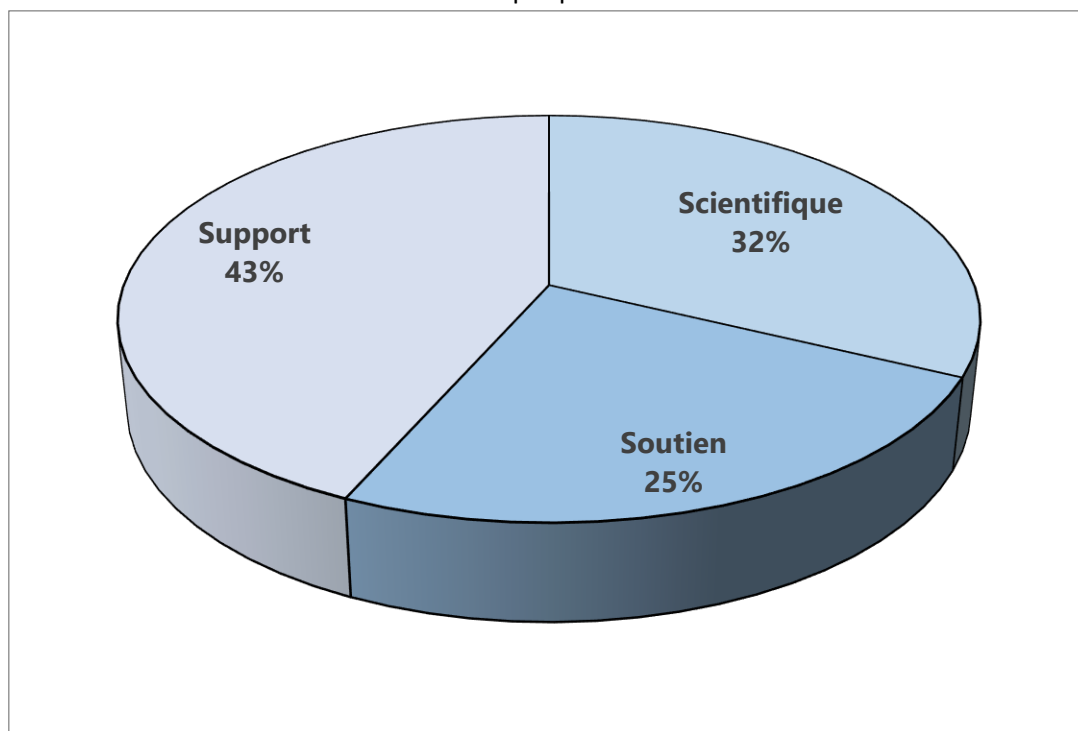
**Comparaison entre 2021 et 2023 des ETPT des agents titulaires par catégorie**

Tableau 9

	2021		2022		2023	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	117	115,7	124	123,8	123	121,8
Catégorie B	54	52,8	54	52,9	55	51,3
Catégorie C	48	47,2	40	38,7	33	36
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>215,7</b>	<b>218</b>	<b>215,4</b>	<b>211</b>	<b>209,1</b>

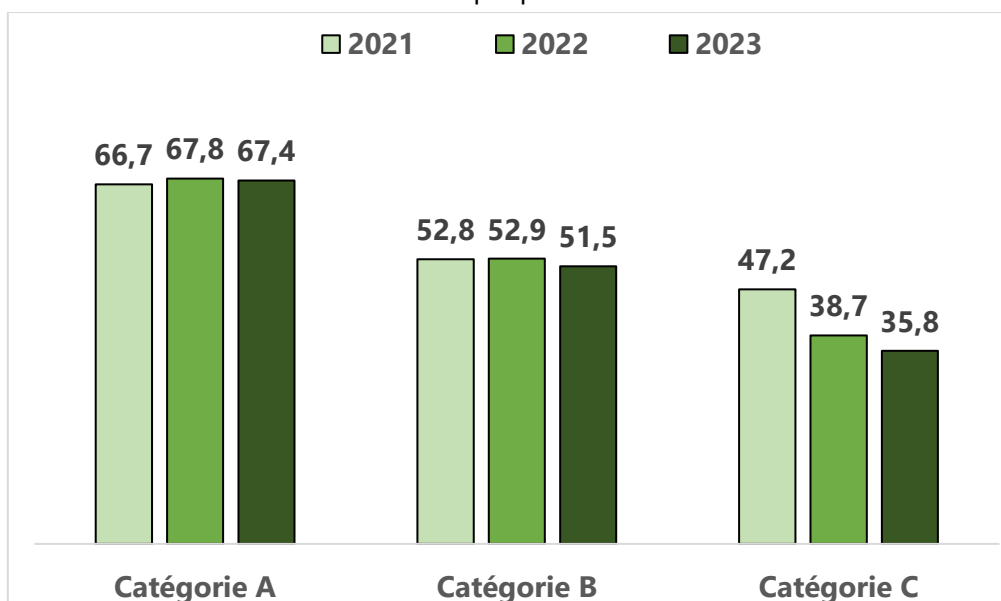
### Répartition des agents titulaires par destination en ETPT

Graphique 10



### Comparaison entre 2021 et 2023 des ETPT des BIATSS titulaires par catégorie

Graphique 11



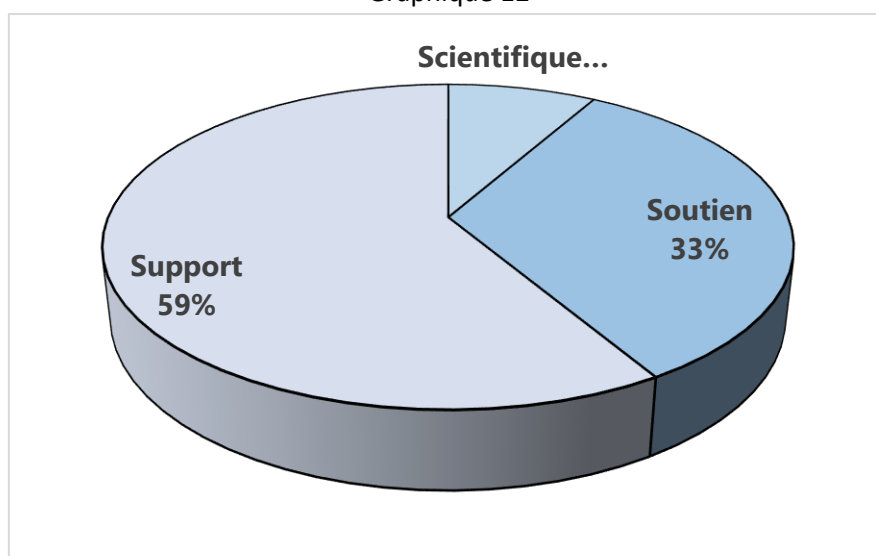
**Comparaison entre 2020 et 2022 des ETPT des BIATSS titulaires par catégorie**

Tableau 10

	2021		2022		2023	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	68	66,7	68	67,8	68	67,4
Catégorie B	54	52,8	54	52,9	55	51,5
Catégorie C	48	47,2	40	38,7	33	35,8
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>166,7</b>	<b>162</b>	<b>159,4</b>	<b>156</b>	<b>154,7</b>

**Répartition des BIATSS titulaires par destination en ETPT**

Graphique 12



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

Le Collège de France dispose dans sa cartographie des emplois de 57 supports budgétaires permettant d'asseoir des professeurs. 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 statutaires, annuelles ou internationales sont déterminées par l'Assemblée à l'issue d'un vote au scrutin secret à la majorité absolue de ses membres.

### *Evolution entre 2021 et 2023 des effectifs des professeurs du Collège de France sur les chaires pérennes et non pérennes*

Tableau 11

	2021	2022	2023
Professeurs du Collège de France	41	45	47
Professeurs sur chaires annuelles	6	7	6
Professeurs sur chaires internationales	3	1	1
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>53</b>	<b>54</b>

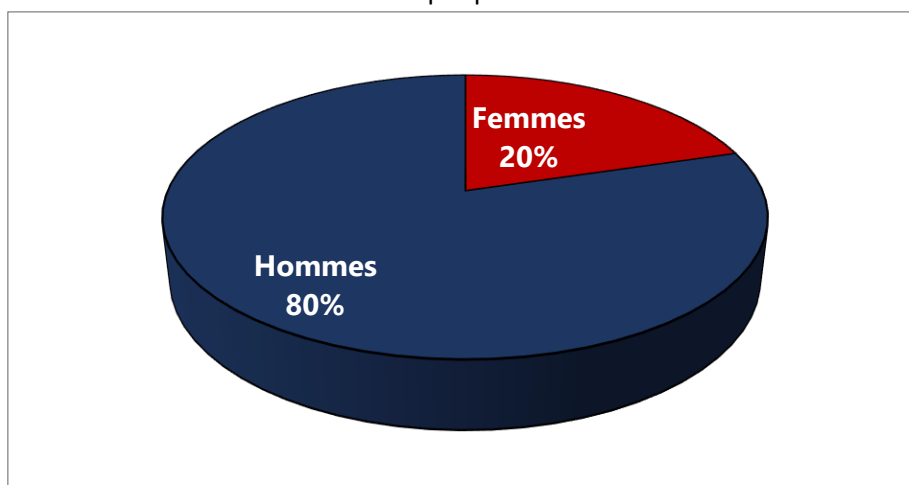
### *Effectifs des professeurs par genre*

Tableau 12

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs du Collège de France	7	34	9	36	9	38
Professeurs sur chaires annuelles	2	4	5	2	2	4
Professeurs sur chaires internationales	0	3	0	1	0	1
	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>11</b>	<b>43</b>

### *Répartition des professeurs des chaires statutaires, annuelles et internationales par genre*

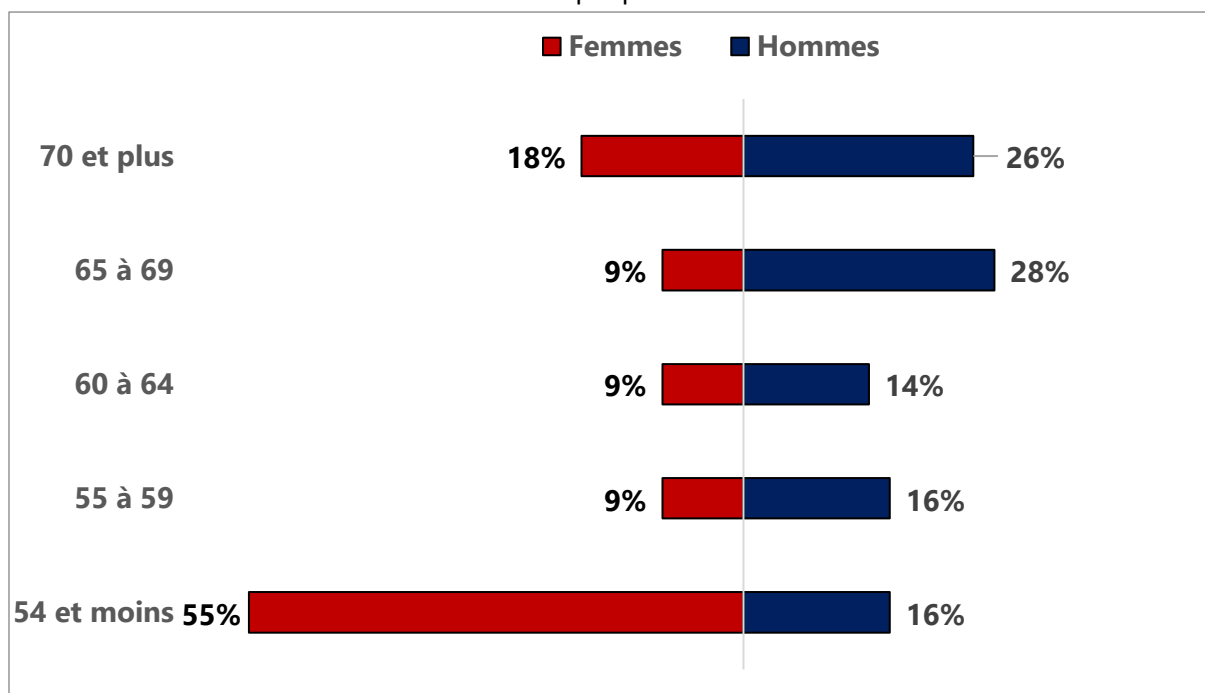
Graphique 13



Il apparaît que 4 professeurs du Collège de France sur 5 sont des hommes.

**Répartition des professeurs des chaires statutaires, annuelles et internationales  
par âge et par genre**

Graphique 14



Les professeurs du Collège de France sont, en 2023, pour 61% d'entre eux, âgés de plus de 60 ans, contre 64% en 2022. Les femmes représentent 20% des effectifs ; 73% d'entre elles sont âgées de moins de 65 ans contre 66% en 2022. La moyenne d'âge des professeurs du Collège de France est de 62 ans, comme en 2022.

**I.2.B.a. Les professeurs du Collège de France sur chaires statutaires**

**Comparaison entre 2021 et 2023 des professeurs du Collège de France entrants et sortants**

Tableau 13

		2021	2022	2023
Arrivée	Nomination*	1	5	3
Départ	Démission	0	0	0
	Départ à la retraite	0	1	0
	Détachement sortant	0	0	1
	Décès (honoraires et émérites)	2	9	3

\*Sur décret du Président de la République.

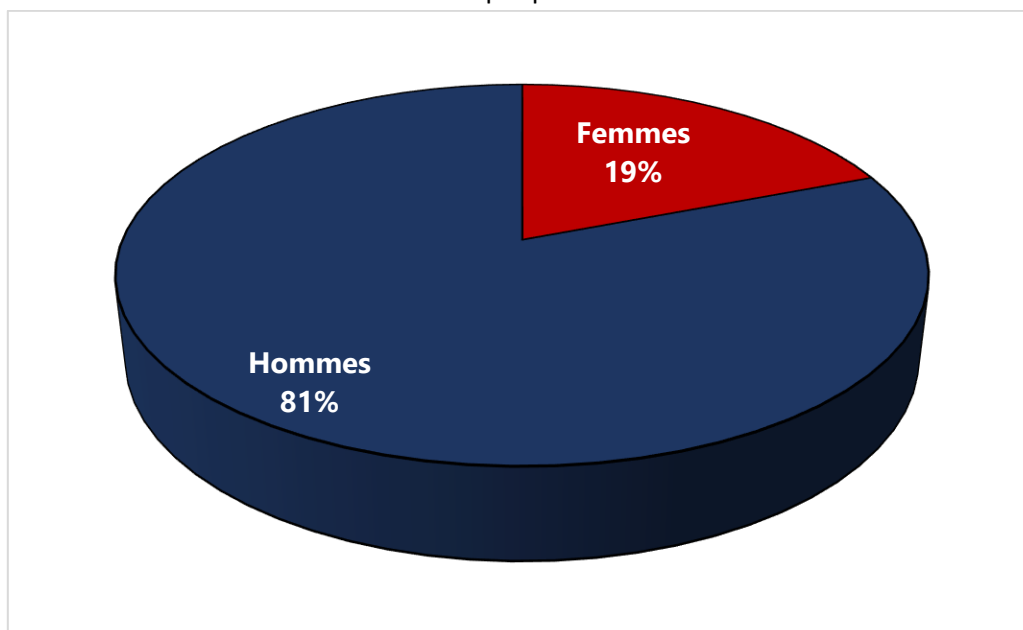
*Répartition des professeurs du Collège de France sur chaires statutaires par genre selon l'année de nomination*

Tableau 14

<b>Année de Nomination</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Effectifs</b>
2001	0	1	1
2002	0	1	1
2003	0	1	1
2005	0	1	1
2008	1	3	4
2010	1	0	1
2011	0	1	1
2012	1	1	1
2013	0	3	3
2014	1	4	5
2015	0	3	3
2016	0	1	1
2017	1	2	3
2018	0	3	3
2019	1	5	6
2020	1	2	3
2021	0	1	1
2022	2	3	5
2023	0	3	3
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>47</b>

**Répartition des professeurs du Collège de France sur chaires statutaires par genre**

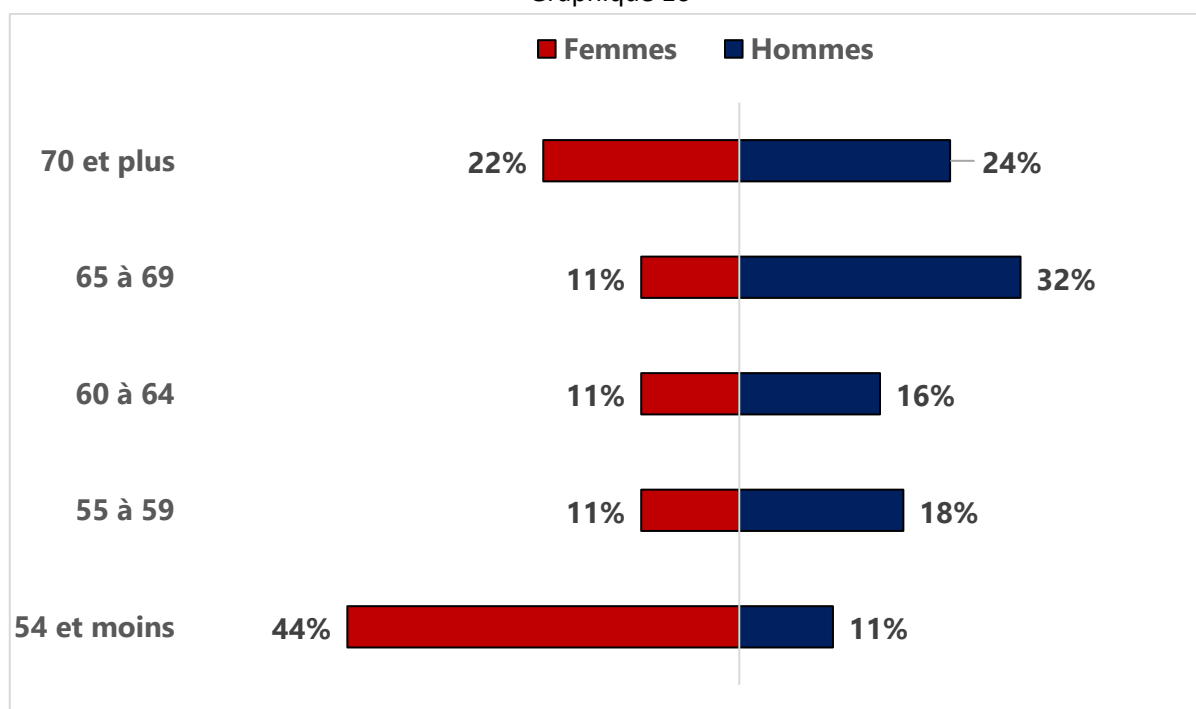
Graphique 15



Près de 4 professeurs du Collège de France sur chaires statutaires sur 5 sont des hommes.

**Répartition des professeurs des chaires statutaires par âge et par genre**

Graphique 16

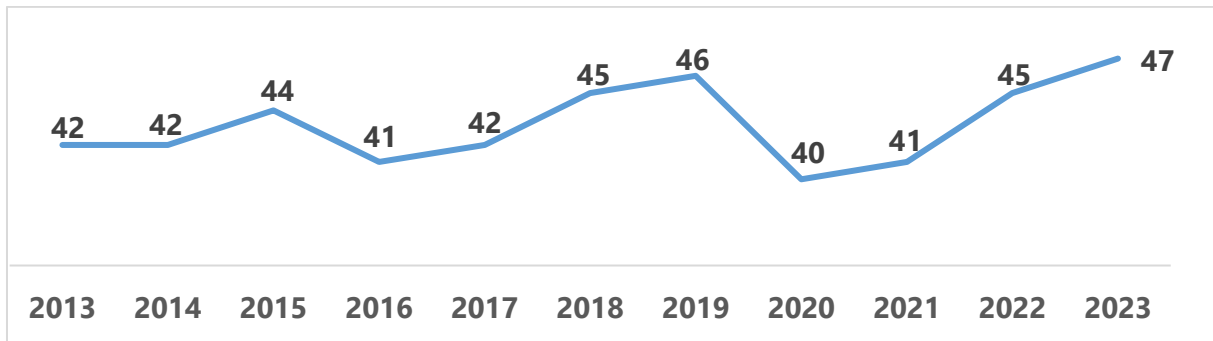


56% des Professeurs hommes sont âgés de plus de 65 ans. En revanche, deux professeurs femmes sur trois ont moins de 65 ans.



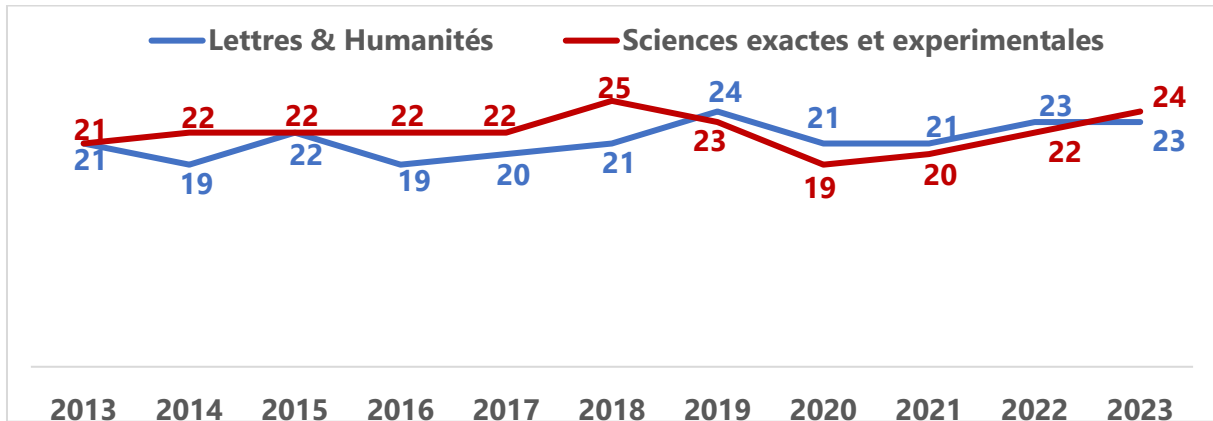
**Evolution des effectifs des professeurs sur chaires statutaires pour la période 2013-2023**

Graphique 17



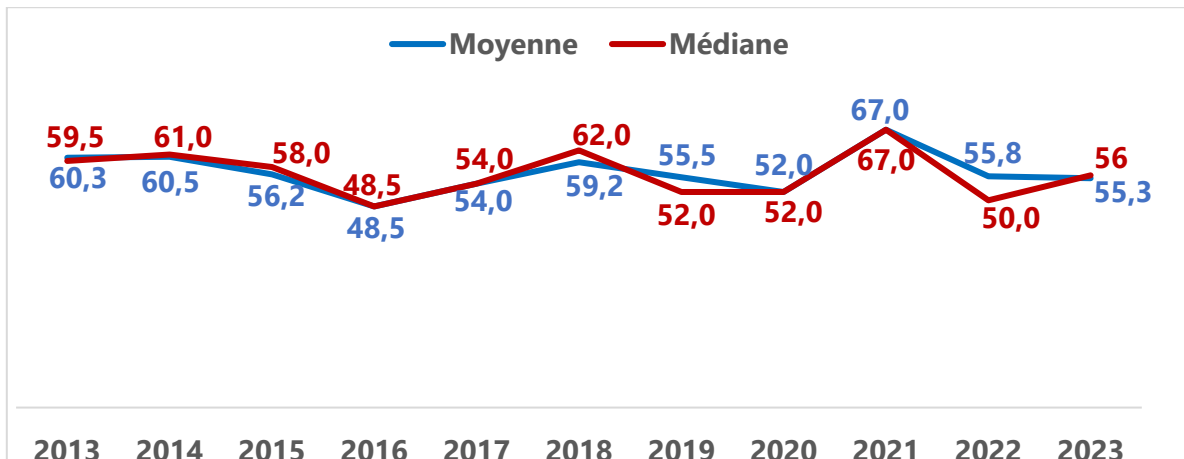
**Evolution des effectifs des professeurs sur chaires statutaires par domaine d'activité pour la période 2013-2023**

Graphique 18



**Comparaisons relatives à l'âge des professeurs sur chaires statutaires au moment de leur recrutement par année pour la période 2013-2023: moyenne et médiane**

Graphique 19



**Evolution des Chaires statutaires entre 2020 et 2023**

Instituts	Année académique 2020-2021		Année académique 2021-2022		Année académique 2022-2023		Année académique 2023-2024	
	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire
Institut de biologie	<b>Hugues de The</b>	Oncologie cellulaire et moléculaire	<b>Hugues de The</b>	Oncologie cellulaire et moléculaire	<b>Hugues de The</b>	Oncologie cellulaire et moléculaire	<b>Hugues de The</b>	Oncologie cellulaire et moléculaire
	<b>Stanislas Dehaene</b>	Psychologie cognitive expérimentale	<b>Stanislas Dehaene</b>	Psychologie cognitive expérimentale	<b>Stanislas Dehaene</b>	Psychologie cognitive expérimentale	<b>Stanislas Dehaene</b>	Psychologie cognitive expérimentale
	<b>Sonia Garel</b>	Neurobiologie et immunité	<b>Sonia Garel</b>	Neurobiologie et immunité	<b>Sonia Garel</b>	Neurobiologie et immunité	<b>Sonia Garel</b>	Neurobiologie et immunité
	<b>Edith Heard</b>	Épigénétique et mémoire cellulaire	<b>Edith Heard</b>	Épigénétique et mémoire cellulaire	<b>Edith Heard</b>	Épigénétique et mémoire cellulaire	<b>Edith Heard</b>	Épigénétique et mémoire cellulaire
	<b>Thomas Lecuit</b>	Dynamiques du vivant	<b>Thomas Lecuit</b>	Dynamiques du vivant	<b>Thomas Lecuit</b>	Dynamiques du vivant	<b>Thomas Lecuit</b>	Dynamiques du vivant
	<b>Lluis Quintana-Murci</b>	Génomique humaine et évolution	<b>Lluis Quintana-Murci</b>	Génomique humaine et évolution	<b>Lluis Quintana-Murci</b>	Génomique humaine et évolution	<b>Lluis Quintana-Murci</b>	Génomique humaine et évolution
			<b>Jean-Jacques Hublin</b>	Paléanthropologie	<b>Jean-Jacques Hublin</b>	Paléanthropologie	<b>Jean-Jacques Hublin</b>	Paléanthropologie
				<b>Denis Duboule</b>	Évolution du développement et des génomes	<b>Denis Duboule</b>	Évolution du développement et des génomes	
Institut de chimie	<b>Marc Fontecave</b>	Chimie des processus biologiques	<b>Marc Fontecave</b>	Chimie des processus biologiques	<b>Marc Fontecave</b>	Chimie des processus biologiques	<b>Marc Fontecave</b>	Chimie des processus biologiques
	<b>Jean-Marie Tarascon</b>	Chimie du solide et de l'énergie	<b>Jean-Marie Tarascon</b>	Chimie du solide et de l'énergie	<b>Jean-Marie Tarascon</b>	Chimie du solide et de l'énergie	<b>Jean-Marie Tarascon</b>	Chimie du solide et de l'énergie
							<b>Louis Fensterbank</b>	Activations en chimie moléculaire
Institut de mathématiques et de sciences numériques	<b>Timothy Gowers</b>	Combinatoire	<b>Timothy Gowers</b>	Combinatoire	<b>Timothy Gowers</b>	Combinatoire	<b>Timothy Gowers</b>	Combinatoire
	<b>Xavier Leroy</b>	Sciences du logiciel	<b>Xavier Leroy</b>	Sciences du logiciel	<b>Xavier Leroy</b>	Sciences du logiciel	<b>Xavier Leroy</b>	Sciences du logiciel
	<b>Pierre-Louis Lions</b>	Équations aux dérivées partielles et applications	<b>Pierre-Louis Lions</b>	Équations aux dérivées partielles et applications	<b>Pierre-Louis Lions</b>	Équations aux dérivées partielles et applications	<b>Pierre-Louis Lions</b>	Équations aux dérivées partielles et applications
	<b>Stéphane Mallat</b>	Sciences des données	<b>Stéphane Mallat</b>	Sciences des données	<b>Stéphane Mallat</b>	Sciences des données	<b>Stéphane Mallat</b>	Sciences des données
					<b>Nalini Anantharaman</b>	Géométrie spectrale	<b>Nalini Anantharaman</b>	Géométrie spectrale
Institut de philosophie	<b>François Recanati</b>	Philosophie du langage et de l'esprit	<b>François Recanati</b>	Philosophie du langage et de l'esprit	<b>François Recanati</b>	Philosophie du langage et de l'esprit	<b>François Recanati</b>	Philosophie du langage et de l'esprit
	<b>Claudine Tiercelin</b>	Métaphysique et philosophie de la connaissance	<b>Claudine Tiercelin</b>	Métaphysique et philosophie de la connaissance	<b>Claudine Tiercelin</b>	Métaphysique et philosophie de la connaissance	<b>Claudine Tiercelin</b>	Métaphysique et philosophie de la connaissance
Institut de physique	<b>Edouard Bard</b>	Évolution du climat et de l'océan	<b>Edouard Bard</b>	Évolution du climat et de l'océan	<b>Edouard Bard</b>	Évolution du climat et de l'océan	<b>Edouard Bard</b>	Évolution du climat et de l'océan
	<b>Françoise Combes</b>	Galaxies et cosmologie	<b>Françoise Combes</b>	Galaxies et cosmologie	<b>Françoise Combes</b>	Galaxies et cosmologie	<b>Françoise Combes</b>	Galaxies et cosmologie
	<b>Jean Dalibard</b>	Atomes et rayonnement	<b>Jean Dalibard</b>	Atomes et rayonnement	<b>Jean Dalibard</b>	Atomes et rayonnement	<b>Jean Dalibard</b>	Atomes et rayonnement
	<b>Bernard Derrida</b>	Physique statistique	<b>Bernard Derrida</b>	Physique statistique	<b>Bernard Derrida</b>	Physique statistique	<b>Bernard Derrida</b>	Physique statistique
	<b>Antoine Georges</b>	Physique de la matière condensée	<b>Antoine Georges</b>	Physique de la matière condensée	<b>Antoine Georges</b>	Physique de la matière condensée	<b>Antoine Georges</b>	Physique de la matière condensée
	<b>Marc Henneaux</b>	Champs, cordes et gravité	<b>Marc Henneaux</b>	Champs, cordes et gravité	<b>Marc Henneaux</b>	Champs, cordes et gravité	<b>Marc Henneaux</b>	Champs, cordes et gravité
	<b>Jean-François Joanny</b>	Matière molle et biophysique	<b>Jean-François Joanny</b>	Matière molle et biophysique	<b>Jean-François Joanny</b>	Matière molle et biophysique	<b>Jean-François Joanny</b>	Matière molle et biophysique
							<b>Alessandro Morbidelli</b>	Formation planétaire: de la Terre aux exoplanètes

Instituts	Année académique 2020-2021		Année académique 2021-2022		Année académique 2022-2023		Année académique 2023-2024	
	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire
Institut des civilisations	<b>Jean-Pierre Brun</b>	Techniques et économies de la Méditerranée antique	<b>Jean-Pierre Brun</b>	Techniques et économies de la Méditerranée antique	<b>Jean-Pierre Brun</b>	Techniques et économies de la Méditerranée antique	<b>Jean-Pierre Brun</b>	Techniques et économies de la Méditerranée antique
	<b>Dominique Charpin</b>	Civilisation mésopotamienne	<b>Dominique Charpin</b>	Civilisation mésopotamienne	<b>Dominique Charpin</b>	Civilisation mésopotamienne	<b>Dominique Charpin</b>	Civilisation mésopotamienne
	<b>Anne Cheng</b>	Histoire intellectuelle de la Chine	<b>Anne Cheng</b>	Histoire intellectuelle de la Chine	<b>Anne Cheng</b>	Histoire intellectuelle de la Chine	<b>Anne Cheng</b>	Histoire intellectuelle de la Chine
	<b>François Déroche</b>	Histoire du Coran. Texte et transmission	<b>François Déroche</b>	Histoire du Coran. Texte et transmission	<b>François Déroche</b>	Histoire du Coran. Texte et transmission	<b>François Déroche</b>	Histoire du Coran. Texte et transmission
	<b>François-Xavier Fauvelle</b>	Histoire et archéologie des mondes africains	<b>François-Xavier Fauvelle</b>	Histoire et archéologie des mondes africains	<b>François-Xavier Fauvelle</b>	Histoire et archéologie des mondes africains	<b>François-Xavier Fauvelle</b>	Histoire et archéologie des mondes africains
	<b>Jean-Luc Fournet</b>	Culture écrite de l'Antiquité tardive et papyrologie byzantine	<b>Jean-Luc Fournet</b>	Culture écrite de l'Antiquité tardive et papyrologie byzantine	<b>Jean-Luc Fournet</b>	Culture écrite de l'Antiquité tardive et papyrologie byzantine	<b>Jean-Luc Fournet</b>	Culture écrite de l'Antiquité tardive et papyrologie byzantine
	<b>Frantz Grenet</b>	Histoire et cultures de l'Asie centrale préislamique	<b>Frantz Grenet</b>	Histoire et cultures de l'Asie centrale préislamique	<b>Frantz Grenet</b>	Histoire et cultures de l'Asie centrale préislamique	<b>Frantz Grenet</b>	Histoire et cultures de l'Asie centrale préislamique
	<b>Dario Mantovani</b>	Droit, culture et société de la Rome antique	<b>Dario Mantovani</b>	Droit, culture et société de la Rome antique	<b>Dario Mantovani</b>	Droit, culture et société de la Rome antique	<b>Dario Mantovani</b>	Droit, culture et société de la Rome antique
	<b>Vinciane Pirenne-Delforge</b>	Religion, histoire et société dans le monde grec antique	<b>Vinciane Pirenne-Delforge</b>	Religion, histoire et société dans le monde grec antique	<b>Vinciane Pirenne-Delforge</b>	Religion, histoire et société dans le monde grec antique	<b>Vinciane Pirenne-Delforge</b>	Religion, histoire et société dans le monde grec antique
	<b>Thomas Römer</b>	Milieus bibliques	<b>Thomas Römer</b>	Milieus bibliques	<b>Thomas Römer</b>	Milieus bibliques	<b>Thomas Römer</b>	Milieus bibliques
	<b>Jean-Noël Robert</b>	Philologie de la civilisation japonaise	<b>Jean-Noël Robert</b>	Philologie de la civilisation japonaise			<b>Laurent Coulon</b>	Civilisation de l'Égypte pharaonique
Institut d'études littéraires et linguistiques	<b>William Marz</b>	Littératures comparées	<b>William Marz</b>	Littératures comparées	<b>William Marz</b>	Littératures comparées	<b>William Marz</b>	Littératures comparées
	<b>Luigi Rizzi</b>	Linguistique générale	<b>Luigi Rizzi</b>	Linguistique générale	<b>Luigi Rizzi</b>	Linguistique générale	<b>Luigi Rizzi</b>	Linguistique générale
Institut du monde contemporain	<b>Philippe Aghion</b>	Économie des institutions, de l'innovation et de la croissance	<b>Philippe Aghion</b>	Économie des institutions, de l'innovation et de la croissance	<b>Philippe Aghion</b>	Économie des institutions, de l'innovation et de la croissance	<b>Philippe Aghion</b>	Économie des institutions, de l'innovation et de la croissance
	<b>Samantha Besson</b>	Droit international des institutions	<b>Samantha Besson</b>	Droit international des institutions	<b>Samantha Besson</b>	Droit international des institutions	<b>Samantha Besson</b>	Droit international des institutions
	<b>Patrick Boucheron</b>	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIe siècle	<b>Patrick Boucheron</b>	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIe siècle	<b>Patrick Boucheron</b>	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIe siècle	<b>Patrick Boucheron</b>	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIe siècle
	<b>François Héran</b>	Migrations et sociétés	<b>François Héran</b>	Migrations et sociétés	<b>François Héran</b>	Migrations et sociétés	<b>François Héran</b>	Migrations et sociétés
	<b>Henry Laurens</b>	Histoire contemporaine du monde arabe	<b>Henry Laurens</b>	Histoire contemporaine du monde arabe	<b>Henry Laurens</b>	Histoire contemporaine du monde arabe	<b>Henry Laurens</b>	Histoire contemporaine du monde arabe
	<b>Pierre-Michel Menger</b>	Sociologie du travail créateur	<b>Pierre-Michel Menger</b>	Sociologie du travail créateur	<b>Pierre-Michel Menger</b>	Sociologie du travail créateur	<b>Pierre-Michel Menger</b>	Sociologie du travail créateur
					<b>Antoine Lilti</b>	Histoire des Lumières, XVIIIe-XXIe	<b>Antoine Lilti</b>	Histoire des Lumières, XVIIIe-XXIe
				<b>Esther Dufo</b>	Pauvreté et politiques publiques	<b>Esther Dufo</b>	Pauvreté et politiques publiques	
				<b>Didier Fassin</b>	Questions morales et enjeux politiques dans les sociétés contemporaines	<b>Didier Fassin</b>	Questions morales et enjeux politiques dans les sociétés contemporaines	

I.2.B.b. Les Professeurs du Collège de France sur chaires annuelles et internationales

*Les chaires internationales entre 2020 et 2023*

Tableau 15

<b>Chaires internationales</b>	
<b>2020/2021</b>	
Jean-Jacques Hublin	Paléoanthropologie du genre Homo
Jean-Louis Cohen	Architecture et forme urbaine
Bénédicte Savoy	Histoire culturelle des patrimoines artistiques en Europe, XVIIIe-XXe siècle
Sanjay Subrahmanyam (6 mois)	Histoire globale de la première modernité
Denis Duboule	Évolution des génomes et développement
Edhem Eldem	Histoire turque et ottomane
Ngo Bao-Chau	Formes automorphes
<b>2021/2022</b>	
Denis Duboule	Évolution des génomes et développement
Edhem Eldem	Histoire turque et ottomane
Ngo Bao-Chau	Formes automorphes
<b>2022/2023</b>	
Ngo Bao-Chau	Formes automorphes
<b>2023/2024</b>	
Ngo Bao-Chau	Formes automorphes

**Les chaires annuelles entre 2020 et 2023**

Tableau 16

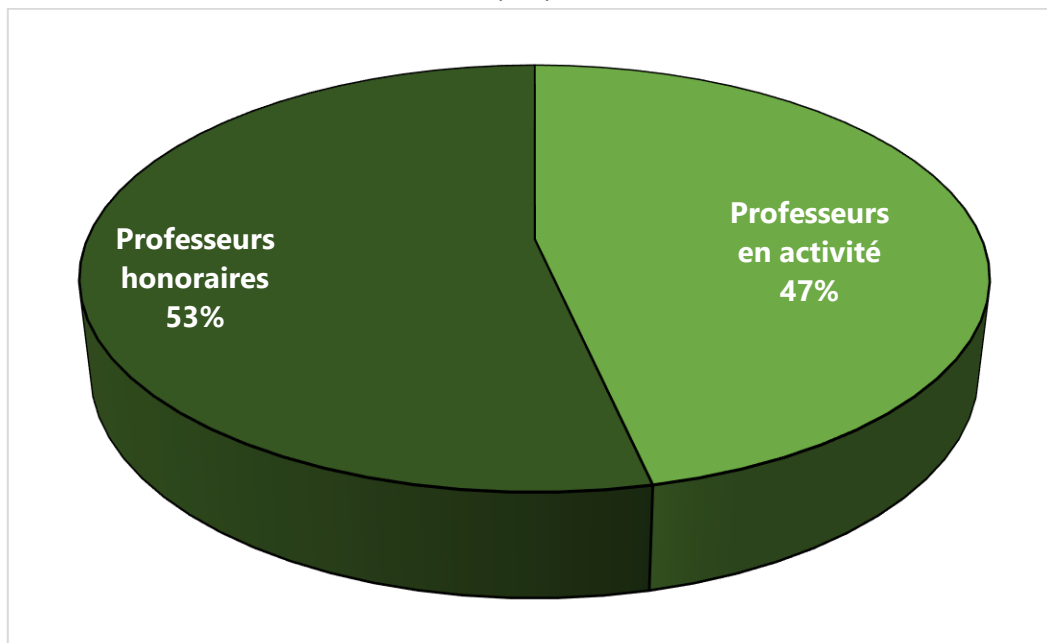
<b>CHAIRE informatique et sciences numériques</b>	<b>Chaire innovation technologique Liliane Bettencourt</b>	<b>Chaire annuelle Mondes francophones</b>	<b>Chaire annuelle Santé publique</b>	<b>Chaire annuelle Biodiversité et Ecosystèmes</b>	<b>Chaire annuelle Avenir Commun Durable</b>	<b>Chaire annuelle L'invention de l'Europe par les langues et les cultures</b>	<b>Chaire annuelle Création artistique</b>
<b>2020/2021</b>							
Frédéric Magniez	Reportée	Reportée	Reportée	Christopher Bowler			
<b>2021/2022</b>							
Wendy Elizabeth Mackay	Daniel Lincot	Reportée	Rémy Slama	Tatiana Giraud	Christian Gollier	Alberto Manguel	
<b>2022/2023</b>							
Reporté	Lydéric Bocquet	Phuong Bui Tran	Mathilde Touvier	Virginie Courtier Orgogozo	Laurence Boisson de Chazournes	Mieke Bal	Benoît Peeters
<b>2023/2024</b>							
Benoît SAGOT	Stéphanie LACOUR	Salikoko MUFWENE	Reportée	Emmanuelle PORCHER	Kyle HARPER	Peter SLOTEDIJK	

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

En 2023, 54 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 20



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 2023, l'écart entre le nombre des professeurs en activité et celui des professeurs honoraires se réduit par rapport à 2021. Cela s'explique par un plus grand nombre de créations de chaires que de terminaisons liées aux départs en retraite.

## Répartition des professeurs en activité et des professeurs honoraires et émérites par genre

Tableau 17

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs sur chaires statutaires	7	34	41	9	36	45	9	38	47
Professeurs honoraires	5	61	66	4	54	58	4	50	54

### I.2.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 agents sous contrats de recherche).

#### I.2.C.a. Présentation générale des effectifs

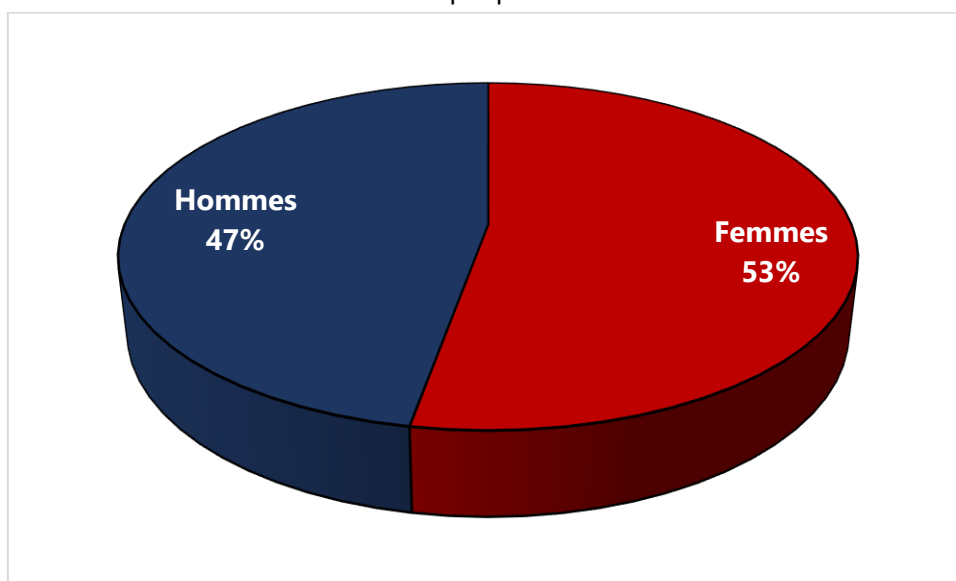
##### *Répartition des enseignants-chercheurs par type de population et par genre (en effectifs physiques au 31/12)*

Tableau 18

	Femmes	Hommes	Effectif	%
Maitres de conférences	4	4	8	8%
Maitres de conférences associés	0	0	0	0%
Doctorants et post-doctorants	32	25	57	54%
ATER	12	8	20	19%
Autres chercheurs	8	13	21	20%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>50</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>

### Répartition des enseignants-chercheurs par genre

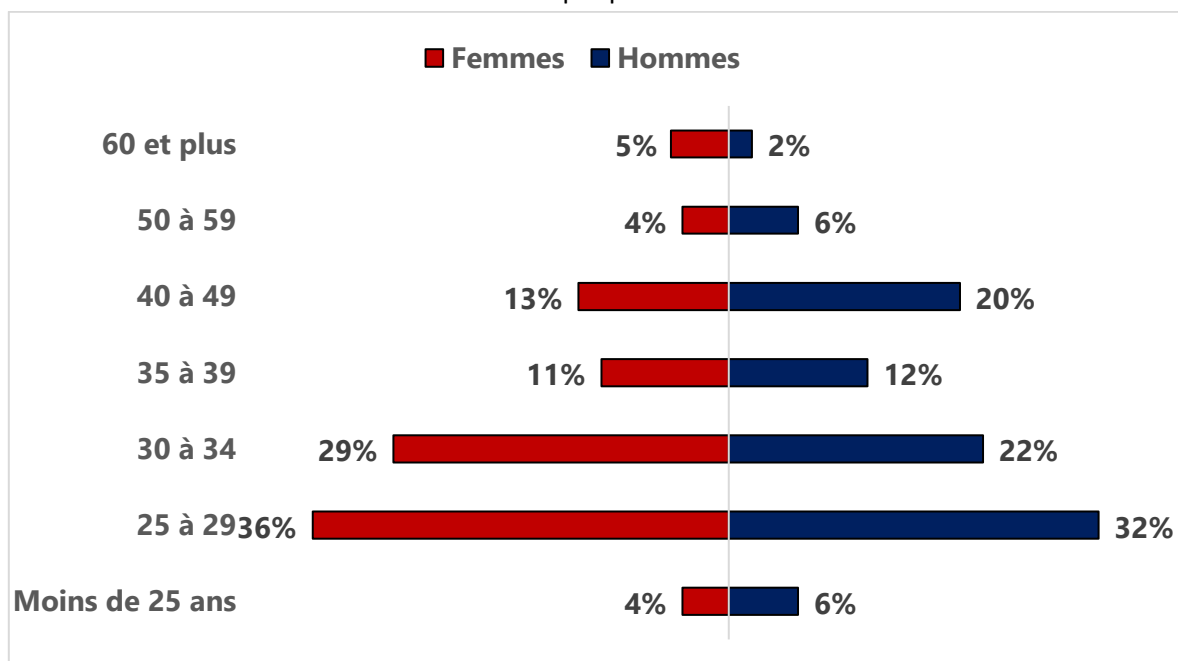
Graphique 21



53% des enseignants-chercheurs rémunérés par le Collège de France en 2022 sont des femmes, ce qui constitue une forte progression, comparé à la proportion de femmes enseignants chercheurs qui était de 39% en 2020. Cette évolution se révèle notamment dans les effectifs des doctorants et post doctorants.

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

Graphique 22



Chez les enseignants chercheurs, 92% sont âgées de moins de 50 ans. La moyenne d'âge est de 34,9 ans.



### I.2.C.b. Les maîtres de conférences titulaires

Les maîtres de conférences sont des fonctionnaires titulaires nommés dans un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche. Ils ont pour mission d'assurer le développement de la recherche fondamentale au Collège de France.

#### *Comparaison entre 2021 et 2023 des effectifs des maîtres de conférences titulaires*

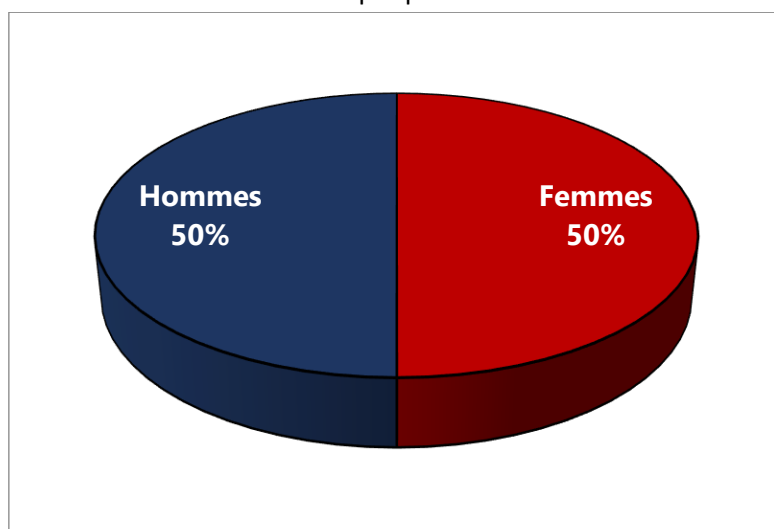
Tableau 19

	2021	2022	2023
Femmes	4	3	4
Hommes	3	4	4
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8*</b>

\*L'accroissement de +1 entre 2022 et 2023 résulte d'un changement de méthode : désormais, les fonctionnaires détachés sur contrat sont comptabilisés parmi les agents titulaires.

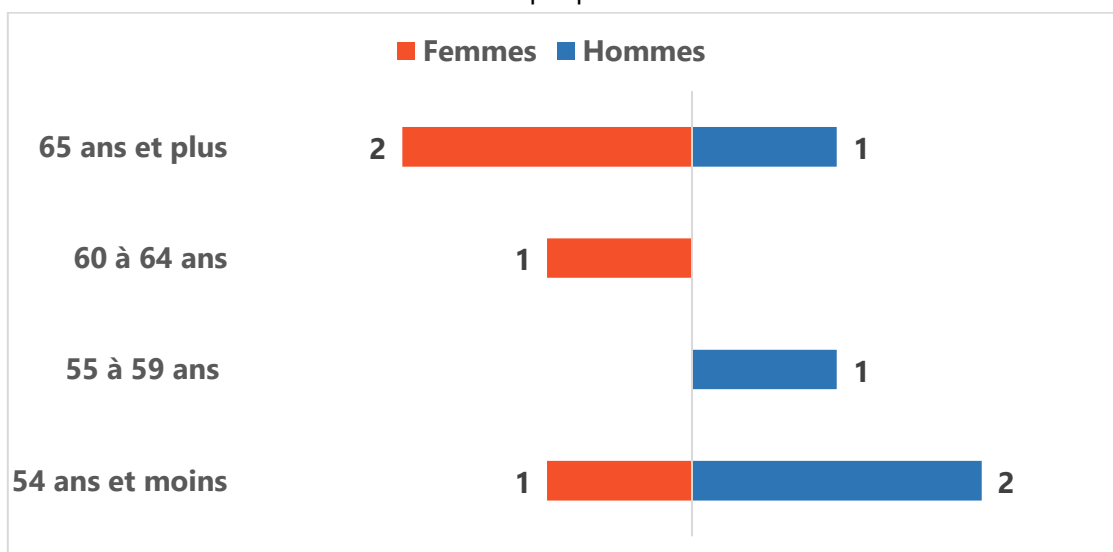
#### *Répartition des effectifs des maîtres de conférences titulaires par genre*

Graphique 23



### Répartition des maîtres de conférences titulaires par âge et par genre

Graphique 24



La moyenne d'âge des maîtres de conférences titulaires est 57,4 ans.

### Comparaison entre 2021 et 2023 des maîtres de conférences titulaires entrants et sortants

Tableau 20

	2021	2022	2023
Recrutement	0	0	1*
Départ à la retraite	2	0	0

\* Le recrutement 2023 correspond à la comptabilisation d'un fonctionnaire détaché sur contrat (changement de méthode par rapport aux RSU précédents).

### Comparaison entre 2021 et 2023 des avancements de grade des EC titulaires

Tableau 21

Avancement de grade	2021	2022	2023
Promouvables	6	3	4
Promus	1	0	1

### Les congés pour recherche et conversions thématiques

Tableau 22

	2021		2022		2023	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Femmes	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Les congés pour recherche et conversions thématiques sont un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche.

## I.2.D. Les BIATSS titulaires

Au 31 décembre 2023, le Collège de France dénombre 258 personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé et des bibliothèques (BIATSS). Parmi eux, 158 sont titulaires et répartis de la façon suivante : 142 personnels ITRF, 7 personnels de l'AENES et 7 personnels de bibliothèque. Les femmes représentent 60% des effectifs titulaires BIATSS.

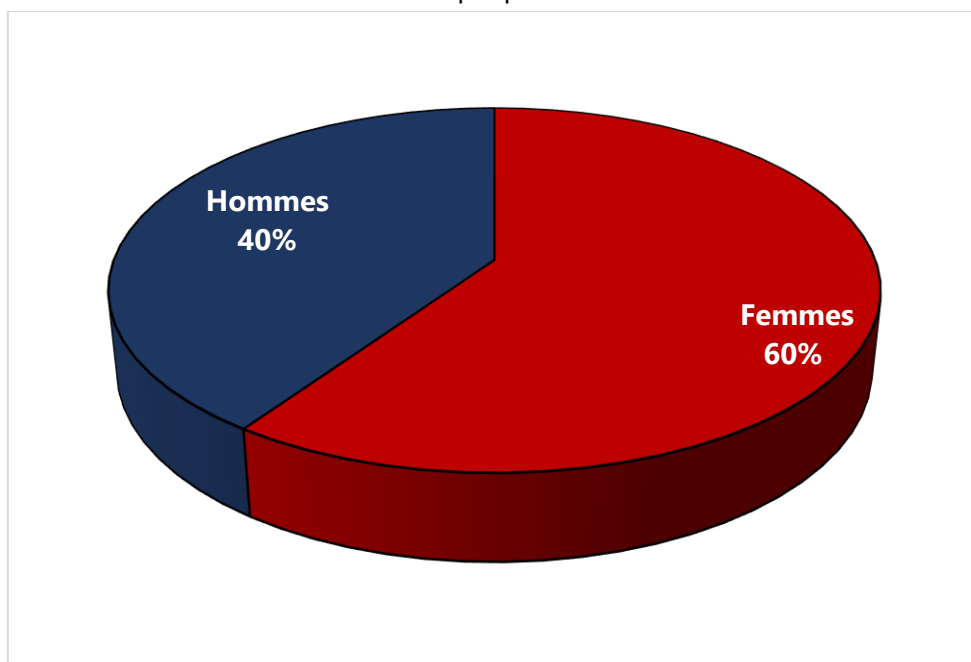
### *Répartition des BIATSS par catégorie et par genre (en effectifs physiques au 31/12)*

Tableau 23

		Femmes			Hommes			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Titulaires	ITRF	39	32	12	25	16	18	142
	AENES/Santé	1	4	1	1	0	0	7
	Bibliothèques	2	1	1	1	2	1	7
Non-titulaires	Contractuel	43	15	9	25	6	4	102
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>52</b>	<b>23</b>	<b>51</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>258</b>

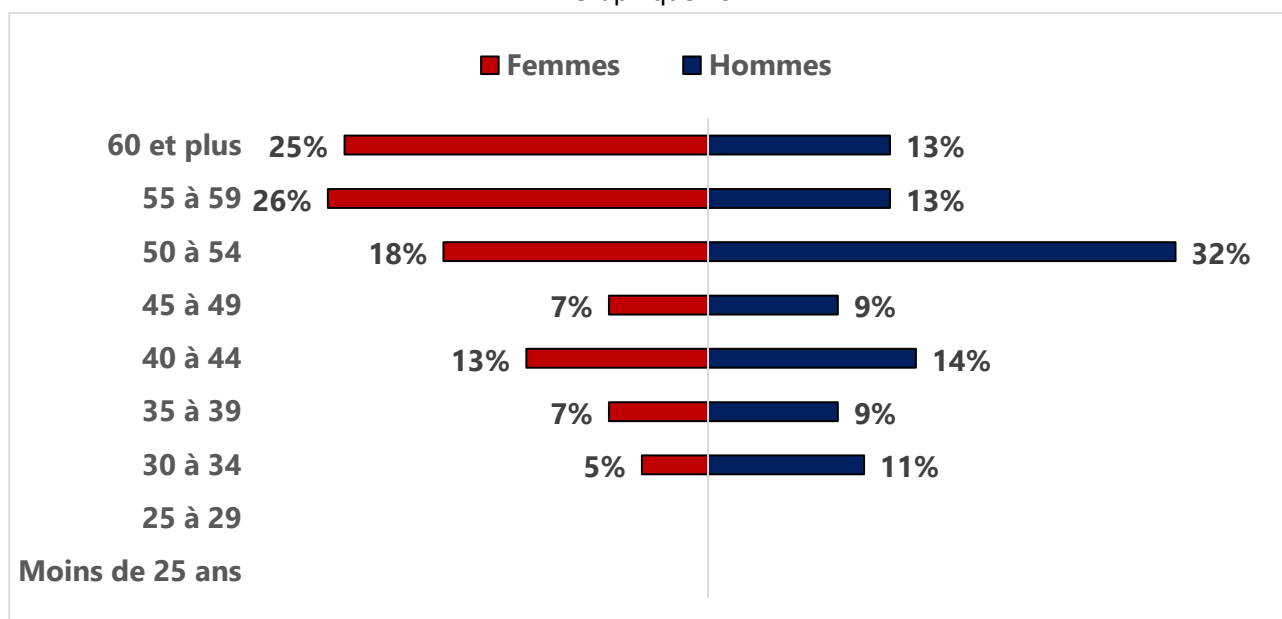
### *Répartition des BIATSS titulaires par genre*

Graphique 25



### Répartition des BIATSS titulaires par âge et par genre

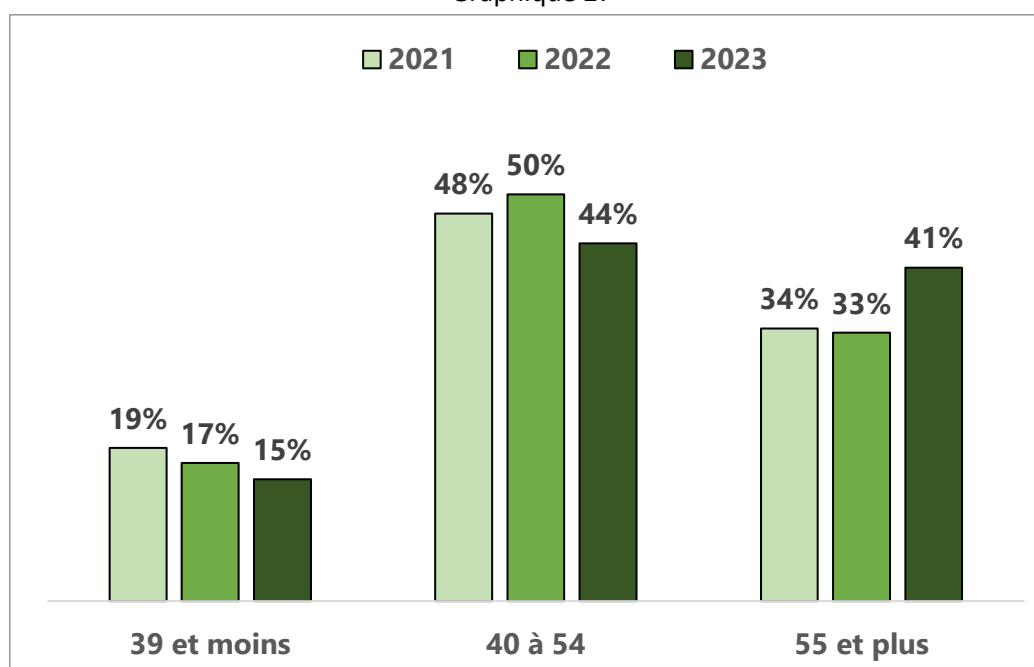
Graphique 26



69% des femmes BIATSS titulaires ont plus de 50 ans. La grande majorité des hommes, 68% se situe dans les tranches d'âge entre 40 et 60 ans.

### Évolution des effectifs par âge entre 2021 et 2023

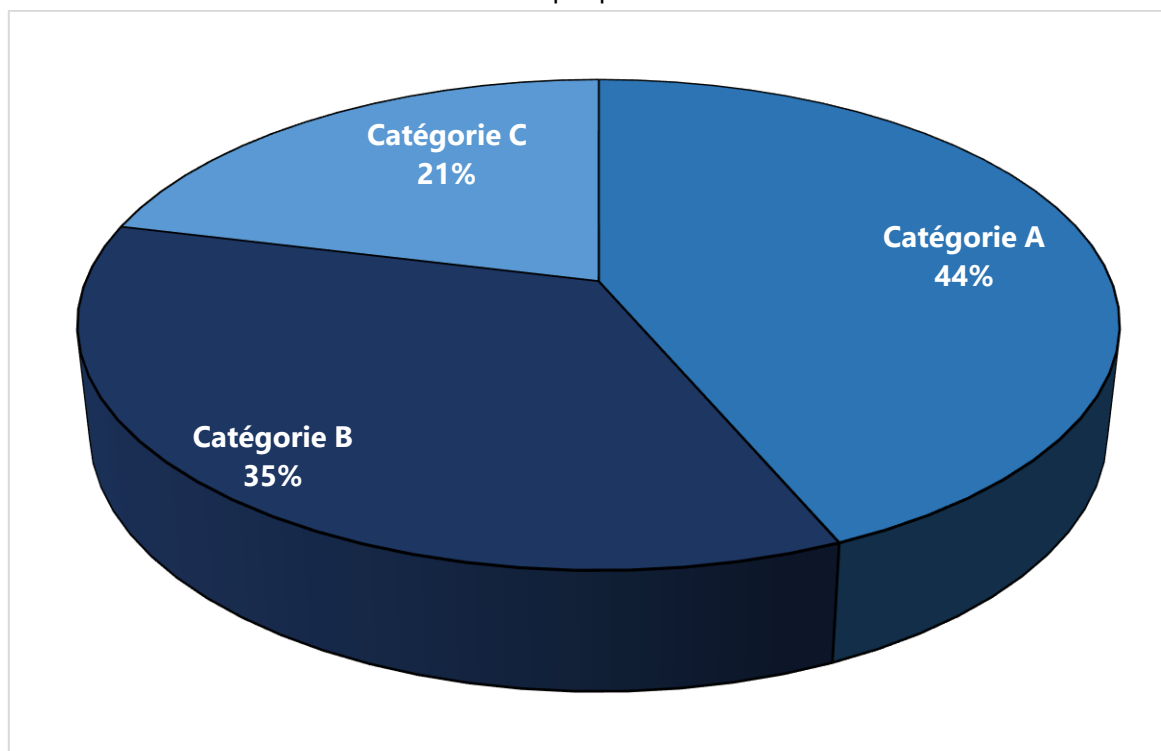
Graphique 27



Parmi les BIATSS titulaires on note une baisse des effectifs dans la tranche d'âge 39 ans et moins et une hausse chez les plus de 55 ans. La moyenne d'âge des personnels BIATSS titulaires est de 50,5 ans.

### Répartition des BIATSS titulaires par catégorie

Graphique 28



Les personnels de catégorie A représentent 44% des effectifs en 2023, contre 40% en 2021.

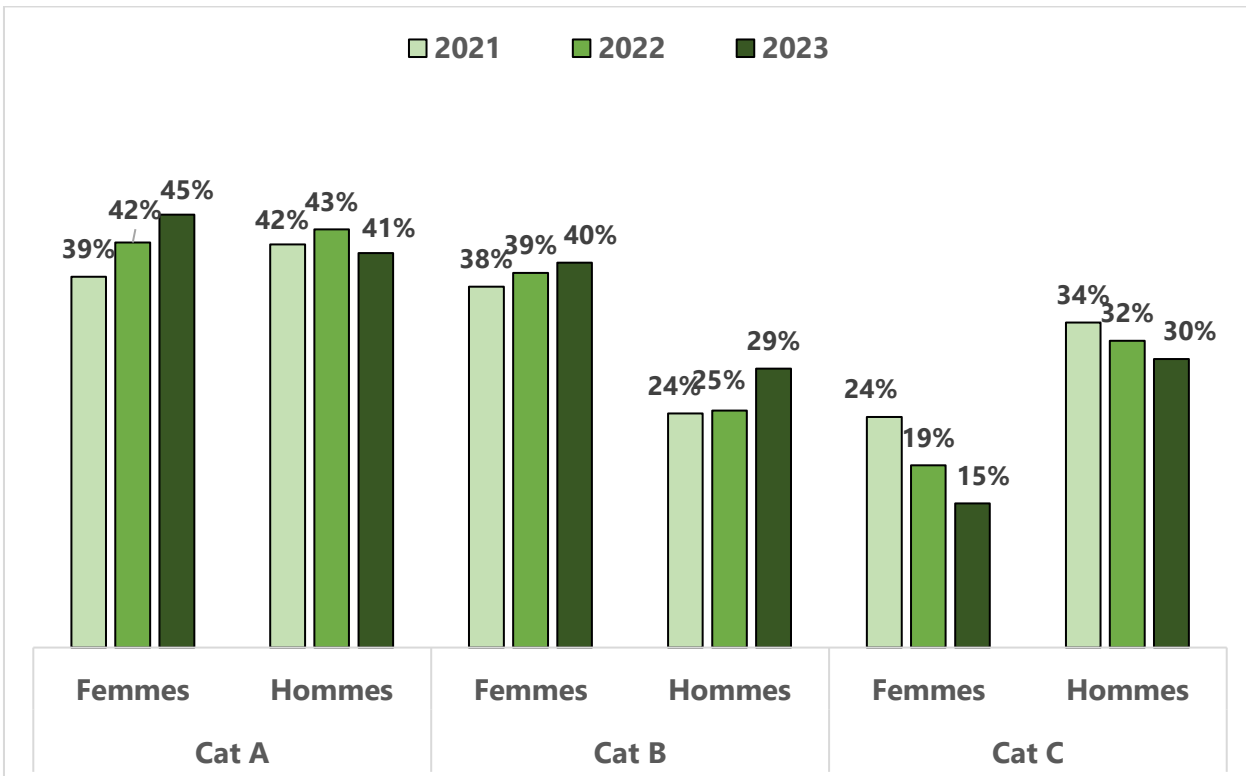
### Répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie (en personnes physiques au 31/12)

Tableau 24

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Catégorie A	40	42%	30	43%
Catégorie B	37	39%	17	25%
Catégorie C	18	19%	22	32%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

**Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie**

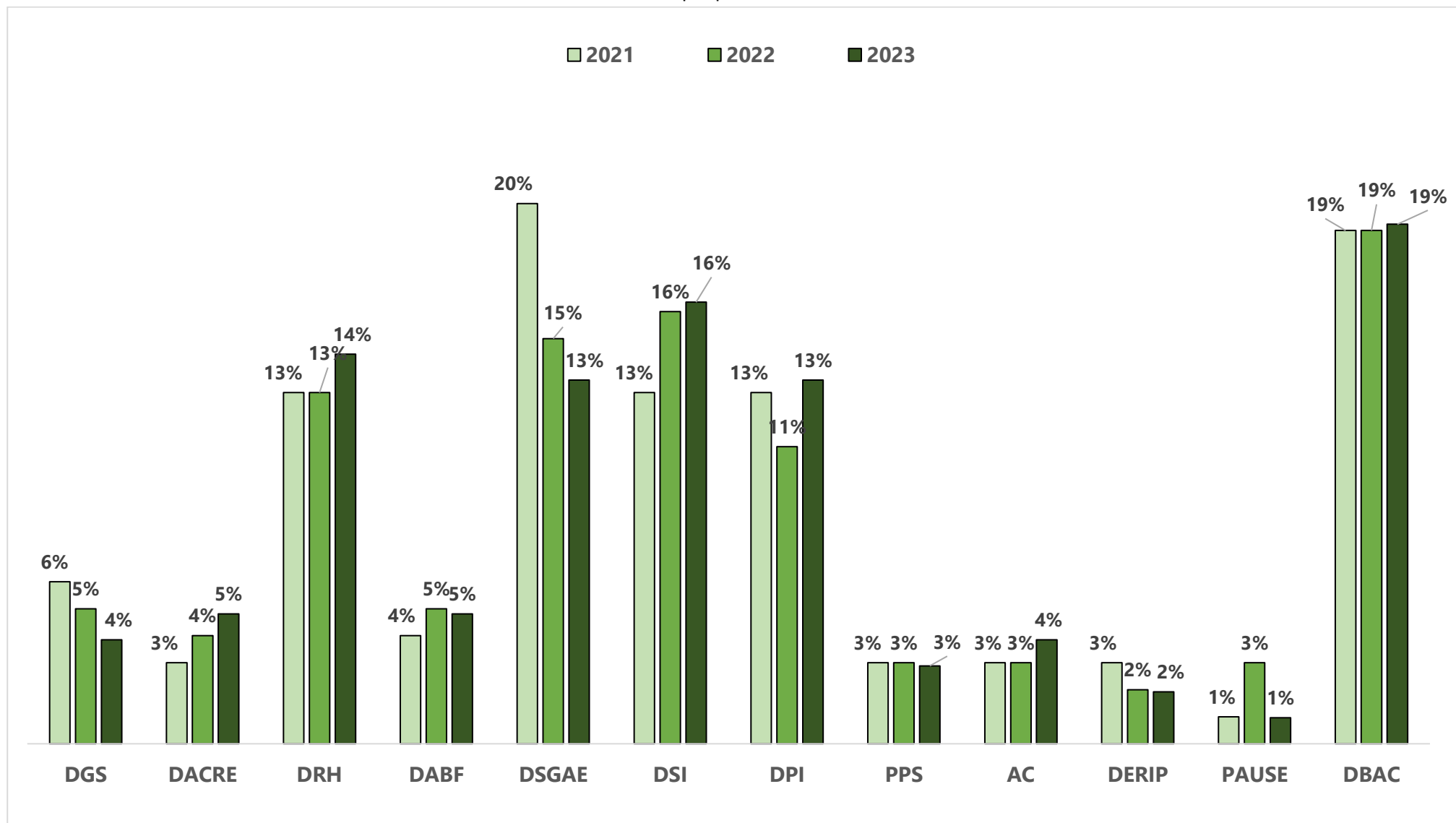
Graphique 29



En 2023, 45% des femmes relèvent de la catégorie A contre 41% chez les hommes. Les femmes sont désormais en proportion plus nombreuses à occuper des postes de cadres et d'encadrement que les hommes.

Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des BIATSS titulaires par direction

Graphique 30



**Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des BIATSS titulaires par direction**

Tableau 25

	2021	2022	2023	
			Effectifs	%
DGS	6%	5%	4	4%
DACRE	3%	4%	5	5%
DRH	13%	13%	15	14%
DABF	4%	5%	5	5%
DSGAE	20%	15%	14	13%
DSI	13%	16%	17	16%
DPI	13%	11%	14	13%
PPS	3%	3%	3	3%
AC	3%	3%	4	4%
DERIP	3%	2%	2	2%
PAUSE	1%	3%	1	1%
DBAC	19%	19%	20	19%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

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

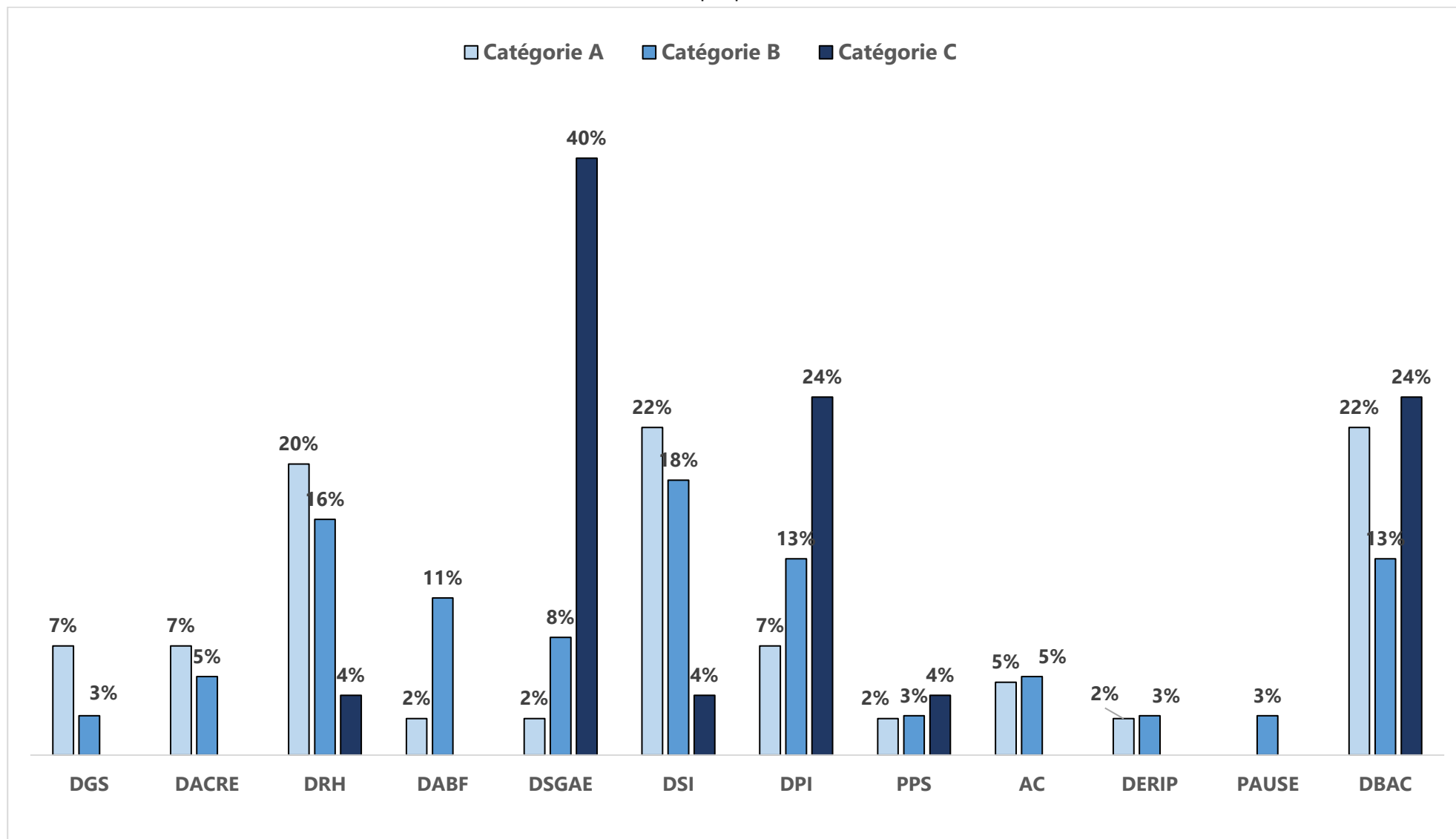
Tableau 26

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
DGS	3	7%	1	3%	0	0%	4
DACRE	3	7%	2	5%	0	0%	5
DRH	8	20%	6	16%	1	4%	15
DABF	1	2%	4	11%	0	0%	5
DSGAE	1	2%	3	8%	10	40%	14
DSI	9	22%	7	18%	1	4%	17
DPI	3	7%	5	13%	6	24%	14
PPS	1	2%	1	3%	1	4%	3
AC	2	5%	2	5%	0	0%	4
DERIP	1	2%	1	3%	0	0%	2
PAUSE	0	0%	1	3%	0	0%	1
DBAC	9	22%	5	13%	6	24%	20
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>



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

Graphique 31



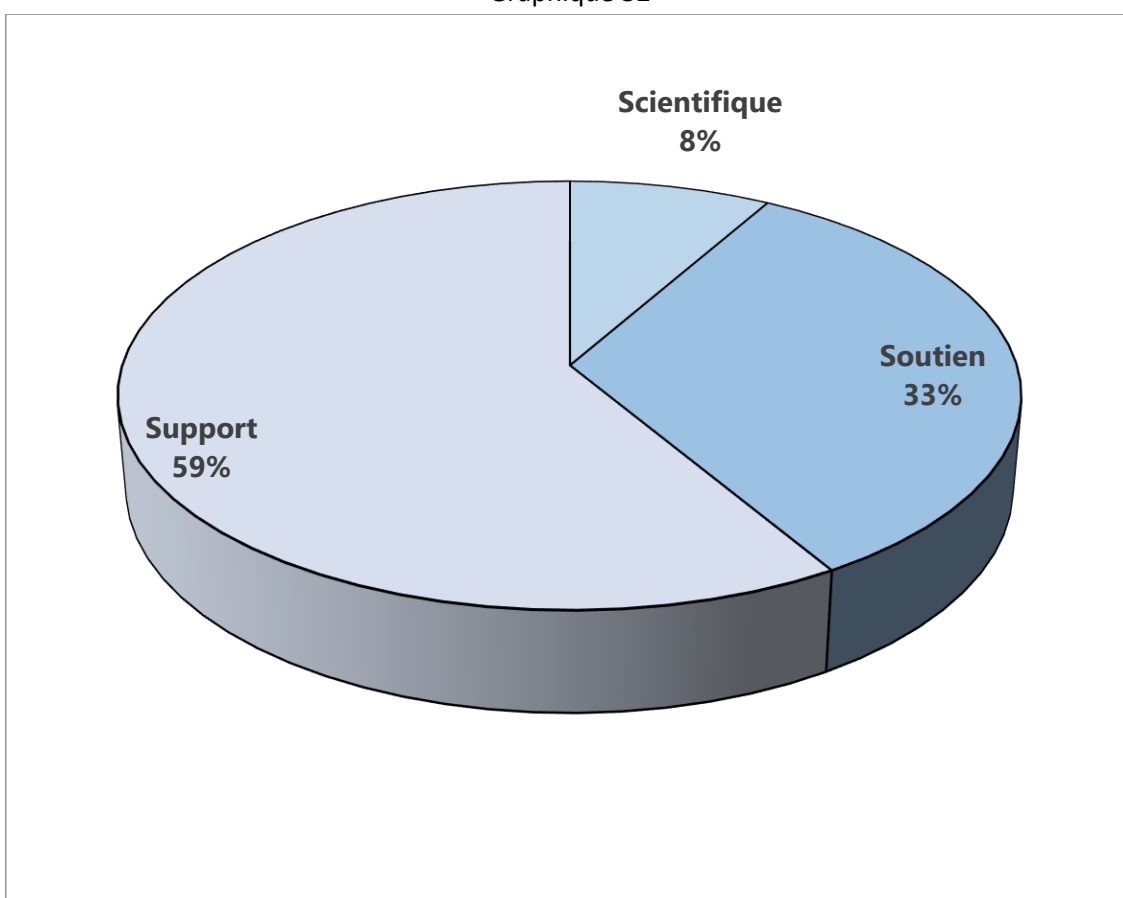
**Répartition des BIATSS titulaires par destination**

Tableau 27

Destination	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Scientifique	12,8			12,8
Soutien	22,5	19	9,8	51,3
Support	32,2	32,5	26	90,7
<b>Total</b>	<b>67,46</b>	<b>51,5</b>	<b>35,8</b>	<b>154,8</b>

**Répartition des BIATSS titulaires par destination**

Graphique 32



## I.2.D.a Promotions de Grade

Sur le 66 agents promouvables en 2023, 19 relèvent de la catégorie A, 26 de la catégorie B et 21 de la catégorie C. 17% ont été promus en 2023, comme en 2022.

### *Comparaison entre 2021 et 2023 des promotions de grade par inscription sur tableau d'avancement*

Tableau 28

Promotions de grade par tableau d'avancement		2021	2022	2023
Catégorie A	Promouvables	13	20	19
	Promus	2	3	2
	%	15%	15%	11%
Catégorie B	Promouvables	22	23	26
	Promus	1	4	5
	%	5%	17%	19%
Catégorie C	Promouvables	30	26	21
	Promus	2	5	4
	%	7%	19%	19%
<b>Total</b>	<b>Promouvables</b>	<b>65</b>	<b>69</b>	<b>66</b>
	<b>Promus</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
	<b>%</b>	<b>8%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>

### *Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des promotions de grade entre Bibliothèque, ITRF et AENES*

Tableau 29

	2021	2022	2023
Filière Bibliothèque	0	1	1
Filière ITRF	5	11	10
Filière AENES	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

### *Répartition des promotions de grade par catégorie et par genre*

Tableau 30

	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	1
Catégorie B	1	4
Catégorie C	2	2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Le taux de féminisation des agents promus est de 64%.

### I.2.D.b Promotions de corps

Les corps de la fonction publique d'État sont classés dans une catégorie hiérarchique en fonction de leur niveau de recrutement. Chaque corps regroupe des fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier : ensemble des règles applicables en matière de recrutement, d'avancement, de promotion, de rémunération, etc., à tous les fonctionnaires membres d'un même corps ou cadre d'emplois, fixé par décret. Chaque fonctionnaire est titulaire, dans son corps, d'un grade et, dans ce grade, d'un échelon. Sur les 116 agents promouvables dans un corps supérieur, 7 agents ont été promus en 2023.

#### *Comparaison entre 2021 et 2023 des promotions de corps par inscription sur liste d'aptitude*

Tableau 31

Promotions de corps par liste d'aptitude		2021	2022	2023
Catégorie A	Promouvables	75	78	78
	Promus	1	1	4
	%	1%	1%	5,1%
Catégorie B	Promouvables	45	40	38
	Promus	1	2	3
	%	2%	5%	7,9%
<b>Total</b>	<b>Promouvables</b>	<b>120</b>	<b>118</b>	<b>116</b>
	<b>Promus</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
	<b>%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>

#### *Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des promotions de corps entre Bibliothèque, ITRF et AENES*

Tableau 32

	2021	2022	2023
Filière Bibliothèque	0	0	0
Filière ITRF	2	3	7
Filière AENES	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

#### *Répartition des promotions de corps par catégorie et par genre*

Tableau 33

	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	3
Catégorie B	0	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

En 2023, 86% des lauréats des promotions de corps sont des femmes.

## I.2.D.c 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 détachement	Détachement	2023	2022	2021
A	-	-	2	-	3	5	4	6
B	-	-	1	1	-	2	5	4
C	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

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

Tableau 35

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS				0
DACRE				0
DRH	1			1
DABF	2			2
DERIP		1		1
Agence comptable	1			1
DSGAE				0
DSI				0
DPI		1		1
DBAC				0
CIRB	1			1
Pôle prévention et sécurité				0
Instituts et chaires				0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

### Répartition des BIATSS titulaires entrants par genre

Tableau 36

	Hommes	Femmes
Concours	-	-
Recrutement handicap	-	-
Mutation	1	2
Réintégration après détachement	1	-
Détachement	-	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

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

Tableau 37

Catégorie	Radiation des cadres	Départ à la retraite	Détachement	Disponibilité	Mutations	2023	2022	2021
A	-	-	2	2	2	6	4	5
B	1	1	3	-		5	7	2
C	-	3	1	-		4	7	7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>14</b>

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

Tableau 38

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS				0
DRH	2			2
DABF	1	1		2
AC	1			1
DACRE				0
DSGAE			3	3
DSI		1		1
DPI				0
DERIP		1		1
DBAC	1	1		2
Pôle Prévention et Sécurité	1			1
CIRB			1	1
Instituts				0
Chaires		1		1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

**Répartition des BIATSS titulaires sortants par genre**

Tableau 39

	Hommes	Femmes
Radiation des cadres		1
Retraite	2	2
Disponibilité	1	1
Mutation	1	1
Détachement	5	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

**Comparaison entre 2021 et 2023 du nombre de titularisations des BIATSS stagiaires**

Tableau 40

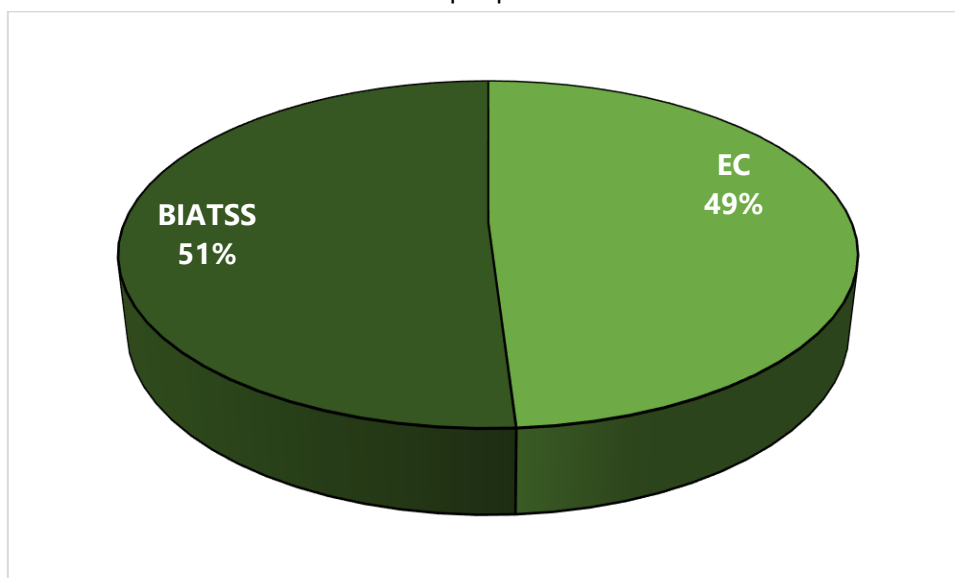
	2021	2022	2023
Catégorie A	1	3	0
Catégorie B	2	1	2
Catégorie C	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

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

Au 31 décembre 2023, le Collège de France compte 195 agents non titulaires, dont 98 personnels BIATSS et 97 enseignants-chercheurs répartis comme tels :

### *Répartition des agents non-titulaires par type de personnel*

Graphique 33



Parmi les agents non titulaires, 49,7% sont des enseignants-chercheurs.

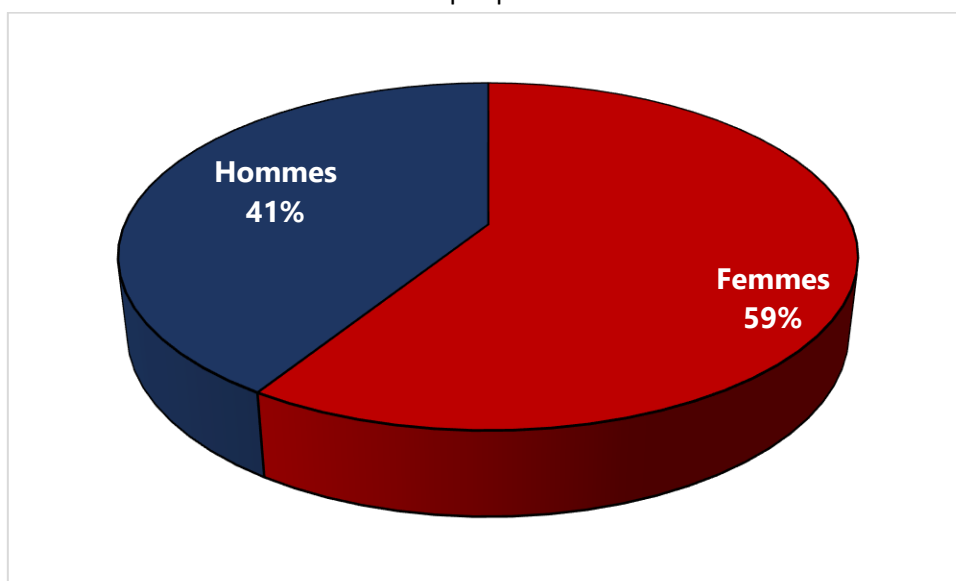
### *Répartition des agents non-titulaires par catégorie et par genre (en personnes physiques au 31/12)*

Tableau 41

	Femmes			Hommes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Agents non-titulaires Enseignants-chercheurs	52	0	0	46	0	0	98
Agents non-titulaires BIATSS	43	15	9	25	6	4	102
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>71</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>200</b>

### *Répartition des agents non-titulaires par genre*

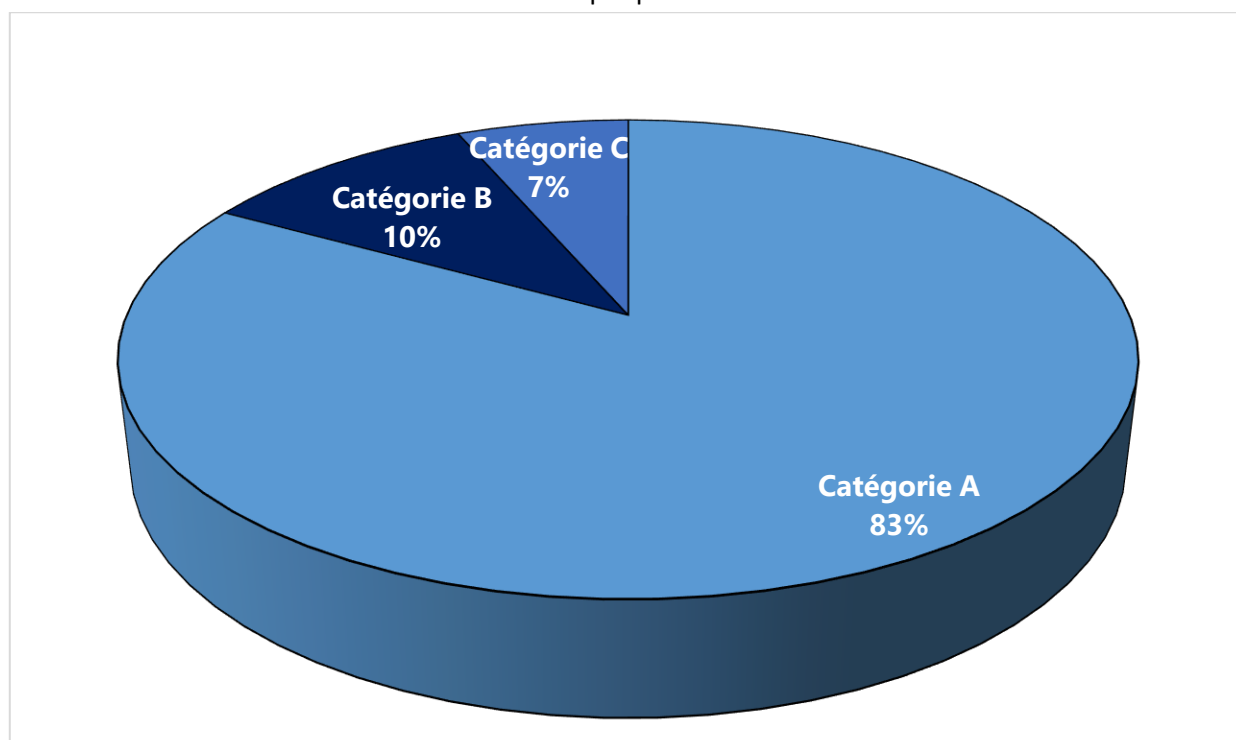
Graphique 34



Sur les 195 agents non titulaires du Collège de France, 59% sont des femmes.

### *Répartition des agents non-titulaires par catégorie*

Graphique 35

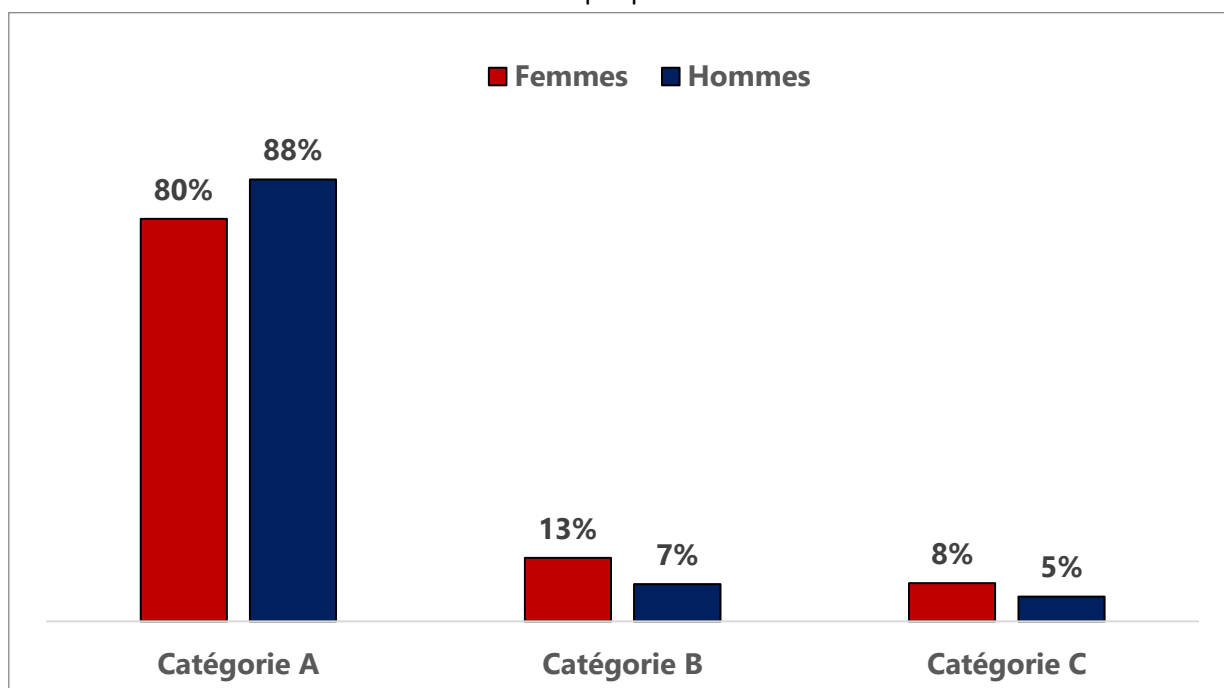


Les personnels non-titulaires sont à majorité de catégorie A car ils incluent les enseignants contractuels et jeunes chercheurs, notamment les ATER et MCF associés, recrutés annuellement en commission des emplois



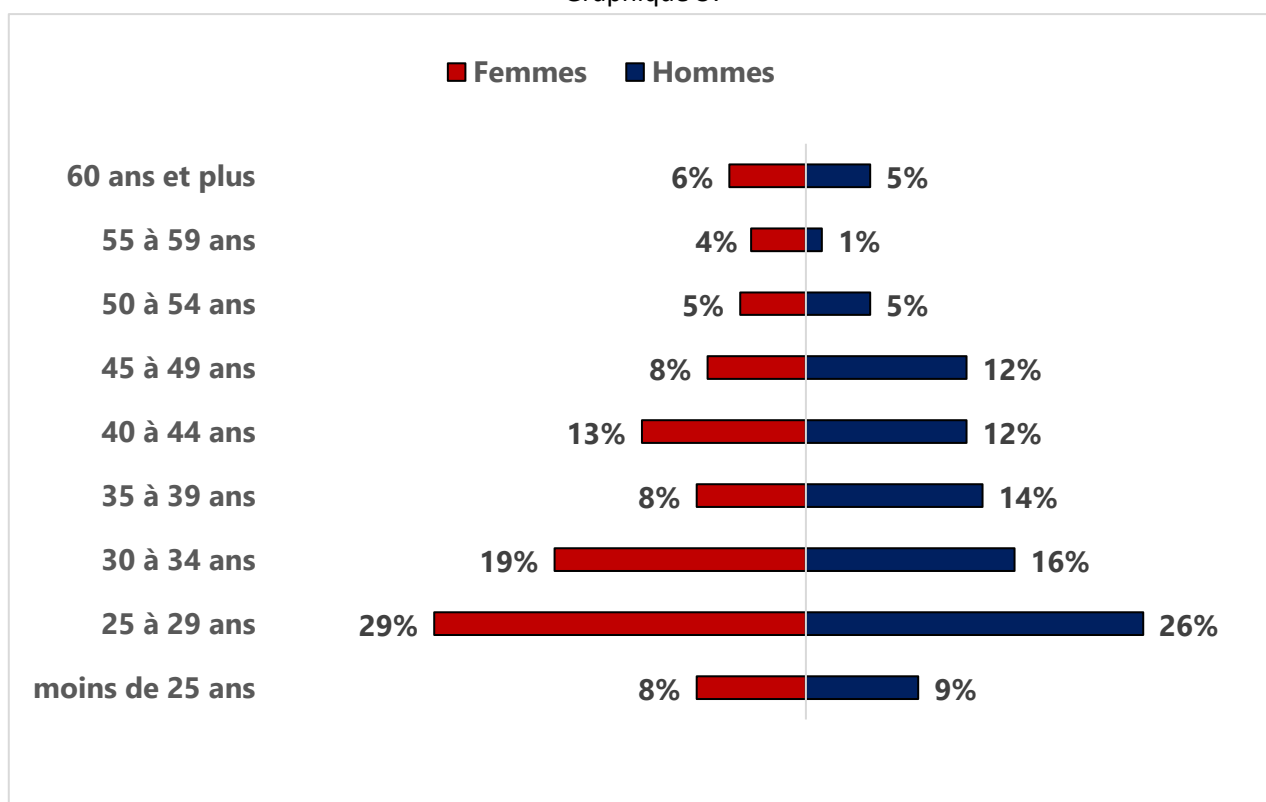
### Répartition des agents non-titulaires par genre et par catégorie

Graphique 36



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

Graphique 37



Parmi les agents non-titulaires, 64%, près des deux-tiers ont moins de 40 ans.

**Comparaison en ETPT entre 2021 et 2023 des agents non-titulaires  
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 38

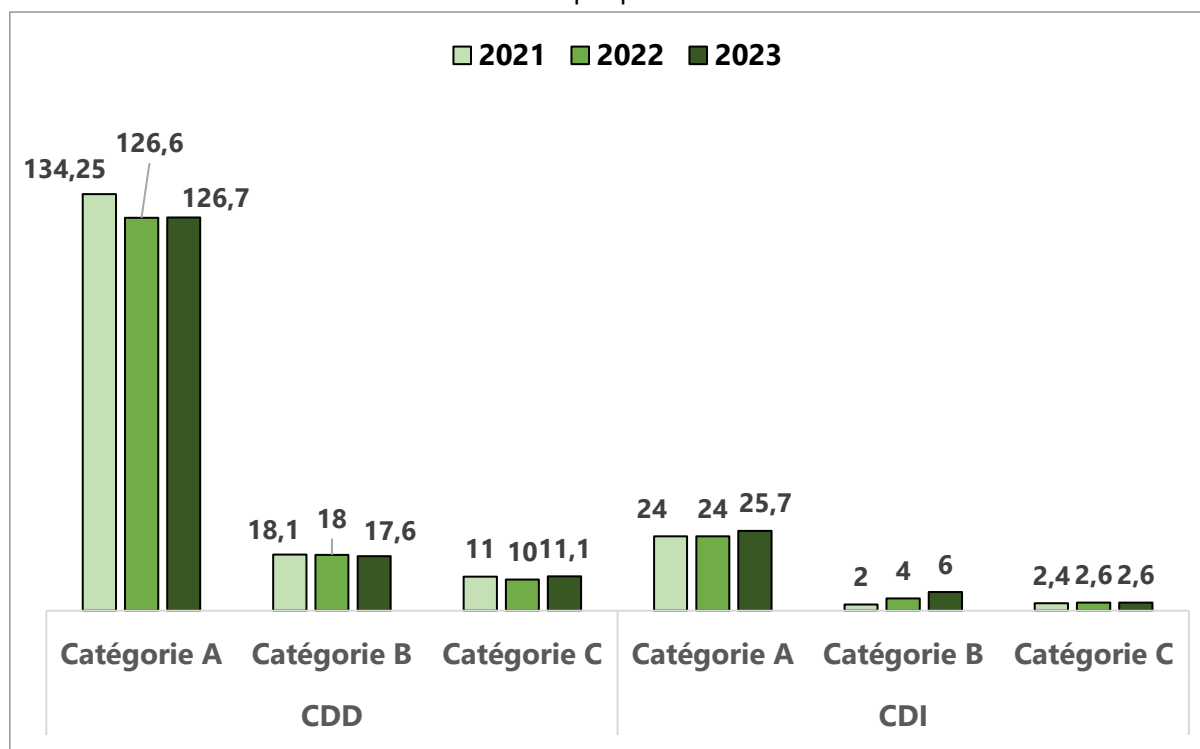


Tableau 42

CDD	CDI	Total
155,4	34,3	189,7

Les effectifs ci-dessus sont exprimés en ETPT. En 2023, 18% des agents non-titulaires sont en contrat à durée indéterminée.

### I.2.E.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 a élargi la faculté 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.

#### *Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des BIATSS non-titulaires des services administratifs par direction*

Tableau 43

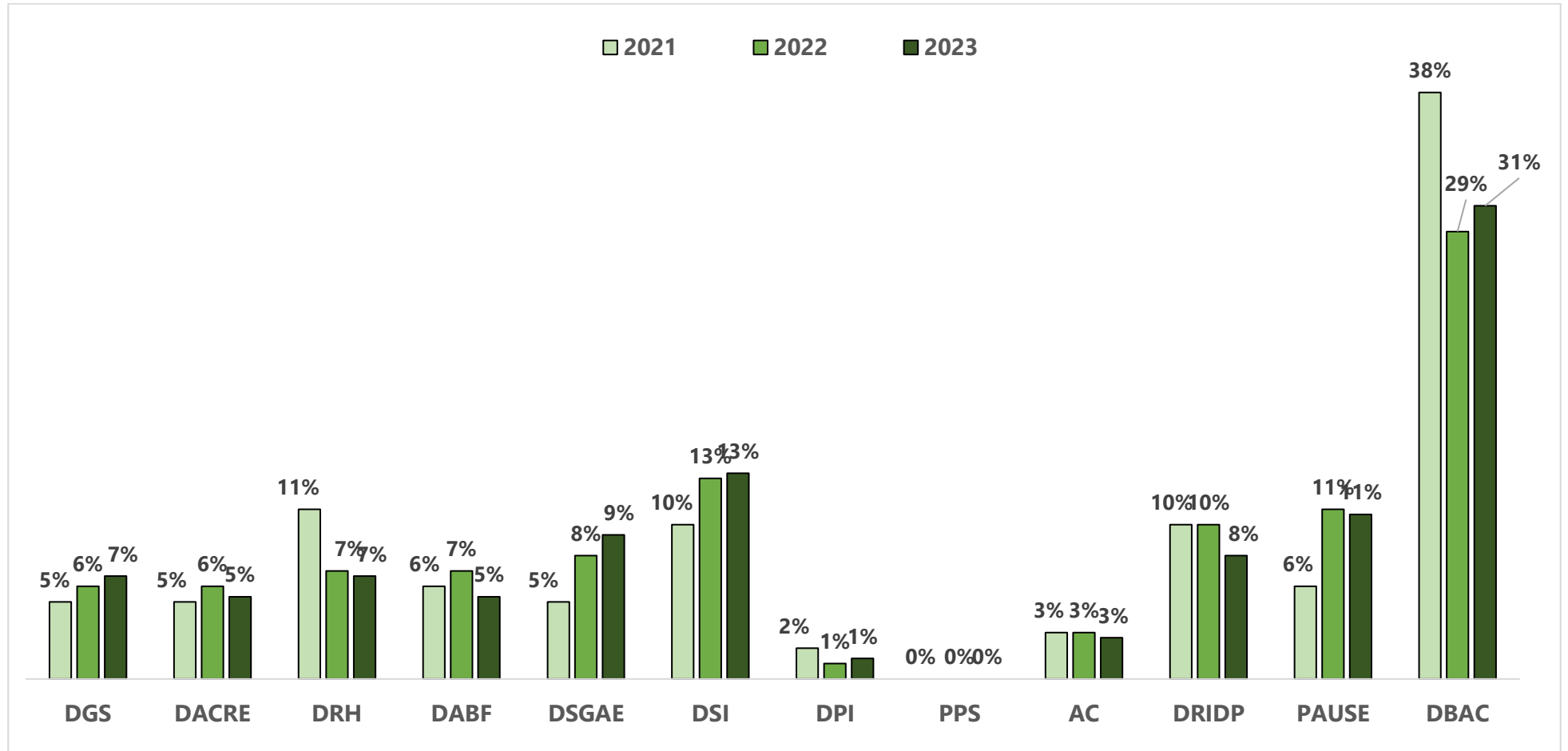
	2021	2022	2023	
			Effectifs	%
DGS	5%	6%	5	7%
DACRE	5%	6%	4	5%
DRH	11%	7%	5	7%
DABF	6%	7%	4	5%
DSGAE	5%	8%	7	9%
DSI	10%	13%	10	13%
DPI	2%	1%	1	1%
PPS	0%	0%	0	0%
AC	3%	3%	2	3%
DRIDP	10%	10%	6	8%
PAUSE	6%	11%	8	11%
DBAC	38%	29%	23	31%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

#### *Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des BIATSS titulaires et non-titulaires par direction*

Tableau 44

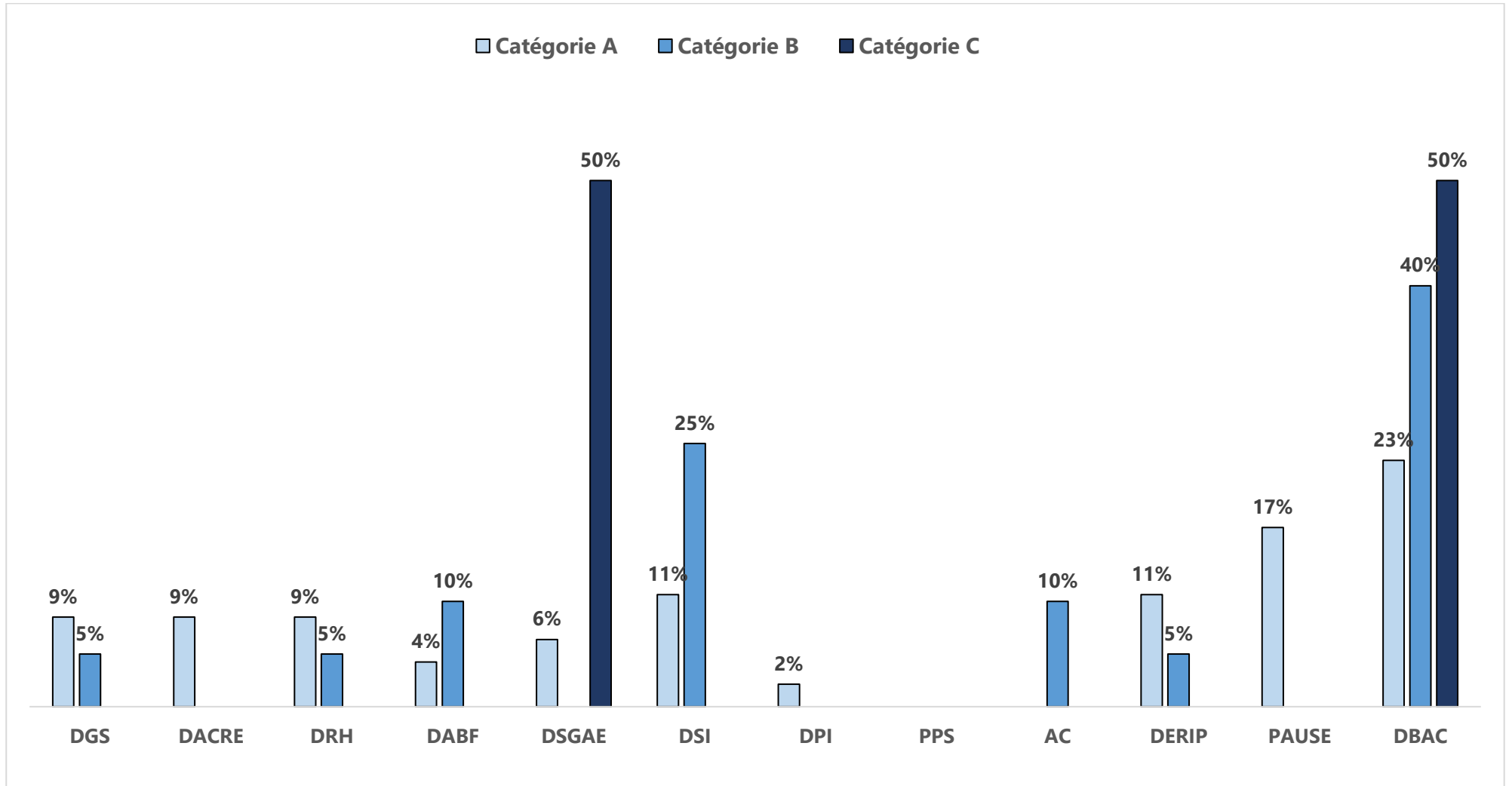
	2023		
	Titulaires	Contractuels	Total
DGS	4	5	9
DACRE	5	4	9
DRH	15	5	20
DABF	5	4	9
DSGAE	14	7	21
DSI	17	10	27
DPI	14	1	15
PPS	3	0	3
AC	4	2	6
DERIP	2	6	8
DBAC	20	23	43
PAUSE	1	8	9
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>75</b>	<b>179</b>

**Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des BIATSS non-titulaires par direction**  
Graphique 39



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

Graphique 40



**Répartition des BIATSS non-titulaires par direction et par catégorie**

Tableau 45

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
DGS	4	9%	1	5%		0%	5
DACRE	4	9%		0%		0%	4
DRH	4	9%	1	5%		0%	5
DABF	2	4%	2	10%		0%	4
DSGAE	3	6%		0%	4	50%	7
DSI	5	11%	5	25%		0%	10
DPI	1	2%		0%		0%	1
PPS		0%		0%		0%	0
AC		0%	2	10%		0%	2
DERIP	5	11%	1	5%		0%	6
PAUSE	8	17%		0%		0%	8
DBAC	11	23%	8	40%	4	50%	23
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>

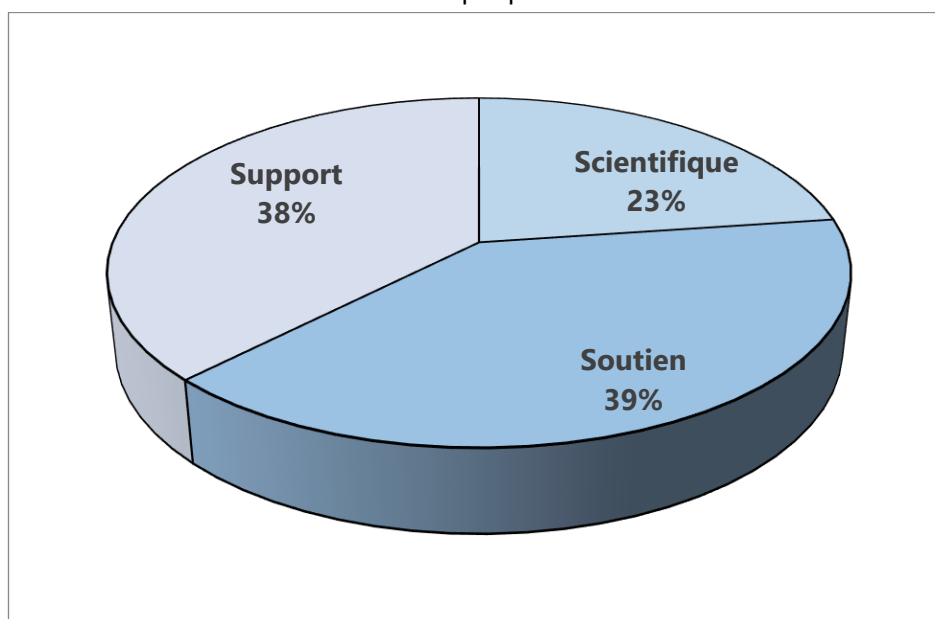
**Répartition des BIATSS non-titulaires par destination en ETPT**

Tableau 46

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Scientifique	21,1	0,0	0,0	21,1
Soutien	17,0	13,4	6,3	36,7
Support	17,7	10,0	7,2	34,8
<b>Total</b>	<b>55,8</b>	<b>23,4</b>	<b>13,4</b>	<b>92,6</b>

**Répartition des BIATSS non-titulaires par destination**

Graphique 41



**Répartition des BIATSS non-titulaires entrants par catégorie et par type de contrat**

Tableau 47

	CDD Emploi permanents	CDD Emploi temporaires	CDI	Total
Catégorie A	11	4	2	17
Catégorie B	5	0	1	6
Catégorie C	4	0	0	4
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>27</b>

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

Tableau 48

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	1			1
DRH	2			2
DACRE				0
DABF				0
DSI	1	1		2
DPI				0
DBAC	2	3	1	6
DERIP	1	1		2
DSGAE	1		1	2
CIRB	3			3
Pôle Web				0
PPS				0
AC				0
Instituts	5	1	2	8
PAUSE	1			1
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>27</b>

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires entrants au cours de l'année 2022, 16% ont été affectés dans les instituts et au CIRB, et 64% dans des services de pilotage.

**Répartition des BIATSS non-titulaires entrants par catégorie et par genre**

Tableau 49

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	11	6	17
Catégorie B	5	1	6
Catégorie C	2	2	4
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>27</b>

**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	11	0	1	1	0	0	13
Catégorie B	2	0	0	2	0	0	4
Catégorie C	3	0	0	0	0	0	3
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

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

Tableau 51

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	1			1
DRH		1		1
DACRE				0
DABF				0
DSI		1		1
DPI				0
DBAC	1	1	2	4
DERIP	2			2
DSGAE			1	1
CIRB	5			5
PPS				0
AC				0
Instituts	3	1		4
PAUSE	1			1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>20</b>

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires sortants au cours de l'année 2023, 30% étaient affectés dans des services de pilotage et 45% dans les instituts et au CIRB.



**Comparaison en ETPT entre 2021 et 2023 des agents BIATSS non-titulaires  
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 42

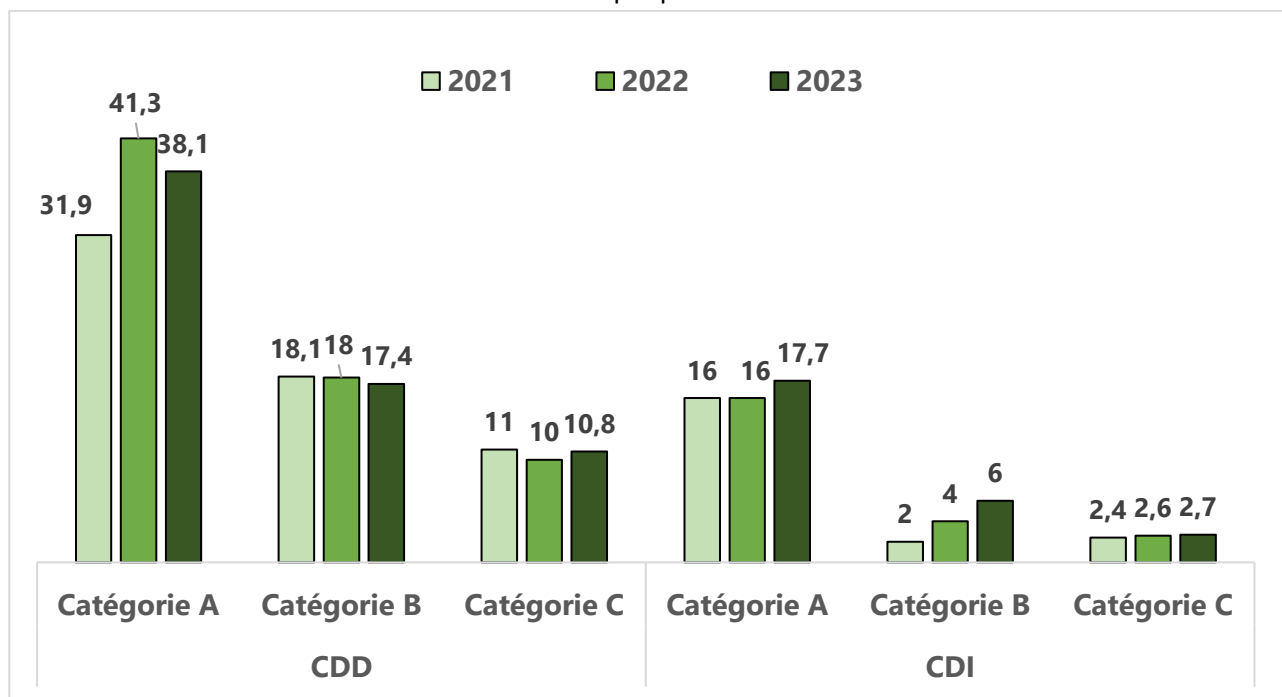


Tableau 52

CDD	CDI	Total
66,3	26,3	92,6

En 2022, 24% des agents non-titulaires BIATSS sont en contrat à durée indéterminée.

**Comparaison entre 2021 et 2023 de la « CDisation » des BIATSS non-titulaires**

Tableau 53

	2021	2022	2023
Nombre de passage de CDD en CDI	3	1	4

**Titularisation d'agents contractuels**

Tableau 54

Concours	BOE
0	2

## I.2.E.b. Les Chercheurs non-titulaires

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

Tableau 55

	CDD	CDI	Total
Chercheurs-Ingénieurs	5	0	5
ATER	17	0	17
Maitres de conférences associés	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	7	0	7
Post doctorant	18	0	18
Doctorant	12	0	12
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>59</b>

### Répartition des Chercheurs non-titulaires entrants par genre

Tableau 56

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	1	4	5
ATER	11	6	17
Maitres de conférences associés	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	5	2	7
Post doctorant	8	10	18
Doctorant	7	5	12
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>59</b>

46% des chercheurs non-titulaires entrants en 2023 sont des femmes.

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

Tableau 57

	Fin de contrat	Démissions	Concours	Décès	Total
Chercheurs-Ingénieurs	6	1	0	0	7
ATER	10	1	0	0	10
Maitres de conférences associés	0	0	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	7	0	0	0	7
Post doctorant	19	0	0	0	19
Doctorant	9	0	0	0	9
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52</b>

### Répartition des Chercheurs non-titulaires sortants par genre

Tableau 58

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	3	4	7
ATER	8	2	10
Maitres de conférences associés	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	5	2	7
Post doctorant	7	12	19
Doctorant	3	6	9
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>52</b>

50% des chercheurs non-titulaires sortants en 2022 sont des femmes.

### Comparaison entre 2021 et 2023 de la « CDIisation » des chercheurs non-titulaires

Tableau 59

	2021	2022	2023
Nombre de passages de CDD en CDI	1	1	0

### Comparaison en ETPT entre 2021 et 2023 des agents Enseignants-chercheurs non-titulaires par type de contrat et par catégorie

Graphique 43

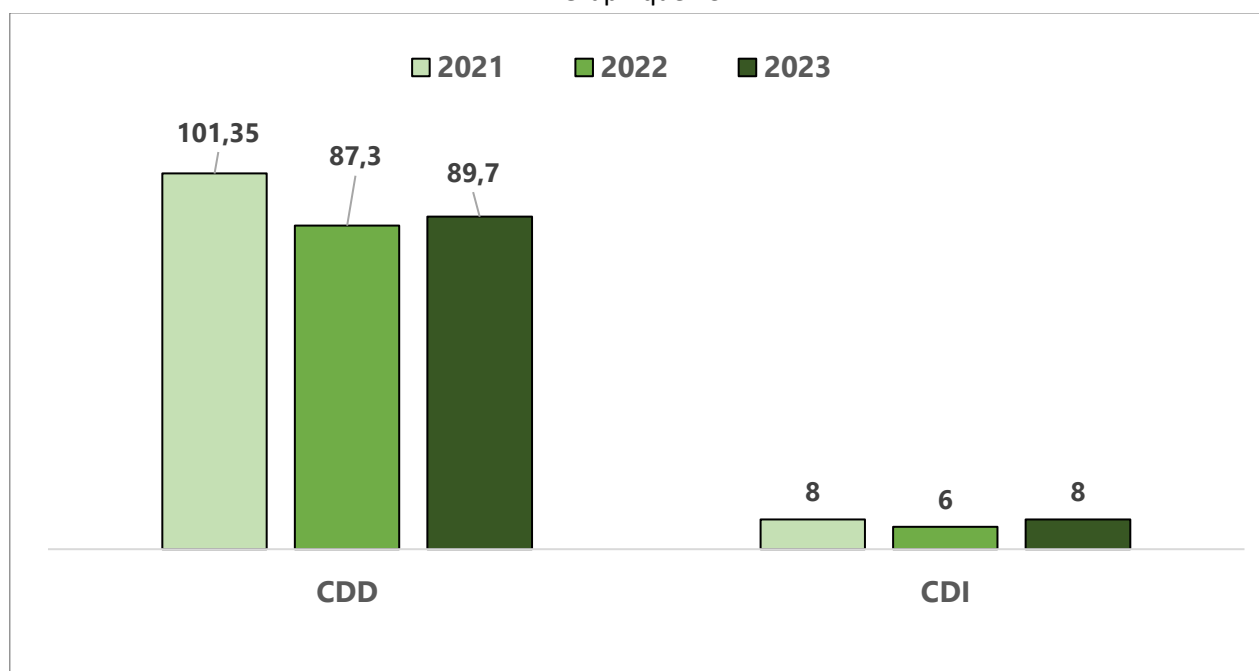


Tableau 60

CDD	CDI	Total
89,7	8	97,7

Les effectifs ci-dessus sont exprimés en ETPT. En 2023, 8% des enseignants-chercheurs non-titulaires sont en contrat à durée indéterminée.

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

Pour l'année 2022, l'établissement dénombrait 32 personnes déclarées en situation de handicap. En 2023, bien que 3 personnes aient quitté l'établissement, 6 personnes se sont nouvellement déclarées auprès du Pôle accompagnement professionnel dont certaines ont bénéficié d'une aide pour le montage du dossier administratif de reconnaissance de travailleurs handicapés

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). En 2023, le Collège de France a un taux d'emploi en BOE de 8,5%.

### *Comparaison du nombre de bénéficiaires par tranches d'âges entre 2021 et 2023*

Tableau 61

	2021	2022	2023
Moins de 24 ans	0	0	0
25 à 34 ans	4	4	3
35 à 44 ans	3	1	1
45 à 54 ans	12	14	18
Plus de 55 ans	11	13	13
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>35</b>

### *Comparaison du nombre de bénéficiaires par genre entre 2021 et 2023*

Tableau 62

	2021		2022		2023	
Femmes	22	73%	24	75%	26	74%
Hommes	8	27%	8	25%	9	26%
<b>Total</b>	<b>30</b>		<b>32</b>		<b>35</b>	

### *Comparaison du nombre de bénéficiaires par catégorie entre 2021 et 2023*

Tableau 63

	2021	2022	2023
Catégorie A	7	5	7
Catégorie B	7	12	13
Catégorie C	16	15	15
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>35</b>

## Répartition par type de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2023

Tableau 64

	Nombre d'agents
Article 1er*	34
ATI**	1
<b>Total</b>	<b>35</b>

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

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

## Répartition par type de handicap

Tableau 65

	Nombre d'agents
Moteur	9
Visuel	0
Auditif	0
Physique	0
Maladie chronique invalidante	1
Autre	25
<b>Total</b>	<b>35</b>

## I.2.G. Les vacataires, stagiaires et apprentis

### I.2.G.a. Les vacataires

#### Vacataires : effectifs, nombre d'heures et coût en 2023

Tableau 66

	Femmes	Hommes	Effectifs	Nombre d'heures	Coût (€)
Bibliothèques	16	17	33	8.132	139.486,51
Sciences humaines	8	9	17	4.538	99.214,66
Autres	21	11	32	1.879	36.827,04
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>82</b>	<b>14.549</b>	<b>275.528,21</b>

### ***Vacataires lors d'évènements institutionnels***

Tableau 67

	<b>Effectifs</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Coût</b>
JEP	58	1.942,5	30.757,20
Evènements institutionnels	26	938	14.314,81
Autres	8	604	11.608,34
<b>Total</b>	<b>73*</b>	<b>3.484 ,5</b>	<b>56.680, 35</b>

\*Nombre d'agents concernés toutes vacations

### ***Répartition des vacataires en 2023 par genre***

Tableau 68

<b>Femmes</b>	45	55%
<b>Hommes</b>	37	45%

Pour 40% d'entre eux, les vacataires sont affectés dans les bibliothèques et 21% en sciences humaines et sociales. 55% des vacataires sont des femmes.

## I.2.G.b. Les stagiaires

### Stagiaires en 2023

Tableau 69

Effectifs	Chaires/ Laboratoires/ Instituts	Bibliothèques/ Administration
157	137	20

### Répartition des stagiaires en 2023 par genre

Tableau 70

Femmes	93	59%
Hommes	64	41%

### Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des effectifs des stagiaires qui ont bénéficié d'une gratification par genre

Tableau 71

	2021		2022		2023	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
Femmes	20	47%	27	53%	34	63%
Hommes	23	53%	24	47%	20	37%
<b>Total</b>	<b>43</b>		<b>51</b>		<b>54</b>	

### Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des effectifs des stagiaires qui ont bénéficié d'une gratification par domaine d'activité

Tableau 72

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Sciences Humaines et sociales	3	2	5	3	2	5	3	2	5
Biologie	12	15	27	12	15	27	23	11	34
Physique	1	5	6	1	5	6	3	5	8
Chimie	4	2	6	4	2	6	2	1	3
Administration	4	3	7	4	3	7	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>51</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>54</b>

### Comparaison entre 2021 et 2023 du coût des stagiaires.

Tableau 73

	2021		2022		2023	
	montant	%	montant	%	montant	%
Gratifications + remboursement des frais de transport : Crédits du Collège de France	80 713,35 €	90,8%	107 361,21 €	98,4%	110 503,14 €	91,4%
Gratifications + remboursement des frais de transport : crédits des conventions	8 195,19 €	9,2%	1 736,37 €	1,6%	10 362,00 €	8,6%
<b>Total</b>	<b>88 908,54 €</b>		<b>109 097,58 €</b>		<b>120 865,14 €</b>	

## I.2.G.c. Les apprentis

Le Collège de France souhaite valoriser l'apprentissage et l'insertion des jeunes. Il est en ce sens que chaque année, le Collège de France ouvre 1 ou 2 postes en apprentissage.

### *Répartition des apprentis par service entre 2021 et 2023*

Tableau 74

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DGS						
DRH						
DACRE	1		1			
DABF						
DSI		2		1	1	1
DPI						
DRPD						
DERIP						
DLO						
CIRB		1				
Pôle Web						
PPS						
AC						
Instituts						
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

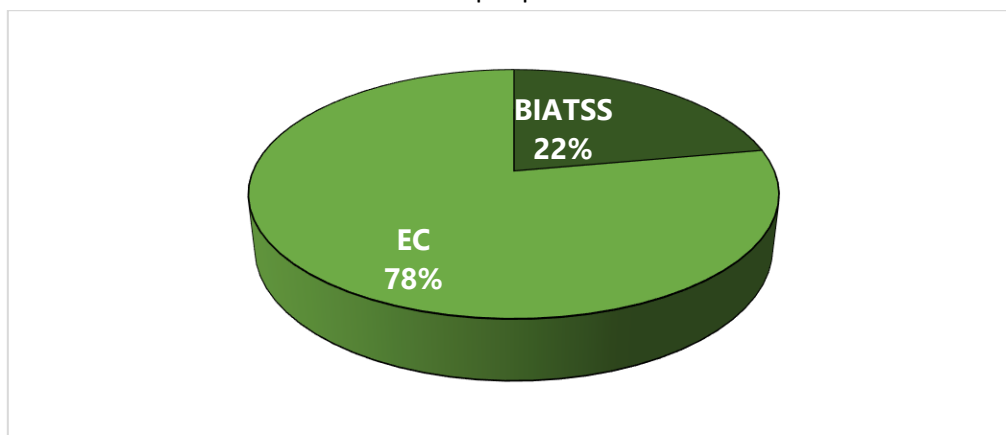


### I.3. Personnels non rémunérés par le Collège de France

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 50% 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 44



#### Répartition des personnels hébergés par genre

Tableau 75

	BIATSS		EC		Total	
Femmes	55	60%	137	42%	192	46%
Hommes	37	40%	186	58%	223	54%
<b>Total</b>	<b>92</b>		<b>323</b>		<b>415</b>	

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

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

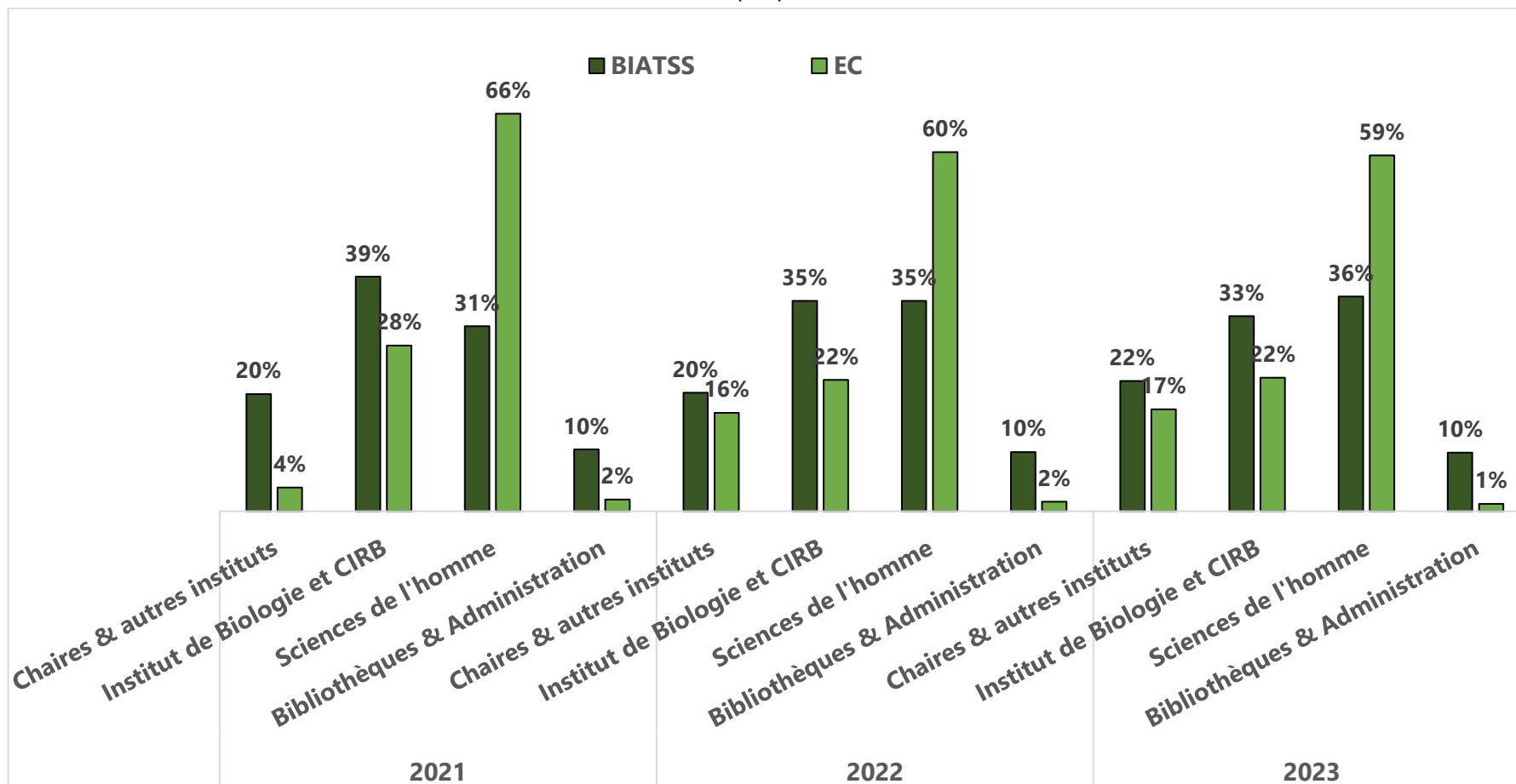
Tableau 76

	BIATSS		EC		Total	
Femmes Catégorie A	42	76%	134	98%	176	92%
Femmes Catégorie B	13	24%	3	2%	16	8%
Femmes Catégorie C	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total Femmes</b>	<b>55</b>		<b>137</b>		<b>192</b>	
Hommes Catégorie A	30	81%	185	99%	215	96%
Hommes Catégorie B	4	11%	1	1%	5	2%
Hommes Catégorie C	3	8%	0	0%	3	1%
<b>Total Hommes</b>	<b>37</b>		<b>186</b>		<b>223</b>	
<b>Total</b>	<b>92</b>		<b>323</b>		<b>415</b>	

78% des personnels hébergés au Collège de France sont des enseignants-chercheurs.

Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition des personnels hébergés par affectation

Graphique 45



#### **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.

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

- Ecologie et évolution de la santé
- Epidémiologie évolutive des maladies infectieuses
- Contrôle moléculaire du développement neuro-vasculaire
- Physiologie et physiopathologie de l'unité vasculaire
- Evolution du développement et des génomes
- Dynamique des chromosomes
- Neurobiologie et immunité
- Rôle des protéines matricielles en hypoxie et angiogenèse
- Paléanthropologie
- Evolution et développement des cellules germinales
- Ecologie et évolution de la diversification des traits et des espèces
- Organisation nucléaire et contrôle post traductionnel en physiopathologie
- Modèles aléatoires pour l'inférence de l'évolution du vivant
- Formation et évolution des motifs cutanés
- Développement et neuropharmacologie
- Biologie statistique
- Interactions neurogliales en physiopathologie cérébrale
- Identité et diversité moléculaire des synapses du cerveau
- Physique multi-échelle de la morphogénèse
- Dynamique et physiopathologie des réseaux neuronaux
- Mécanique et morphogénèse ovocytaire
- Rythmes cérébraux et codage neural de la mémoire

#### **3 équipes accueillies au sein de l'Institut de Physique**

- Photonique quantique
- Matière quantique sous champ magnétique
- Théorie de la matière quantique

## I.5. Recrutements

### I.5.A Professeurs du Collège de France

#### *Recrutements des Professeurs entre 2021 et 2023*

Tableau 77

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs du Collège de France	0	1	1	2	3	5	0	3	3
Professeurs sur chaires annuelles	2	4	6	5	2	7	5	2	7
Professeurs sur chaires internationales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

### I.5.B Enseignants-chercheurs

#### *Recrutements des enseignants-chercheurs entre 2021 et 2023*

Tableau 78

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Doctorant	6	7	13	6	7	13	7	5	12
Post-doctorant	9	16	25	18	18	36	8	10	18
Ingénieur-chercheur	2	2	4	4	6	10	1	4	5
ATER	5	8	13	3	4	7	11	6	17
MCFA	1	0	1	0	1	1	0	0	0
MCF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>67</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>52</b>

### I.5.C BIATSS titulaires et non-titulaires

#### *Répartition des recrutements des BIATSS par statut entre 2021 et 2023*

Tableau 79

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	7	1	8	6	2	8	5	2	7
Contractuel	15	13	28	22	9	31	18	9	27
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>34</b>

**Nombre de candidats BIATSS auditionnés et sélectionnés en 2023**

Tableau 80

CV reçus	Candidats auditionnés
624	104

**I.5.C.1 Concours et examens professionnels**

En 2023, le Collège de France a ouvert 2 concours de droit commun. Dans le cadre du recrutement de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), 1 poste a été ouvert par le biais d'un détachement sur corps supérieur niveau ASI

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

Tableau 81

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Examens professionnels	2	2	0
Concours réservé	0	0	0
Concours internes	1	1	0
Concours externes	0	0	0
Recrutement BOE	1	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

**Comparaison des réussites entre 2021 et 2023**

Tableau 82

	2021	2022	2023
Examens professionnels	2	2	4
Concours réservé	0	0	0
Concours internes	4	1	2
Concours externes	5	1	0
Recrutements BOE	1	2	1
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

**Répartition par genre des réussites des concours et examens professionnels**

Tableau 83

	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	3
Catégorie B	0	3
Catégorie C	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

En 2023, le Collège de France a ouvert 5 concours et 2 recrutements BOE dont les affectations et résultats sont les suivants :

Tableau 84

Grade	Recrutements	Type concours	Affectation	Résultat et Lauréat
IGR	Concours ITRF	Interne	DACRE	1 <sup>ère</sup> sur liste principale
TECH	Concours ITRF	Interne	DBAC-Bibliothèque patrimoniale	1 <sup>ère</sup> sur liste principale
ASI	BOE 6 Recrutement par voie de détachement sur corps supérieur		DRH	1 <sup>ère</sup> sur liste principale

### I.5.D Apprentis

#### *Recrutements des apprentis entre 2021 et 2023*

Tableau 85

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DGS						
DRH						
DACRE	1					
DABF						
DSI		1		1	1	
DPI						
DRPD						
DERIP						
DLO						
CIRB						
Pôle Web						
PPS						
AC						
Instituts						
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## 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 2021 et 2023 de la cartographie des emplois au Collège de France*

Tableau 86

NATURE	2021	2022	2023
<b>AENES</b>			
SGEPES	1	1	1
AENESR	1	1	1
ADAENES	3	3	3
SAENES	5	5	5
Infirmier	1	1	1
C administratif	5	5	5
<i>Sous total</i>	16	16	16
<b>ITRF</b>			
IGR	19	19	19
IGE	41	42	42
ASI	23	23	23
TCH	54	58	58
C technique	83	79	79
<i>Sous total</i>	220	221	221
<b>Bibliothèques</b>			
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
<b>Enseignants-Chercheurs</b>			
Professeurs	57	57	57
Maitres de conférences	45	45	45
ATER	15	15	15
<i>Sous-total</i>	117	117	117
<b>Total</b>	<b>365</b>	<b>366</b>	<b>366</b>

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

## II.2. Masse salariale

### II.2.A. Définition

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

La masse salariale du Collège de France se 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. Ce dernier regroupe des subventions publiques et privées, issues de fondations (Fondation de la Recherche Médicale, Fondation des Neurosciences, Fondation du Collège de France, etc.), de l'Agence de Financement de la Recherche, de l'Union européenne ou de financeurs privés. 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 87

	2021	2022	2023
Budget financé par l'état	24 029 340 €	24 816 371 €	26 150 457 €
Budget financé sur ressources propres	3 854 286 €	3 688 194 €	3 996 608 €
<b>Total</b>	<b>27 883 626 €</b>	<b>28 504 565 €</b>	<b>30 147 065 €</b>

Après une baisse significative de plus de 2% en 2021, la masse salariale retrouve quasiment son niveau de 2020 sur l'exercice 2022. En 2023, elle progresse de 5,8%.

### II.2.B. Budget de l'État

#### *Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition de la masse salariale DRFIP (Direction régionale des finances publiques) par action (budget financé par l'État)*

Tableau 88

	2021	2022	2023
05 - Bibliothèques et documentation	2 602 879 €	2 686 950 €	2 772 291,00 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	2 959 525 €	3 137 595 €	3 464 051 €
07 - Mathématiques, sc. et tech. de l'information	857 892 €	934 223 €	1 066 878 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	2 282 907 €	2 298 110 €	2 480 266 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	636 457 €	606 137 €	583 211 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	6 319 465 €	6 370 589 €	6 827 958 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire	405 106 €	286 867 €	110 150 €
13 - Diffusion des savoirs	1 466 938 €	1 646 257 €	1 687 718 €
14 - Immobilier	2 555 570 €	2 513 003 €	2 484 881 €
15 - Pilotage et support du programme	3 942 603 €	4 336 640 €	4 673 053 €
<b>Total</b>	<b>24 029 340 €</b>	<b>24 816 371 €</b>	<b>26 150 457 €</b>



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

### Comparaison entre 2021 et 2023 de la répartition de la masse salariale DRFIP par action (budget ressources propres)

Tableau 89

	2021	2022	2023
05 – Bibliothèques et documentation	4 665 €	7 576 €	3 059 €
06 – Science de la vie, biotechnologies et santé	1 651 621 €	1 437 573 €	1 599 593 €
07 – Mathématiques, ec. Et tech. De l'information	0 €	0 €	16 632 €
08 – Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	1 114 756 €	88 783 €	879 116 €
10 – Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	13 613 €	1 058 788 €	
11 – Sciences de l'homme et de la société	621 550 €	598 407 €	693 223 €
12 – Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	123 826 €	270 517 €	341 356 €
13 – Diffusion des savoirs	0 €	15 719 €	11 554 €
14 – Immobilier	0 €	0 €	
15 – Pilotage et support du programme	324 256 €	210 831 €	452 076 €
<b>Total</b>	<b>3 854 286 €</b>	<b>3 688 194 €</b>	<b>3 996 609 €</b>

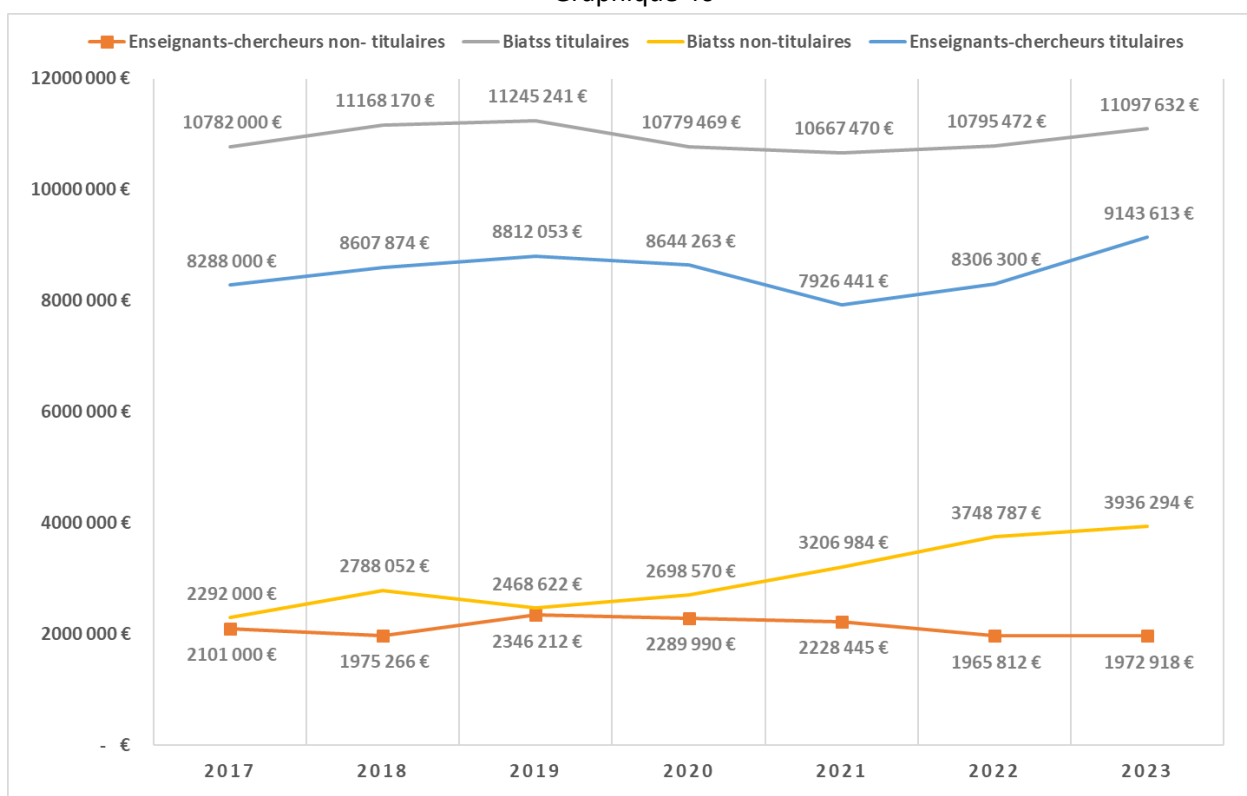
### Evolution entre 2021 et 2023 de la masse salariale État par catégorie

Tableau 90

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Enseignants-chercheurs titulaires	8 288 000 €	8 607 874 €	8 812 053 €	8 644 263 €	7 926 441 €	8 306 300 €	9 143 613 €
Enseignants-chercheurs non-titulaires	2 101 000 €	1 975 266 €	2 346 212 €	2 289 990 €	2 228 445 €	1 965 812 €	1 972 918 €
<b>Total Enseignants-chercheurs</b>	<b>10 389 000 €</b>	<b>10 583 140 €</b>	<b>11 158 265 €</b>	<b>10 934 253 €</b>	<b>10 154 886 €</b>	<b>10 272 112 €</b>	<b>11 116 531 €</b>
Biatss titulaires	10 782 000 €	11 168 170 €	11 245 241 €	10 779 469 €	10 667 470 €	10 795 472 €	11 097 632 €
Biatss non-titulaires	2 292 000 €	2 788 052 €	2 468 622 €	2 698 570 €	3 206 984 €	3 748 787 €	3 936 294 €
<b>Total Biatss</b>	<b>13 074 000 €</b>	<b>13 956 222 €</b>	<b>13 713 863 €</b>	<b>13 478 039 €</b>	<b>13 874 454 €</b>	<b>14 544 259 €</b>	<b>15 033 926 €</b>
<b>Total Paye Etat (Salaires et charges)</b>	<b>23 463 000 €</b>	<b>24 539 362 €</b>	<b>24 872 128 €</b>	<b>24 412 292 €</b>	<b>24 029 340 €</b>	<b>24 816 371 €</b>	<b>26 150 457 €</b>
<b>Total Paye Ressources Propres</b>	<b>3 116 000 €</b>	<b>4 372 433 €</b>	<b>4 689 556 €</b>	<b>4 168 365 €</b>	<b>3 854 286 €</b>	<b>3 688 194 €</b>	<b>3 996 608 €</b>
<b>Masse salariale globale</b>	<b>26 579 000 €</b>	<b>28 911 795 €</b>	<b>29 561 684 €</b>	<b>28 580 657 €</b>	<b>27 883 626 €</b>	<b>28 504 565 €</b>	<b>30 147 065 €</b>

## Evolution entre 2017 et 2023 de la masse salariale État par catégorie

Graphique 46



La masse salariale progresse de près de 5,4% en 2023, par rapport à 2022 (+1,64 M€), cette augmentation étant pour l'essentiel imputable à l'évolution de la masse salariale permettant la rémunération des personnels sur emplois financés par l'État (+1,33 M€, +6%).

Décorrélée de l'évolution de l'exécution des emplois, qui se situe en quasi reconduction par rapport à 2022, cette progression enregistre, d'une part, l'impact des mesures de portée générale, nationales ou sectorielles, prises en 2022 (extension en année pleine) et 2023 (à mi-année) et, d'autre part, celui des mesures catégorielles propres à l'établissement, destinées à accompagner les besoins liés à son activité.

La masse salariale a ainsi enregistré l'extension en année pleine des 5 nouveaux professeurs nommés en 2022, ainsi que l'arrivée de 3 nouveaux professeurs (Pr Laurent Coulon, Chaire *Civilisation de l'Egypte pharaonique*, Pr Louis Fensterbank, Chaire *Activation en chimie moléculaire*, Pr Alessandro Morbidelli, Chaire *Formation planétaire : de la Terre aux exoplanètes*) au 1<sup>er</sup> octobre 2023.

La masse salariale tient également compte d'une légère modification de la structure de l'emploi entre 2022 et 2023, la part des catégories A ayant progressé de 3 %, les B de 2 % et les C reculant de 5 %.

Enfin, l'impact des mesures de portée générale, prises en 2022 et 2023, sur l'évolution de la masse salariale en 2023 est évalué à près de **700 K€**. Il résulte pour l'essentiel :

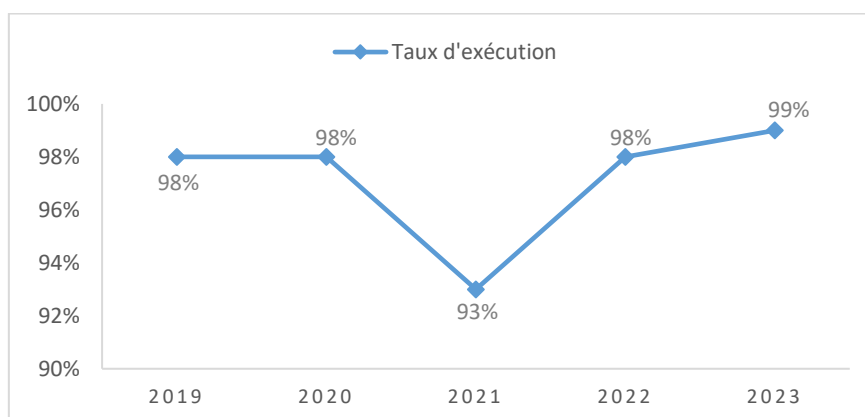
- du coût de l'extension en année pleine de l'augmentation de la valeur du point de 3,5 % en 2022, applicable à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels, soit un montant de 282 K€ ;
- de l'augmentation de l'indemnité statutaire instaurée par le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), soit une progression de 31 K€ par rapport à 2022 ;
- de l'évolution de la grille indiciaire des catégories B et C, dont le coût est évalué à 7 K€ ;

- de l'augmentation de 1,5 % de la valeur du point d'indice à compter du 1er juillet 2023, applicable à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels de l'établissement, mesure dont le coût représente 167 K€ ;
- de la mise en œuvre du versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, instaurée par le décret du juin 2023 fixant les nouvelles mesures salariales, aux personnels titulaires et contractuels éligibles, pour un montant de 131 K€ ;
- des mesures complémentaires pour soutenir le pouvoir d'achat et faciliter le quotidien, en particulier la mise en place du remboursement à hauteur de 75 % du forfait de transport collectif des agents (contre 50 % précédemment), représentant une charge supplémentaire de près de 23 K€ pour le Collège de France.

Les mesures prises en 2023, qui n'ont été que partiellement accompagnées par l'État, contribuent à accroître le coût moyen d'un emploi au sein de l'établissement. Cet élément requiert une grande vigilance dans la mise en œuvre de la politique de recrutements de l'établissement, d'autant que d'autres mesures sont appelées à peser sur sa masse salariale, notamment les chantiers de revalorisation indemnitaire qui s'ouvriront en 2024.

Enfin, le taux d'exécution des dépenses de personnel atteint en 2023 un niveau inédit, s'établissant à **98,6 %** par rapport au BR2 2023 (96,2 % par rapport au BI 2023), traduisant un pilotage et un suivi encore plus fins de l'exécution des emplois.

**Taux d'exécution des dépenses de personnel 2019-2023**



## II.3. Rémunération et régime indemnitaire

### II.3.A. Primes et indemnités

#### Primes des professeurs et enseignants-chercheurs

En application du décret du 29 novembre 2021, le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) a été mis en place au Collège de France courant l'année 2022. Il comprend trois volets : une indemnité statutaire, une indemnité liée aux fonctions et une prime individuelle (C3).

- L'indemnité statutaire : cette indemnité vient remplacer la prime PRES pour les professeurs et les maîtres de conférence du Collège de France à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ce qui explique la baisse du montant de la PRES pour cette année et l'affichage de la nouvelle ligne intitulée « indemnité statutaire ».
- L'indemnité liée aux fonctions : elle donne lieu à une indemnité liée à certaines fonctions ou responsabilités particulières. Elle vient remplacer la prime « DIMA », c'est à dire la prime que le Collège verse mensuellement à certains professeurs aux responsabilités supplémentaires comme le VP, le secrétaire de l'Assemblée, les membres du bureau élargi ou encore l'indemnité annuelle pour les professeurs référents.
- La prime individuelle : l'idée de cette prime individuelle est de valoriser des enseignants-chercheurs qui apportent une contribution exceptionnelle à la recherche. Or, par essence, les professeurs du Collège de France apportent tous une contribution exceptionnelle à la recherche. Cette prime est sans objet pour les professeurs. Ils continueront tous à toucher la PEDR.

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.

#### *Comparaison entre 2021 et 2023 des primes versées aux professeurs et enseignants-chercheurs*

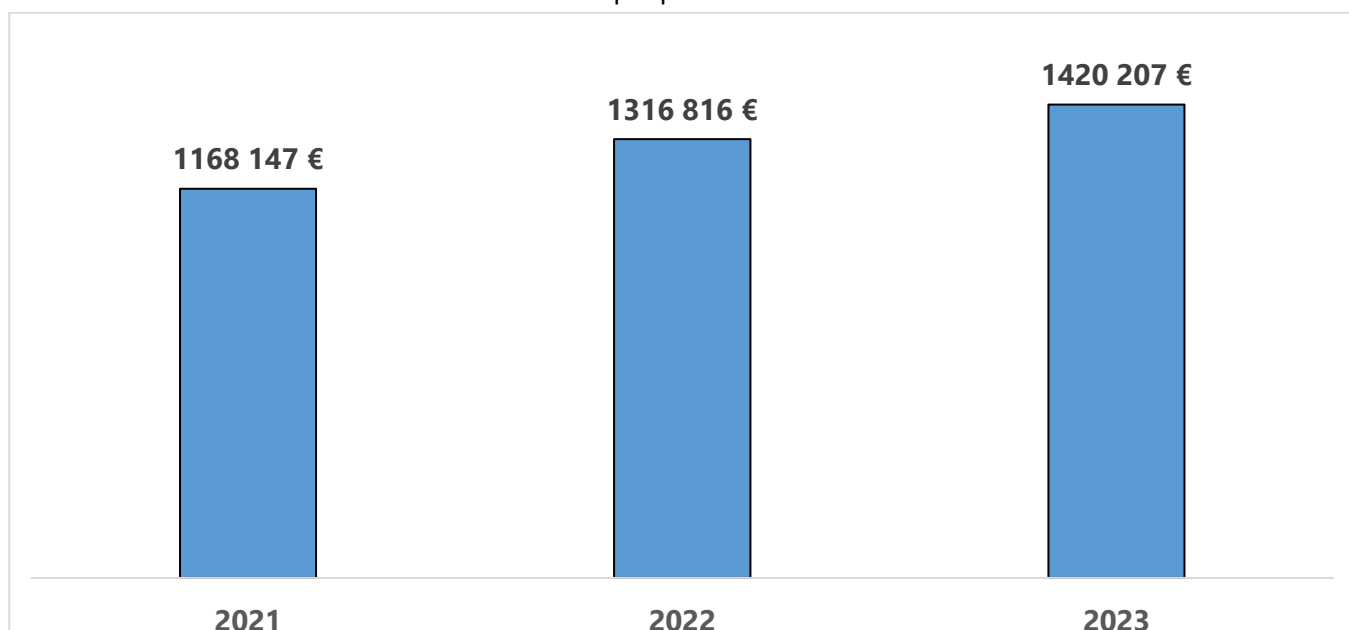
Tableau 91

Primes des EC	2021		2022		2023	
	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut
PRES	72	111 008 €	21	70 695,90 €	15,86	17 757,37 €
Indemnité statutaire			49,96	131 194,94 €	53,42	185 754,91 €
PEDR	41	1 006 089 €	43,16	1 045 666,00 €	45,42	1 135 235,00 €
Ind.Resp particuliers			12	17 742,72 €	16,00	81 460,24 €
PCA	5	51 050 €	5	51 516,00 €		
<b>TOTAL</b>	<b>118,00</b>	<b>1 168 147 €</b>	<b>131,12</b>	<b>1 316 815,56 €</b>	<b>130,70</b>	<b>1 420 207,52 €</b>

En 2023, la PCA est intégrée sur la ligne de l'indemnité de responsabilité particulière.

**Comparaison entre 2021 et 2023 des primes versées aux professeurs et enseignants-chercheurs**

Graphique 47



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

Tableau 93

LOLF	Equipes	2021		2022		2023	
		Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
106	CIRB	120 184 €	17	129 347,60 €	21	127 650,00 €	21
106	OC2	6 900 €	1	6 900,00 €	1	6 900,00 €	1
108	IPH	6 900 €	1	6 900,00 €	1	6 900,00 €	1
108	USR	27 600 €	4	24 150,00 €	4	20 700,00 €	3
<b>Total</b>		<b>161 584 €</b>	<b>23</b>	<b>167 298 €</b>	<b>27</b>	<b>162 150 €</b>	<b>26</b>

## Primes des personnels BIATSS

- Le RIFSEEP

Le RIFSEEP a été mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. 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.

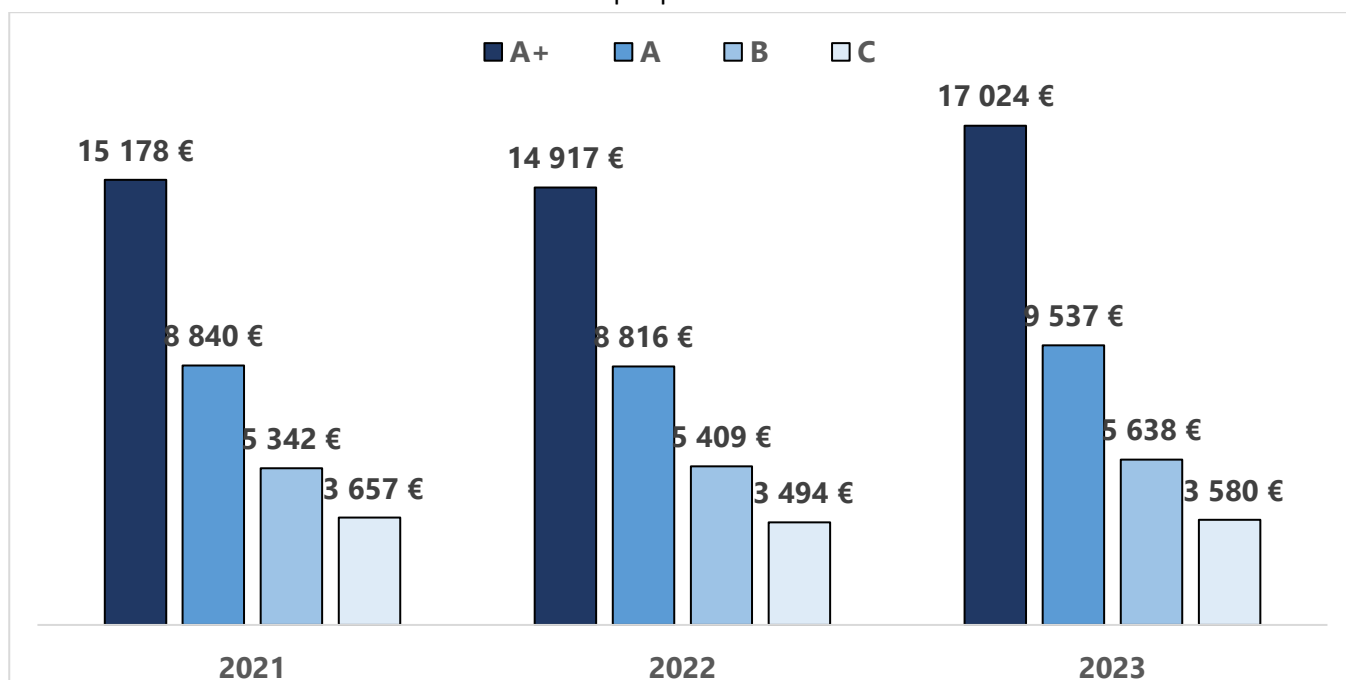
Depuis 2020, sont concernés les agents de catégorie A, B ou C de la filière ITRF, de la filière AENES et de la filière Bibliothèques.

### Comparaison entre 2021 et 2023 des primes statutaires versées aux BIATSS par catégories

Tableau 93

Catégorie	2021			2022			2023		
	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne
A+	238 901 €	15,74	15 178 €	227 935 €	15,28	14 917 €	239 185 €	14,05	17 024 €
A	418 415 €	47,33	8 840 €	450 947 €	51,15	8 816 €	489 526 €	51,33	9 537 €
B	297 095 €	55,62	5 342 €	288 963 €	53,42	5 409 €	298 738 €	52,98	5 638 €
C	188 829 €	51,64	3 657 €	157 082 €	44,96	3 494 €	132 550 €	37,03	3 580 €
<b>Total</b>	<b>1 143 241 €</b>	<b>170,3</b>	<b>6 713 €</b>	<b>1 124 927 €</b>	<b>164,81</b>	<b>6 826 €</b>	<b>1 160 000 €</b>	<b>155,39</b>	<b>7 465 €</b>

Graphique 48



- **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.

**Montant du versement du NBI en 2023**

Tableau 94

Femmes	17 648,00 €
Hommes	10 260,00 €
<b>Total</b>	<b>27 908,00 €</b>

- **Prime de pouvoir d'achat pour les agents les plus touchés par l'inflation**

Une prime de pouvoir d'achat pour les agents les plus touchés par l'inflation, allant jusqu'à 800 euros bruts pour les agents dont la rémunération est inférieure à 3 250 euros bruts. Versée en novembre, elle concerne 104 fonctionnaires et 144 contractuels ce qui représente un montant de 123 268 euros (brut non chargé) pour le Collège de France.

Tableau 95

Hommes	54 402,00 €
Femmes	68 866,00 €
<b>Total</b>	<b>123 268,00 €</b>

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

Mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le DIMA était destiné à compléter la nouvelle bonification indiciaire ou à en élargir le champ des bénéficiaires en fonction des responsabilités, techniques et managériales, ou des expertises exercées et que la NBI ne couvrait pas ou insuffisamment. Le DIMA sera intégré à l'IFSE au second semestre 2024.

**Comparaison entre 2021 et 2023 du versement du DIMA**

Tableau 96

Prime	2021		2022		2023	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	43	80 986 €	43	60 673,17 €	33	22 623,00 €
BIATSS	194	221 735 €	199	230 512,00 €	206	244 491,43 €

La baisse du DIMA pour les EC est liée à la mise en place du RIPEC. Elle a été remplacée par l'indemnité liée aux fonctions pour les professeurs membres du bureau élargi.

Graphique 49

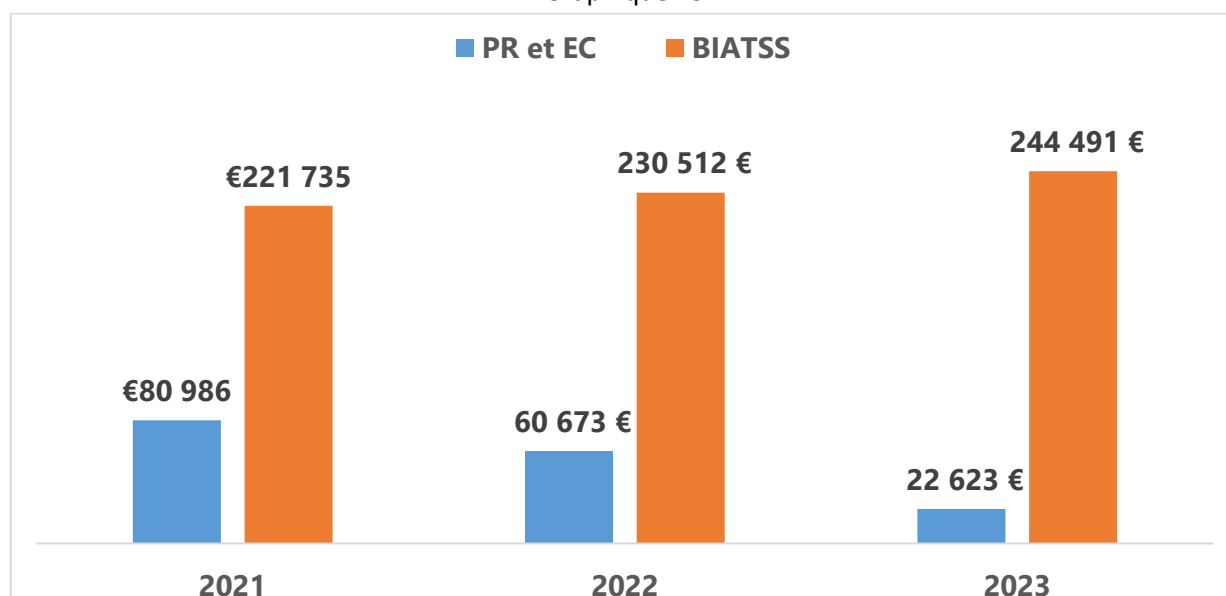
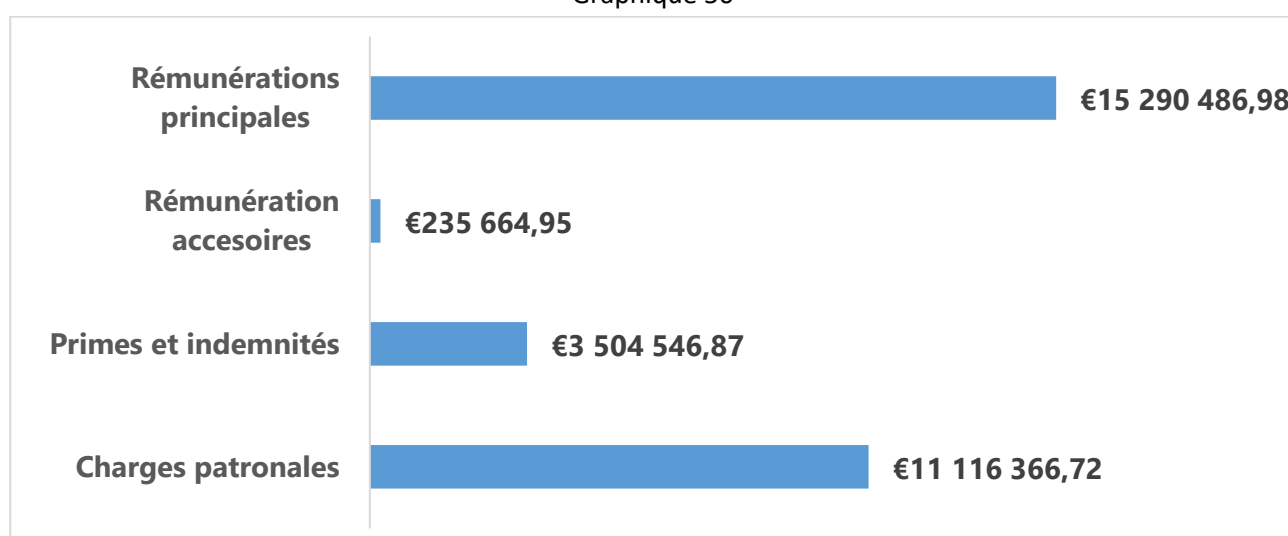
**Synthèse masse salariale globale 2023**

Tableau 97

Synthèse masse salariale 2023	Montant
Rémunérations Principales	15 290 486,98 €
Rémunérations accessoires	235 664,95 €
Primes et indemnités *	3 504 546,87 €
Charges Patronales	11 116 366,72 €
<b>Total</b>	<b>30 147 066 €</b>

\* Ce montant ne se limite pas aux primes détaillées dans les tableaux 87, 88, 89 et 90. 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 50





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

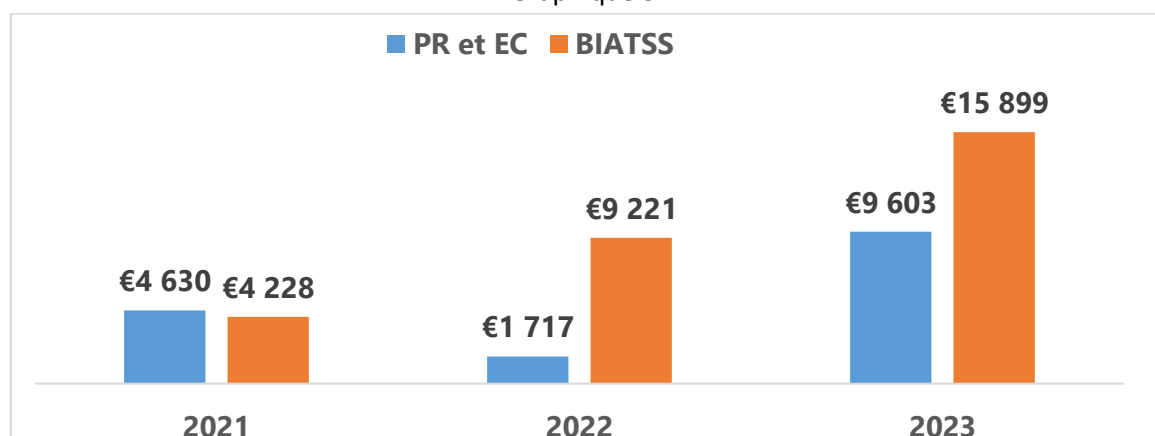
La **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu 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 2021 et 2023 du versement de la GIPA**

Tableau 98

GIPA	2021		2022		2023	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	4	4 228 €	1	1 717 €	5	9 603 €
BIATSS	10	4 630 €	22	9 221 €	30	15 899 €

Graphique 51



- **Remboursement Mutuelle**

À compter du 1er janvier 2023, les agents du Collège de France ont bénéficié d'un forfait mensuel de 15 €, soit 180 € brut annuel, correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire. Cette participation est destinée à couvrir une partie des frais de santé. Les fonctionnaires, les contractuels et les apprentis ont été concernés par ce versement sous condition de transmettre le formulaire de demande accompagnée d'une attestation émise par l'organisme de PSC avec lequel le contrat est conclu et au titre duquel les cotisations en matière de santé sont versées.

Tableau 99

<b>Montant</b>	<b>41 435,00 €</b>
Hommes	15 824,00 €
Femmes	25 611,00 €

- **Indemnité Télétravail**

Dans le prolongement de l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et afin de donner un cadre à l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail, une allocation forfaitaire de télétravail a été mise en place. L'indemnisation a été fixée à 2,88 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant annuel de 253,44€. Le Collège de France a procédé à la mise en place des conventions de télétravail ou des jours flottants afin que les agents puissent bénéficier de cette indemnité. Au titre de l'année 2023, le coût de cette indemnité s'élève à 17 540 euros répartis de la manière suivante :

Tableau 100

<b>Montant</b>	<b>17 540,00 €</b>
Hommes	3 286,00 €
Femmes	14 254,00 €

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

Tableau 101

Statut		Coût annuel 2021		Coût annuel 2022		Coût annuel 2023	
Corps	Grade	Brut	Chargé	Brut	Chargé	Brut	Chargé
ATRF	adt	25 452 €	43 655 €	21 983 €	38 808 €	26 746 €	47 217 €
	principal 2ème classe	27 309 €	47 040 €	24 453 €	42 894 €	29 140 €	51 115 €
	principal 1ère classe	28 682 €	50 196 €	25 356 €	45 002 €	30 002 €	53 248 €
TCH	classe normale	30 860 €	51 522 €	30 554 €	52 117 €	32 916 €	56 145 €
	classe supérieure	34 267 €	58 951 €	31 204 €	53 779 €	36 756 €	63 347 €
	classe exceptionnelle	37 958 €	64 162 €	33 887 €	58 402 €	40 283 €	69 425 €
ASI	-	41 028 €	69 447 €	36 729 €	57 541 €	42 417 €	66 453 €
IGE	classe normale	41 516 €	69 220 €	43 053 €	72 485 €	44 186 €	74 392 €
	hors classe	49 137 €	81 775 €	47 968 €	83 759 €	53 076 €	92 679 €
IGR	IGR	46 748 €	76 133 €	48 493 €	79 011 €	64 957 €	102 590 €
		60 431 €	99 359 €	66 112 €	104 414 €		
	hors classe	92 757 €	146 346 €	93 293 €	146 785 €	95 800 €	150 729 €
ADJT ADM	PPL 1cl	28 536 €	50 879 €	29 151 €	51 956 €	28 291 €	54 329 €
SAENS	classe exceptionnelle	33 783 €	59 784 €	36 790 €	62 740 €	33 263 €	63 810 €
magasinier	magasinier	25 673 €	44 073 €	26 459 €	45 173 €	27 525 €	50 395 €
bibliothécaire	SPEC CN	26 077 €	44 821 €	28 112 €	49 357 €	28 120 €	49 474 €
	SPEC CE	28 716 €	49 066 €	32 177 €	54 972 €	32 735 €	59 378 €
conservateur	-	67 338 €	115 870 €	68 235 €	116 340 €	70 768 €	119 801 €
contractuel BIATSS	CDI C	22 520 €	31 653 €	20 604 €	29 521 €	26 019 €	36 521 €
contractuel BIATSS	CDI B	28 335 €	40 005 €	26 059 €	37 163 €	26 981 €	37 163 €
contractuel BIATSS	CDI A	49 593 €	69 767 €	45 404 €	60 119 €	48 375 €	66 761 €
contractuel BIATSS	CDD C	21 897 €	30 800 €	20 408 €	29 182 €	26 773 €	36 954 €
contractuel BIATSS	CDD B	25 801 €	36 741 €	23 736 €	33 874 €	28 913 €	37 983 €
contractuel BIATSS	CDD A	31 700 €	45 113 €	30 613 €	44 001 €	36 603 €	52 611 €
Doctorant	-	24 249 €	34 258 €	25 366 €	34 881 €	26 745 €	38 442 €
Post-Doctorant	-	34 160 €	48 166 €	31 417 €	44 655 €	35 505 €	49 645 €
contractuel chercheur CDI	-	42 555 €	60 154 €	43 290 €	61 656 €	45 164 €	63 694 €
contractuel chercheur CDD	-	37 534 €	54 000 €	41 216 €	61 467 €	37 774 €	55 867 €
ATER temps plein détaché	-	27 009 €	56 237 €	27 765 €	56 705 €	29 783 €	58 291 €
ATER temps plein	-	27 316 €	38 591 €	24 463 €	34 835 €	27 459 €	41 258 €
MCF	classe normale	53 195 €	94 488 €	56 683 €	94 853 €	51 636 €	99 986 €
MCF	hors classe	57 274 €	104 456 €	58 686 €	107 394 €	55 789 €	110 089 €
Professeur	PRGE	105 450 €	174 326 €	108 641 €	179 206 €	110 842 €	182 122 €

### **Rémunération indiciaire moyenne annuelle : Budget Etat**

Tableau 102

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
Permanents	45 872,00 €	64 444,98 €
CDD	32 0069,47 €	33 272,98 €

L'écart salarial constaté entre les femmes et les hommes s'explique d'une part, par le fait que la très grande majorité des agents travaillant à temps partiel sont des femmes et, d'autre part, par le fait que les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés. Il est à ainsi à noter que 80% des professeurs du Collège de France sont des hommes.

### **Rémunération indiciaire moyenne annuelle : Ressources propres**

Tableau 103

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
Doctorants	21 065 €	20 722 €
Post-doctorants	27 502 €	26 933 €
BIATSS	23 986 €	22 464 €

### **Répartition des 10 plus hautes rémunérations en 2023 par genre**

Tableau 104

	<b>Effectifs</b>	<b>Total</b>
Femmes	2	230 691,28 €
Hommes	8	1 005 680,82 €
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1 236 680,82 €</b>

## **II.4 Dépenses de protection sociale complémentaire**

À compter du 1er janvier 2023, les agents du Collège de France ont bénéficié d'un forfait mensuel de 15 €, soit 180 € brut annuel, correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire. Cette participation est destinée à couvrir une partie des frais de santé. Les fonctionnaires, les contractuels et les apprentis ont été concernés par ce versement sous condition de transmettre le formulaire de demande accompagnée d'une attestation émise par l'organisme de PSC avec lequel le contrat est conclu et au titre duquel les cotisations en matière de santé sont versées.

### **Répartition des cotisations de protection sociale complémentaire en 2023 par genre**

Tableau 105

Hommes	15 824,00 €
Femmes	25 611,00 €
<b>Total</b>	<b>41 435,00 €</b>

### III. LA FORMATION CONTINUE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### III.1 Les examens professionnels

Le plan de développement des compétences 2023 intégrait tout comme en 2022 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 2021 et 2023*

Tableau 106

	Nombre d'agents formés	Nombre de jours	Nombre d'heures de formation
2021	240	662	4362
2022	190	586	3567
2023	230	860	5184

En 2023, l'offre de formation s'est très fortement diversifiée, le nombre d'agents formés est en hausse même si les groupes de formation restent avec une moyenne de 5 à 6 participants par groupe. Bien que nous ayons été encore dans l'obligation d'annuler certaines formations faute de participants les agents se sont plus appropriés le plan de formation. Le changement d'outil de gestion financière et comptable a contribué à l'augmentation du nombre de participants aux actions de formations les gestionnaires financiers devant se former sur différentes thématiques.

##### III.2.B Les dépenses

Le budget attribué à la formation pour l'année 2023 est de 150 000€. Les dépenses se sont élevées à 147 463€. Elles couvrent les prestations de formations, les indemnités de stages, les frais de mission des jurys de concours. Ces dépenses sont plus élevées qu'en 2022 et s'expliquent par l'augmentation de certains coûts de formation et concours mais également par l'enrichissement de l'offre de formation et la mise en place d'actions de sensibilisation. Tout comme en 2022, l'annulation de certaines formations ont entraîné le règlement total de la formation.

### 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 classées « hors typologie » :

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

#### *Répartition des types de formation*

Tableau 107

Typologies de formation	Nombre d'agents formés	Nombre de jours de formation	Nombre d'heures de formation
T1	585	465	3250
T2	12	36	242
T3	37	198	563
HT	77	161	1129
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>860</b>	<b>5184</b>

L'ensemble de ces formations couvre un panel de 15 domaines. Nous noterons la forte hausse d'agents formés qui s'explique par le fait que plusieurs agents ont suivi plusieurs formations tout au long de l'année 2023. Certaines formations rendues obligatoires ont contribué à l'augmentation du nombre de participants (formations des membres du CSA et de la formation restreinte, ELAP, les diverses actions de sensibilisations...)

**Répartition des domaines de formation en 2023**

Tableau 108

Domaines	Nombre d'actions de formations	Nombre de stagiaires*	Stagiaires Hommes	Stagiaires Femmes
Management	6	30	12	18
Ressources Humaines	4	4	1	3
Parcours individualisés de formation	2	6	2	4
Préparation examen et concours	3	6	0	6
Environnement professionnel	25	86	16	70
Communication et services aux usagers	1	1	1	0
Langues	16	75	18	57
Hygiène, Santé et Sécurité au travail	18	74	43	31
Politiques publiques nationales	13	74	8	66
Achats publics	5	49	9	40
Economie, finance et gestion	19	254	53	201
Techniques juridiques	0	0	0	0
Formations spécifiques à l'établissement**	1	7	3	4
Informatique et bureautique	7	32	7	25
Développement durable	1	13	2	11
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>711</b>	<b>175</b>	<b>536</b>

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

**Décisions prises sur les demandes de formation en 2023**

Tableau 109

Nombre de demandes de formation reçues	716
Nombre de refus de formation	5
Pourcentage des demandes de formation refusées	0,69%

**Répartition des demandes de formation par genre**

Tableau 110

Femmes	538	75%
Hommes	178	25%
<b>Total</b>	<b>379</b>	

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

### **IV.1. La médecine de prévention**

Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Le médecin du travail est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne notamment :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- L'évaluation des risques professionnels ;
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;
- L'hygiène générale des locaux de service ;
- L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- L'information sanitaire.

Le médecin du travail exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de la santé publique. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale. Le médecin du travail doit être distinct des médecins agréés chargés d'apprécier les conditions de santé et des médecins de contrôle.

Le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires nécessaires :

- A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.



Le médecin du travail doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose. Les membres de l'équipe pluridisciplinaire participent aux actions sur le milieu de travail. Tous ont libre accès aux lieux et aux locaux de travail.

**Composition du service médical en 2023 :**

- Un médecin du travail entre mars 2023 et décembre 2023 : quotité 30%
- 2 médecins généralistes : quotité 10% et 20%
- Pas d'infirmière en santé au travail en 2023
- Une assistante sociale : quotité 2j/mois
- Une assistante médicale : quotité 100%

**Locaux**

Le service de prévention et santé au travail est composé d'un hall d'accueil avec un poste de secrétariat médical, un bureau de consultation médecin, un bureau de consultation infirmier, un bureau dédié au service social, et d'une salle d'eau avec toilettes et douche.

Les locaux sont disposés à l'entresol avec un accès restreint à la lumière extérieure du fait de la nécessité d'occultation des fenêtres pour le respect de l'intimité des consultations médicales. Les locaux bénéficient majoritairement d'un éclairage artificiel.

**Effectifs suivis sur la période de référence 2023**

Tableau 111

<b>Effectifs suivis sur la période de référence</b>	
Titulaires	230
Contractuels	199
<i>Dont contractuels sur contrat recherche</i>	<i>70</i>
INSERM	54
<b>Total</b>	<b>483</b>

**Surveillances médicales particulières (SMP)\***

Tableau 112

<b>Surveillance médicale particulière (SMP art. 24)</b>	<b>121</b>
Personnes en situation de handicap	43
Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes	5
Agents réintégrés après CLM ou CLD	2
Agents souffrant de pathologies particulières	23
Agents occupant des postes définis à l'art. 15-1 et autres risques	64
<b>Visite d'information et de prévention (VIP art. 24-1)</b>	<b>114</b>
<b>Total des visites médicales :</b>	<b>235</b>

**Nombre de visites non périodiques**

Tableau 113

<b>Visites à la demande</b>	<b>77</b>
<i>de l'agent art. 24-2</i>	48
<i>de l'administration art. 24-3</i>	5
<i>du médecin du travail</i>	24
<b>Dont visites RPS</b>	
<i>à la demande de l'agent</i>	18
<i>à la demande de l'administration</i>	1
<i>à la demande du médecin du travail</i>	4
<i>Situation RPS lors d'une visite périodique</i>	2
<i>pré-reprise</i>	1
Urgences	2
<b>Visites de pré-reprise</b>	<b>8</b>
<b>Visites de reprise après</b>	<b>18</b>
Congé maternité	4
Maladie professionnelle	1
CITIS avec absence > 30 jours	0
reprise après maladie	13
<b>Visite vaccination seule</b>	<b>7</b>
<b>Visite mission à l'étranger</b>	<b>0</b>
<b>Surveillance médicale post exposition</b>	<b>1</b>
<b>Visite de fin de carrière (CMR) attestation d'exposition antérieure</b>	<b>0</b>
<b>Urgences</b>	<b>10</b>
<b>VISITES NON PERIODIQUES</b>	<b>121</b>

**Pathologies particulières déterminées par le médecin du travail**

Tableau 114

<b>Agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail</b>	<b>Nombre</b>
Addiction	0
Cardiovasculaire / Phlébologie	7
Cancérologie	1
Dermatologie / Allergologie	2
Endocrinologie	4
Gastroentérologie	0
Gynécologie	0
Hématologie	1
Hépatologie	0
Infectiologie / parasitologie	0
Néphrologie / urologie	2
Neurologie	0
Ophthalmologie	0
ORL	0
Pneumologie	2
Psychiatrie	8
Rhumatologie	11
<b>Nombre d'agents souffrant de pathologies particulières vus en consultation en 2023</b>	<b>29</b>

**Expositions en 2023**

Tableau 115

<b>Agents occupant des postes définis par l'art. 15-1 du décret 82-453 exposant à :</b>	<b>Nombre</b>
Agents biologiques des groupes 3 et 4	37
Agents transmissibles non conventionnels (prion, prions like)	0
Amiante	0
Bruit	1
CMR	55
Manutention Manuelle de charges - postures pénibles - gestes répétitifs	4
Missions étrangers	0
Nanoparticules	0
Plomb	0
Rayonnements ionisants	0
Rayonnements optiques artificiels (Laser 3B et 4)	0
RPS	25
<b>Total des agents vu en consultation et occupant un poste avec au moins un risque</b>	<b>88</b>

La présence de laboratoires de recherche, notamment au CIRB et en chimie, provoque de nombreuses expositions aux CMR et agents biologiques nécessitant un suivi médical particulier des agents exposés. Par ailleurs on retrouve un risque psychosocial dans 11% des consultations avec des notions de souffrance au travail, conflits interpersonnels, surcharge de travail. Ces situations font l'objet d'un suivi médical adapté et d'un accompagnement. Elles peuvent également faire l'objet, lorsque le salarié y est favorable, d'une remontée d'information ou courrier d'alerte auprès de l'employeur.

### **Examens complémentaires**

Tableau 116

<b>Examens complémentaires</b>	<b>Nombre</b>
Bandelettes urinaires	10
Bilan endocrinien	0
Bilan hématologique	18
Bilan hépatique	5
Bilan métabolique	0
Bilan néphrologique	10
ECBU	2
Ergovision	2
Examen radiologique	1
Sérologie VHB	5
Sérologie VHC	0
Sérologie VIH	0
Spirométrie	0
<b>Total</b>	<b>53</b>

La vacance du poste d'infirmière en santé au travail sur l'année 2023 a réduit le nombre d'examen paracliniques de prévention réalisés normalement lors de la pré-visite de santé au travail (BU – ergovision). Le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires nécessaires à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ; au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ; au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

### Vaccinations en 2023

Tableau 117

Type de vaccin	Nombre
DTPolio	3
Covid-19	0
DTcaPolio	0
Fièvre jaune	0
Grippe	2
Hépatite A	0
Hépatite B	2
Méningite	0
Rage	0
Typhoïde	0
Typhoïde+ Hépatite A	0
Total vaccinations par le service de santé travail	7

L'activité de santé au travail consiste à s'assurer que les salariés exposés se conforment aux obligations vaccinales selon leurs postes de travail, et orienter vers la médecine de soins pour la prévention et la mise à jour des vaccinations recommandées en population générale. Ainsi l'activité de vaccination est majoritairement effectuée par les médecins généralistes du service de prévention, et les médecins traitants des agents, dans le cadre d'une coordination des soins.

### Conclusions médico professionnelles

Tableau 118

Conclusions médico-professionnelles	Nombre
compatibilité santé / poste	148
<i>Dont préconisation dans le cadre d'une visite de pré-reprise</i>	2
Compatibilité avec aménagement de poste	63
<i>Dont restriction</i>	6
<i>Dont aménagement d'horaires</i>	2
<i>Dont télétravail</i>	35
<i>Dont temps partiel thérapeutique</i>	4
Changement de poste	1
Incompatibilité temporaire au poste (orienté vers médecin traitant pour arrêt)	9
Incompatibilité à tous postes (orienté vers le conseil médical pour invalidité)	
Vu sans avis délivré	7
Total des conclusions professionnelles	228

## Action en milieu de travail

Le médecin du travail dispose d'un 1/3 temps consacré aux actions en milieu de travail. Elles permettent au médecin de réaliser les études de postes, la visite des locaux, la gestion administrative du service et des dossiers médicaux, la rédaction de courriers, réunions légales, réunions de concertation avec les directions, et missions de santé publique.

En 2023 :

- 2 visites des locaux avec l'ingénieur de prévention
- 1 étude de poste
- 2 réunions légales – Formations spécialisées
- Mise en place avec la direction du dossier numérique en santé au travail avec 4 entretiens des entreprises candidates
- Réunions mensuelles en cellule handicap et RPS avec la direction des ressources humaines
- Renouvellement de la pharmacie et du sac d'urgence en lien avec la médecine générale

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

#### IV.2.A La Formation spécialisée du CSA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La Formation spécialisée est une émanation du Comité social d'administration. Elle est composée de 5 représentants de l'administration (l'Administrateur, le Directeur général des services, le Directeur des Ressources humaines, le conseiller prévention, la secrétaire du pôle hygiène et sécurité) et de 14 représentants des personnels (7 titulaires et 7 suppléants). Ils sont accompagnés d'un secrétaire de séance représentant l'administration et d'un(e) secrétaire adjoint(e) élu(e) du personnel, tous deux désignés en séance par l'Administrateur. Des intervenants agissant en qualité d'experts peuvent se joindre, selon les besoins et les points inscrits à l'ordre du jour.

#### **Comparaison chiffrée entre 2021 et 2023**

Tableau 119

	2021	2022	2023
Nombre de réunions du CHSCT/FS du CSA	3	3	2
Nombre de réunions du CHSCT/FS du CSA extraordinaires	0	0	0
Nombre d'évacuations incendies	2	0	1
Nombre d'évacuations incendie en situations réelles	1	1	0

Tableau 120

	2021	2022	2023
Nombre d'assistante de prévention	7	10	10
Nombre d'assistant de prévention	17	14	15
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>25</b>

Le Collège de France dispose de 25 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 121

Formations en santé et sécurité au travail	Effectifs 2021	Effectifs 2022	Effectifs 2023
Assistants de prévention (initiale)	2	3	0
Assistants de prévention (continue)*	0	24	24
Sauveteur secouriste du travail	50	23	39
Habilitations électriques (formation initiale et recyclage)	1	10	5
Formation et recyclage SSIAP (1 et 2)	3	6	6
Journées nouveaux arrivants	1	1	1
Formation à la manipulation du système de sécurité incendie	10	14	0
Equipier 1ère intervention et premier témoin incendie	0	30	0
Chargés d'évacuation	0	8	0
Journées dédiées à l'aide médicale d'urgence	1	1	1
Membres du CHSCT – FS du CSA	0	10	7
Accueil du public en situation de handicap auditif	0	0	0
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>130</b>	<b>83</b>

#### IV.2.C Risques psychosociaux

Tableau 122

	2021	2022	2023
Nombre de réunions de la cellule RPS	1	0	0
Actions menées	1	0	0

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

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

Il s'adresse aux personnels BIATSS rémunérés par l'établissement et concernés par le protocole sur le temps de travail, approuvé par le Comité Technique puis l'Assemblée du Collège de France. Les chercheurs de l'établissement 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 123

Catégorie	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés			Nombre de jours rachetés		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
A	62	71	71	168	127	153	249	271	292
B	36	36	35	95	73	101	124	100	104
C	27	24	24	44	16	32	90	93	108
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>131</b>	<b>130</b>	<b>307</b>	<b>216</b>	<b>286</b>	<b>463</b>	<b>464</b>	<b>504</b>



### 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 2020 et 2022 du nombre de jours d'absence pour CMO par catégorie*

Tableau 124

Catégorie	2021		2022		2023	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
A	7	231	11	204	19	337
B	22	353	24	835	39	1037
C	16	361	17	538	22	555
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>945</b>	<b>52</b>	<b>1577</b>	<b>80</b>	<b>1929</b>

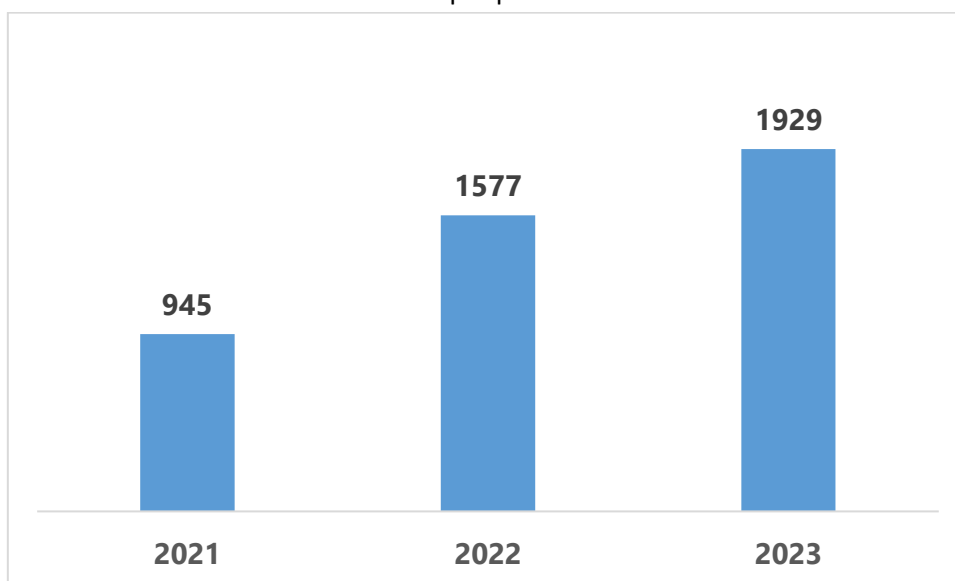
#### *Répartition du nombre de jours d'absence pour CMO par genre*

Tableau 125

	Jours	Agents
Femmes	1403	53
Hommes	526	26
<b>Total</b>	<b>1929</b>	<b>79</b>

**Comparaison entre 2021 et 2023 du nombre de jours d'absence pour CMO**

Graphique 52



**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 immunodéficient acquis ;
- est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ;
- a épuisé la période rémunérée à plein traitement d'un congé longue maladie;

**Comparaison entre 2021 et 2023 du nombre de jours d'absence pour CLD et CLM**

Tableau 126

	2021		2022		2023	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
CLD	0	0	0	0	1	182
CLM	1	123	2	368	1	201
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>123</b>	<b>2</b>	<b>368</b>	<b>2</b>	<b>383</b>

**Répartition du nombre de jours d'absence pour CLD et CLM par genre**

Tableau 127

		Jours	Agents
CLD	Femmes	182	1
	Hommes	0	0
	<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>1</b>
CLM	Femmes	201	1
	Hommes	0	0
	<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>1</b>

**Comparaison entre 2021 et 2023 du nombre de jours d'absence pour congé de formation professionnelle**

Tableau 127

	2021		2022		2023	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Formation	1	273	0	0	0	0

**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 128

	2021	2022	2023	
			Femmes	Hommes
Accident de travail	0	1	2	0
Accident de service	3	5	2	0
Accident de trajet	3	7	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

Tableau 129

	2021	2022	2023
Maladies professionnelles	0	0	0

#### IV.3.F. Les autres congés

Tableau 130

	2021		2022		2023	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Maternité	2	217	2	204	2	151
Paternité	1	11	5	125	4	103
Bonifié	4	192	2	96	5	184
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>420</b>	<b>9</b>	<b>425</b>	<b>11</b>	<b>438</b>

#### IV.4. Absences

##### IV.4.A Jours de carence

*Répartition du nombre de jours de carence en 2023 par genre*

Tableau 132

	Jours	Agents
Femmes	73	47
Hommes	31	22
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>69</b>

##### IV.4.B Travail syndical

*Répartition du nombre de jours d'absence pour travail syndical par genre*

Tableau 132

	Jours	Agents
Femmes	0	7
Hommes	9	12
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>19</b>

#### IV.5 Temps de travail

*Répartition des personnels par temps de travail*

Tableau 133

	BIATSS		EC		Total
Temps complet	237	91,9%	141	92,2%	378
Temps partiel	21	8,1%	12	7,8%	33
<b>Total</b>	<b>240</b>		<b>153</b>		<b>411</b>

### **Répartition par genre des personnels exerçant leur activité en temps plein**

Tableau 134

	BIATSS		EC		Total
Femmes	147	62,0%	57	39,3%	202
Hommes	90	38,0%	88	60,7%	185
<b>Total</b>	<b>242</b>		<b>145</b>		<b>387</b>

### **Répartition par genre des personnels exerçant leur activité en temps partiel**

Tableau 135

	BIATSS		EC		Total
Femmes	13	61,9%	7	58,3%	20
Hommes	8	38,1%	5	41,7%	13
<b>Total</b>	<b>17</b>		<b>3</b>		<b>33</b>

## **IV.6 Sanctions disciplinaires**

### **Répartition des sanctions disciplinaires en 2023 par genre**

Tableau 136

	Agents
Femmes	0
Hommes	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

## **IV.7. Qualité de vie au travail**

### **IV.7.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 adaptées au télétravail**

Tableau 137

<b>BIATSS Titulaires</b>	156
<b>BIATSS contractuels</b>	102
<b>Total</b>	<b>258</b>

<b>Nombre d'agents en télétravail</b>	112
<b>%</b>	43,4%

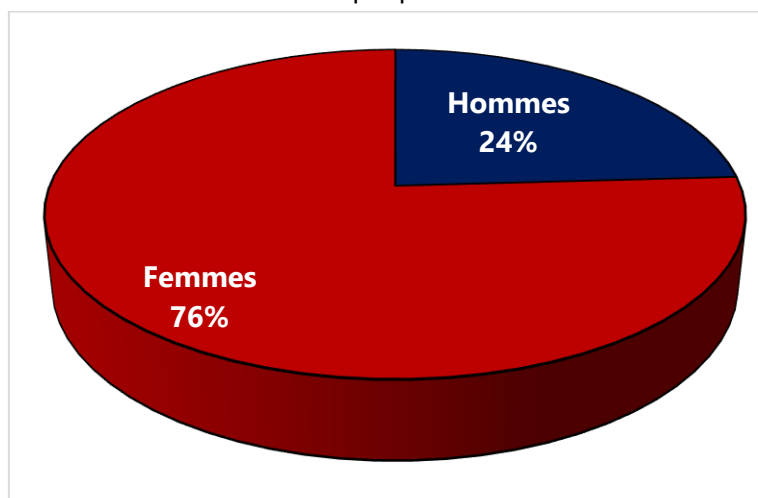
**Répartition des personnels en situation de télétravail par genre**

Tableau 138

<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
85	27

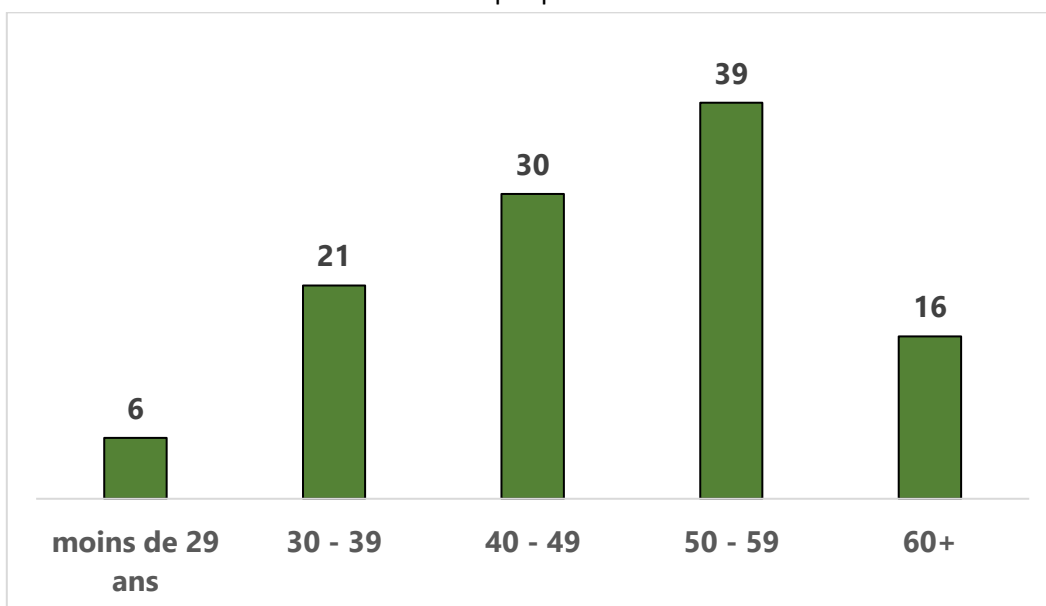
75% des agents en situation de télétravail sont des femmes.

Graphique 53



**Répartition des personnels en situation de télétravail par âge**

Graphique 54

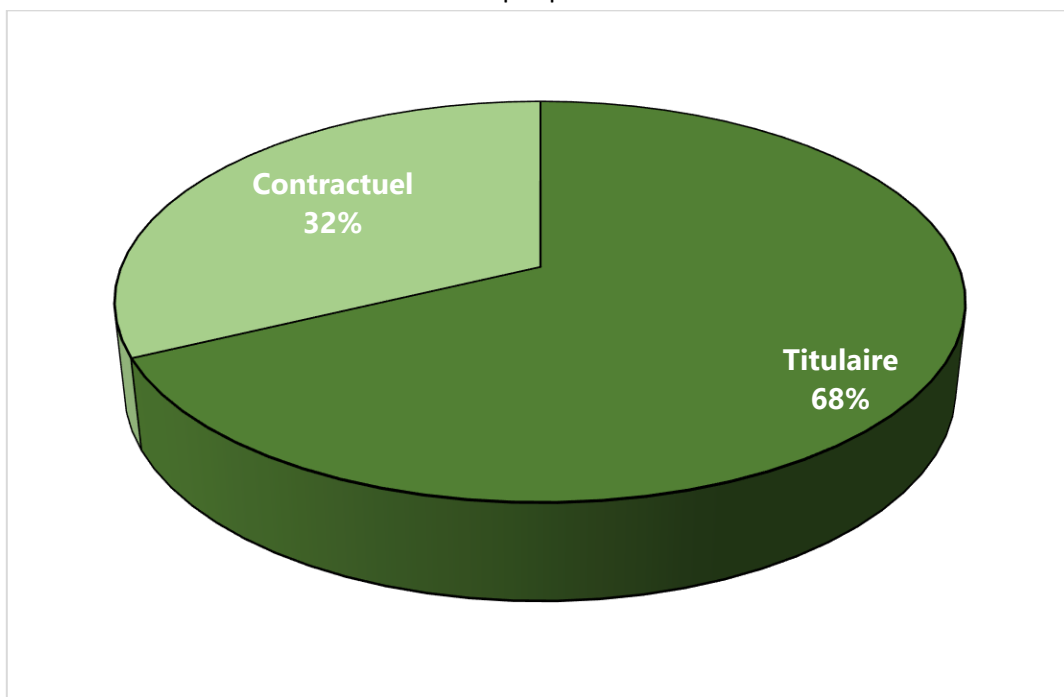


**Répartition des agents en situation de télétravail par situation statutaire**

Tableau 139

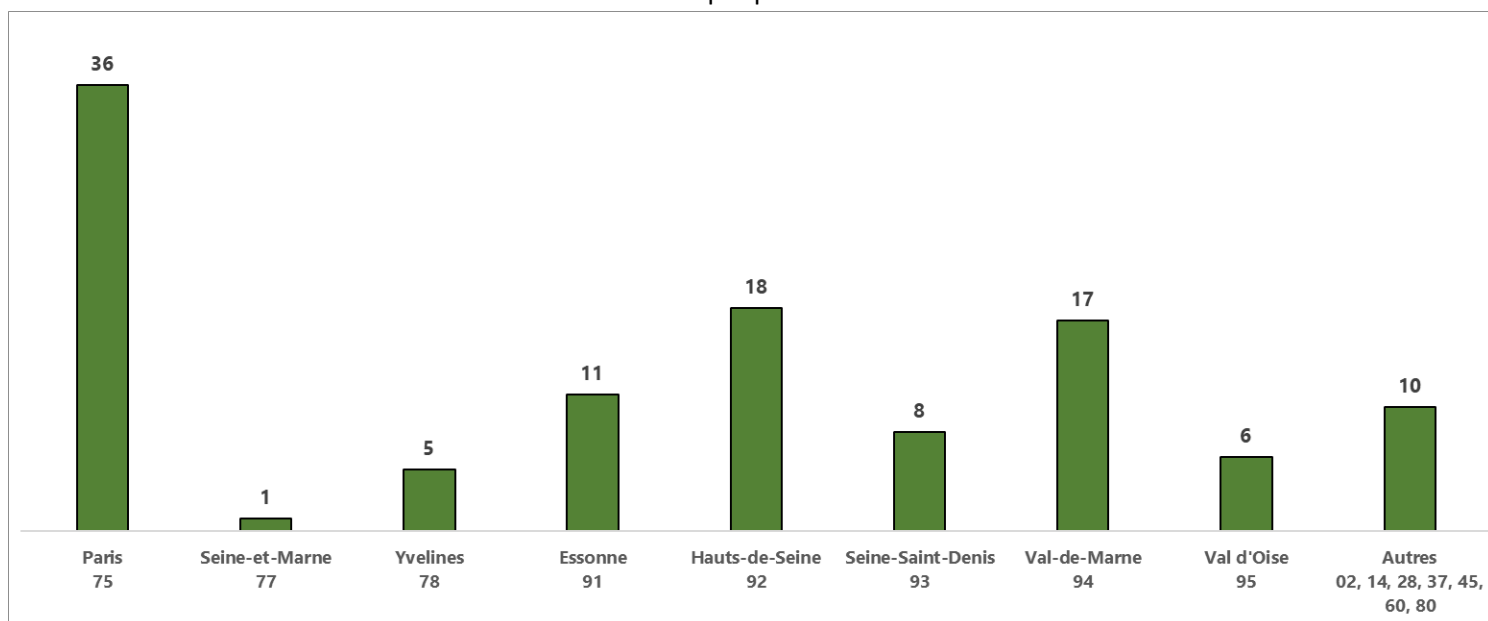
Titulaire	Contractuel
76	36

Graphique 55



**Répartition des agents en situation de télétravail par zones géographiques**

Graphique 56



32% des agents en situation de télétravail vivent à Paris intramuros.

- **Indemnités télétravail**

Dans le prolongement de l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et afin de donner un cadre à l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail, une allocation forfaitaire de télétravail a été mise en place. L'indemnisation a été fixée à 2,50 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant annuel de 220€. Le Collège de France a procédé à la mise en place des conventions de télétravail ou des jours flottants afin que les agents puissent bénéficier de cette indemnité. Au titre de l'année 2022, le coût de cette indemnité s'élève à 15 203 euros.

**Répartition des indemnités télétravail en 2023 par genre**

Tableau 140

Hommes	3 286,00 €
Femmes	14 254,00 €
<b>Total</b>	<b>17 540,00 €</b>

**IV.7.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 relèvent 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 141

	2021	2022	2023
Nombre de réunions de la cellule RPS	1	0	0
Actions menées	1	0	0

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.7.C Projet sport & bien-être

Depuis 2018, le Collège de France a mis en place un projet Sport & Bien-être (auquel est accolé depuis 2023 « & Développement durable ») et propose des activités à l'ensemble des personnels.

Plusieurs activités ont été organisées en 2023 : la Course des Lumières, la Journée Sport, Bien-être & Développement durable et des cours hebdomadaires de yoga et de feldenkrais sur le site Marcelin Berthelot.

Le Collège de France a organisé sa cinquième Journée Sport, Bien-être & Développement durable le jeudi 28 septembre 2023 sur le site de la Belle Gabrielle, en plein cœur du Bois de Vincennes. Les personnels ont pu participer dans ce cadre à de nombreuses activités sportives comme des cours de Karaté, Boxe, Stretching, Yoga et Feldenkrais,

Par ailleurs, le samedi 18 novembre 2023, 57 membres du Collège de France ont éclairé les quais de Paris pour soutenir tous les malades et la lutte contre le cancer en participant à la Course des Lumières 2023. Le montant des inscriptions a été reversé à l'Institut Curie pour soutenir la lutte contre le cancer.

#### ***Bilan du projet Sport, Bien-être & Développement durable en 2023***

Tableau 142

<b>Evènement</b>	<b>Coût</b>	<b>Nombres d'évènements</b>	<b>Nombres de participants</b>
Cours de feldenkrais	0 €	1 par semaine	Entre 3 et 10 par semaine
Cours de yoga	0 €	1 par semaine	Entre 20 et 25 par semaine
Journée sport & bien-être	645 €	1	60
Course des Lumières	3 282 €	1	57
<b>Total</b>	<b>3 927 €</b>		

## 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 bénéficiaires de l'action sociale

#### *Comparaison entre 2021 et 2023 du nombre de bénéficiaires par action sociale*

Tableau 143

	2021	2022	2023
Etudes des enfants	1	1	2
Enfants handicapés	1	0	
Loisirs et vacances	3	5	5
Chèques vacances	0	0	
Séjours et centres aérés	1	2	1
Logement	0	2	
Secours exceptionnel	3	3	2
Carte CEZAM	1	6	8
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>18</b>

### **Répartition des bénéficiaires par genre**

Tableau 144

	Femmes	Hommes
Etudes des enfants		2
Enfants handicapés		
Loisirs et vacances	3	2
Chèques vacances		
Séjours et centres aérés		1
Logement		
Secours exceptionnel	1	1
Carte CEZAM	6	2
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>8</b>

### **Répartition des bénéficiaires par catégorie**

Tableau 145

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Etudes des enfants			2
Enfants handicapés			
Loisirs et vacances	3		2
Chèques vacances			
Séjours et centres aérés			1
Logement			
Secours exceptionnel	1		1
Carte CEZAM		3	5
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

## **V.2. 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.

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 entre 2021 et 2023

Tableau 146

	2021	2022	2023
<b>Total</b>	<b>12 293</b>	<b>14 629</b>	<b>16 428</b>

### V.3 Les logements CROUS

Dans le cadre de la convention entre le Collège de France et le CROUS de Paris, 25 appartements sont mis à disposition pour les agents du Collège de France. Ce dispositif a été mis en place pour l'année académique 2018/2019.

Informations clés :

- Les logements sont des studios (T1) meublés.
- Le contrat de location commence le 1<sup>er</sup> Septembre et court jusqu'au 31 Aout.
- Le montant du loyer s'élève à 430 € / mois.

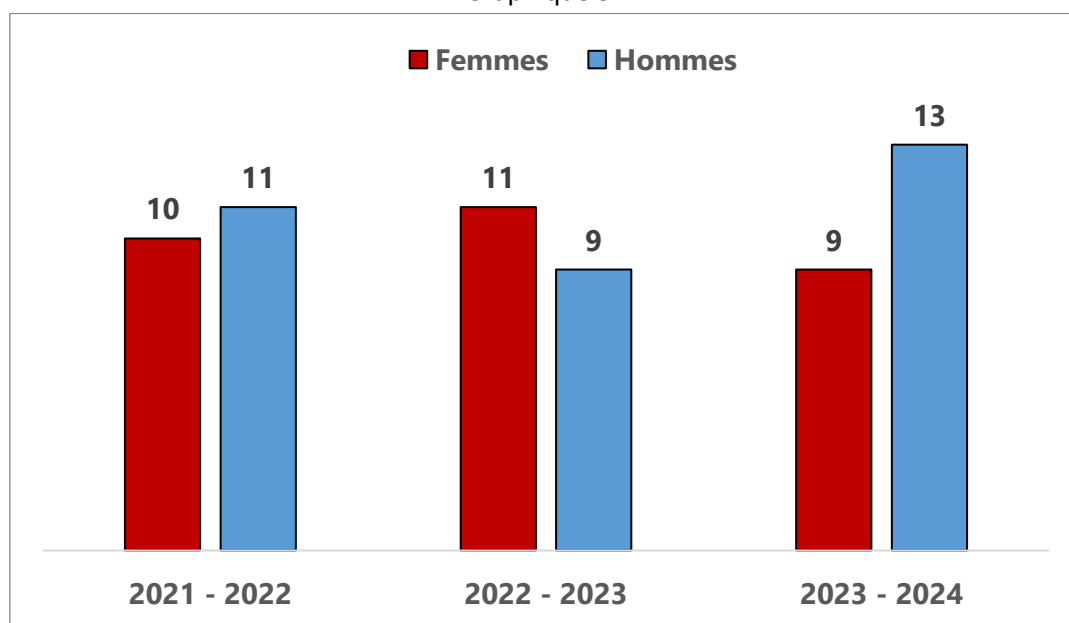
### Répartition des locataires par genre entre 2021 et 2023

Tableau 147

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Femmes	10	11	9
Hommes	11	9	13
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>22</b>

### Répartition des locataires par genre entre 2021 et 2023

Graphique 57



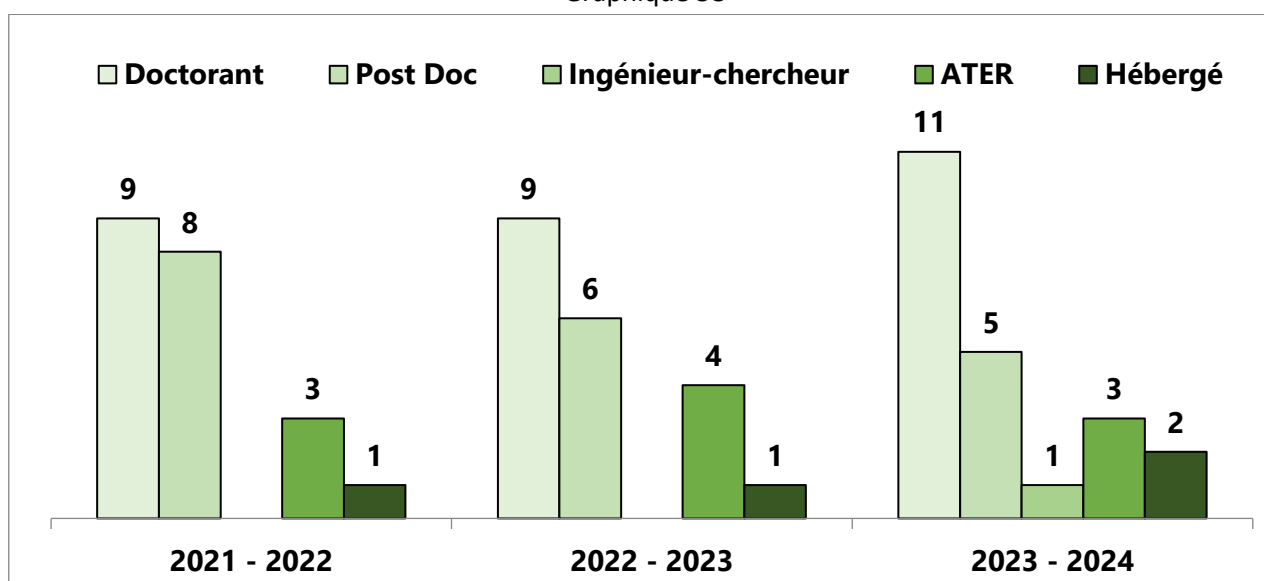
**Répartition des locataires par situation contractuelle entre 2021 et 2023**

Tableau 148

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Doctorant	9	9	11
Post Doc	8	6	5
Ingénieur-chercheur	0	0	1
ATER	3	4	3
Hébergé	1	1	2
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>22</b>

**Répartition des locataires par situation contractuelle entre 2021 et 2023**

Graphique 58



## VI. GLOSSAIRE

Acronymes	Définitions
AAENSR	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AC	Agence comptable
ADAENES	Attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
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
CSA	Comité social d'administration
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
PAP	Pôle achats publics
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