



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024

Direction des Ressources Humaines



## SOMMAIRE

<b>Les chiffres clés du Collège de France</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>7</b>
<b>Qu'est-ce qu'un rapport social unique ?</b>	<b>7</b>
<b>Présentation des instances statutaires et fonctionnelles</b>	<b>8</b>
<b>Présentation des missions des « référents » du Collège de France</b>	<b>12</b>
<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) hors Pause</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>42</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>56</b>
I.2.E.a. Les BIATSS non-titulaires	60
I.2.E.b. Les Chercheurs non-titulaires	67
<b>I.2.F. Les personnels en situation de handicap</b>	<b>69</b>
<b>I.2.G. Les vacataires, stagiaires et apprentis</b>	<b>70</b>
I.2.G.a. Les vacataires	70
I.2.G.b. Les stagiaires	72
I.2.G.c. Les apprentis	73
<b>I.3. Personnels non rémunérés par le Collège de France</b>	<b>74</b>
<b>I.4. Accueil des jeunes chercheurs</b>	<b>76</b>
<b>21 équipes accueillies au sein du CIRB</b>	<b>76</b>
<b>3 équipes accueillies au sein de l'Institut de Physique</b>	<b>76</b>
<b>I.5. Recrutements</b>	<b>77</b>
<b>I.5.A. Professeurs du Collège de France</b>	<b>77</b>
<b>I.5.B. Enseignants-chercheurs</b>	<b>77</b>
<b>I.5.C. BIATSS titulaires et non-titulaires</b>	<b>77</b>

I.5.D. Apprentis	80
<b>II. EMPLOIS, RÉMUNÉRATIONS ET RÉGIME INDEMNITAIRE</b>	<b>81</b>
II.1. Évolution des emplois	81
II.2. Masse salariale	82
II.2.A. Définition	82
II.2.B. Budget de l'État	82
II.2.C. Budget de l'établissement (Budget de recherche et Budget ressources propres)	83
II.3. Rémunération et régime indemnitaire	86
II.3.A. Primes et indemnités	86
II.3.B. Salaire moyen, primes incluses, au Collège de France	92
<b>III. LA FORMATION CONTINUE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	<b>94</b>
III.1. Les examens professionnels	94
III.2. La formation continue et initiale	94
III.2.A. Le nombre d'agents (formation continue et initiale)	94
III.2.B. Les dépenses	94
III.2.C. Les formations dispensées : types, nombre, durée	95
<b>IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>97</b>
IV.1. La médecine de prévention	97
IV.2. Hygiène, sécurité et conditions de travail	104
IV.2.A. La Formation spécialisée du CSA depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2023	104
IV.2.C. Risques psychosociaux	105
IV.3. Les congés	106
IV.3.A. Les congés annuels	106
IV.3.B. Le compte épargne-temps	106
IV.3.C. Les congés de maladie ordinaire	107
IV.3.D. Congés de longue maladie et longue durée	108
IV.3.E. Les accidents et maladies professionnelles	109
IV.3.F. Les autres congés	109
IV.4. Absences	110
IV.4.A. Jours de carence	110
IV.4.B. Travail syndical	110
IV.5. Temps de travail	110
IV.6. Sanctions disciplinaires	111

Sanction du 1er groupe : avertissement non inscrit au dossier de l'agent.	111
<b>IV.7. Qualité de vie au travail</b>	<b>111</b>
<b>IV.7.A. Télétravail</b>	<b>111</b>
<b>IV.7.B. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles</b>	<b>114</b>
<b>IV.7.C. Projet sport &amp; bien-être et développement durable</b>	<b>116</b>
<b>V. ACTION SOCIALE</b>	<b>117</b>
<b>V.1. Les bénéficiaires de l'action sociale</b>	<b>117</b>
<b>V.2. L'Association des Usagers du Restaurant Administratif du Domaine de la Montagne Sainte-Geneviève (AURA)</b>	<b>118</b>
<b>V.3. Les logements CROUS</b>	<b>119</b>
<b>VI. GLOSSAIRE</b>	<b>121</b>

## Les chiffres clés du Collège de France

RAPPORT SOCIAL UNIQUE / COLLEGE DE FRANCE

# Chiffres clés 2024

Le Collège de France compte :

850 agents

48% sont des personnels rémunérés par le Collège de France

52% sont des personnels hébergés

**Focus sur les personnels rémunérés par le Collège de France**

407 agents personnes physiques dont :

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

251 BIATSS

54% sont des femmes

46% sont des hommes

Les agents du Collège de France ont en moyenne 45 ans

**Statut des personnels rémunérés :**

192 sont des agents fonctionnaires

215 sont des agents contractuels

**Répartition des personnels rémunérés par fonctions :**

Fonctions bibliothèques : 45 agents

Fonctions recherche : 227 agents

Fonctions administratives : 135 agents

**Répartition des personnels rémunérés par destination en ETP (hors PAUSE) :**

Scientifique : 193

Soutien : 76

Support : 122

## Masse Salariale

La masse salariale du Collège de France c'est :

Rémunérations principales	15 847 689 €
Rémunération accessoires	264 609 €
Primes et indemnités	3 576 213 €
Charges patronales	11 338 338 €
<b>TOTAL</b>	<b>30 026 850 €</b>

## Formation

La formation au Collège de France représente :

774 jours de formations en 2024

155 000 € de budget

277 agents ont participé aux formations en 2024

## 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.

Les informations collectées 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 humains, en crédits et en emplois, dont dispose l'établissement.

- **Méthodologie**

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 2024. Certaines données (notamment concernant la masse salariale) portent sur l'année civile 2024, d'autres sur l'année universitaire 2023-2024. 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), 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 personnels enseignant-chercheurs parmi lesquels les ATER, les ingénieurs chercheurs, les CDI chercheurs et les agents recrutés dans le cadre des contrats de recherche (post doctorants et doctorants), 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 et de recherche 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'adjointre, 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(e) directeur 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 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 des 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 des agents BIATSS (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et Santé). Elle est composée de 24 à 36 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 Professeur du Collège de France. 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 sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son 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, du directeur 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, 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 : Jérôme Biard (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 : Philippe Descola*

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 international 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 : Philippe Sansonetti*

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 référent 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.

- *Le référent Comité social d'administration sur les questions de Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuels (VHSS) : Céline Vautrin (FSU)*

Le référent a pour rôle d'orienter le personnel et les usagers vers le dispositif de signalements internes des situations de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VHSS) au sein de l'établissement. Il participe au suivi de l'évaluation de ce dispositif, ainsi qu'à l'identification des risques et des actions de prévention afférents. Il est impliqué dans les actions de formation et de sensibilisation de l'ensemble des personnels.

- *Les référents réseau développement durable : David Adjeman (DERIP), Laurie Arsenne (DABF), Linda Brendlin (LAS), Amira de Kochko (Mission Valorisation), Yassin Diaf (DPI), Patrizia Foti (Ulm), Magalie Fradet (CIRB), Brigitte Grimbert (DSGAE), Claire Guttinger (DBAC), Gordana Joaquim (DSI), Yingxin LUAN (Institut des civilisations), Mathilde Parc (DRH), Benjamin Sappey (PHS), Jean-Loup Smirr (Institut de physique/JEIP), Jean-Loup Smirr (LKB), Florence Terrasse (DACRE)*

Conscient de l'importance et de la diversité des enjeux associés au développement durable, le Collège de France a souhaité renforcer son action interne dans ce domaine. Il a constitué un réseau de référents "Développement durable" afin de favoriser un dialogue porteur d'initiatives avec toutes les composantes de l'établissement, incluant des actions de sensibilisation et de formation sur ce thème dans le cadre de son Plan de développement des compétences.

## I. EFFECTIFS, CARRIÈRES ET RECRUTEMENTS

### I.1. Présentation générale

En 2024, le Collège de France rémunère 407 personnels (BIATSS, professeurs et enseignants-chercheurs). En parallèle, on dénombre 443 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	251	156	407
	62%	38%	
CNRS	55	136	191
	29%	71%	
INSERM	16	22	38
	42%	58%	
Universités	11	118	129
	9%	91%	
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, etc.)	20	65	85
	24%	76%	
Total	353	497	850
	42%	58%	

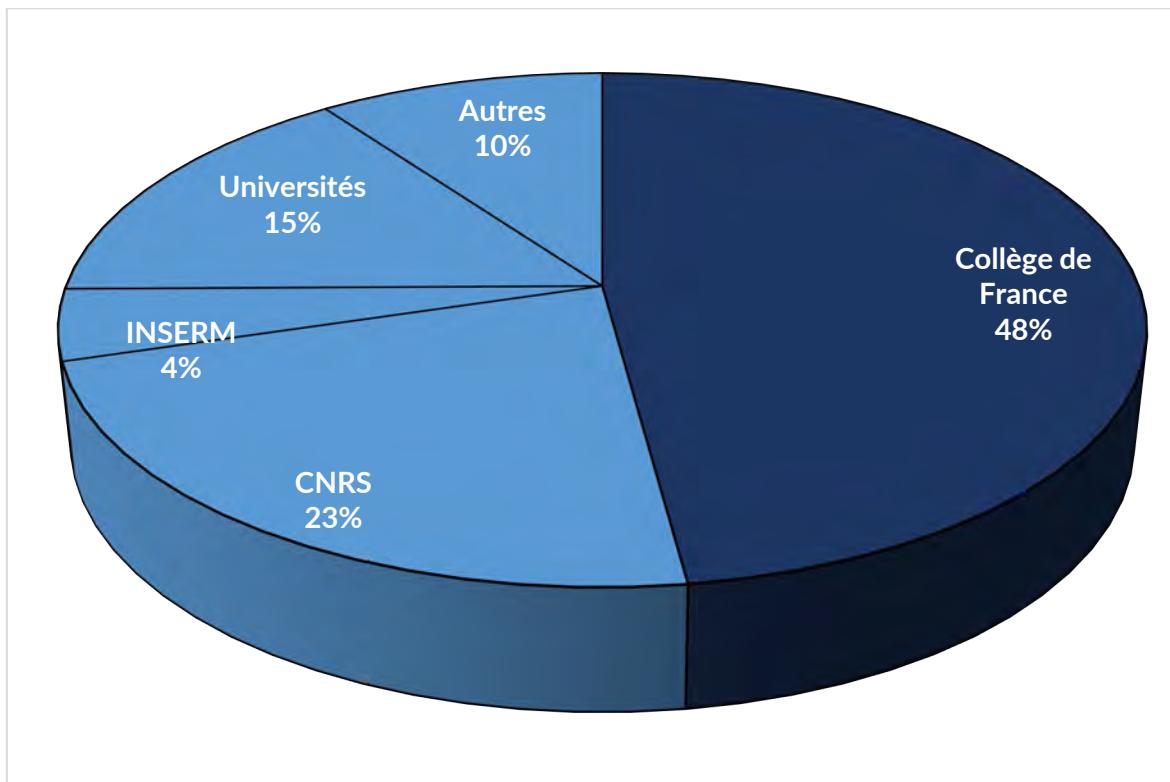
**Les effectifs du Collège de France (en personnes physiques au 31/12)**

Tableau 2

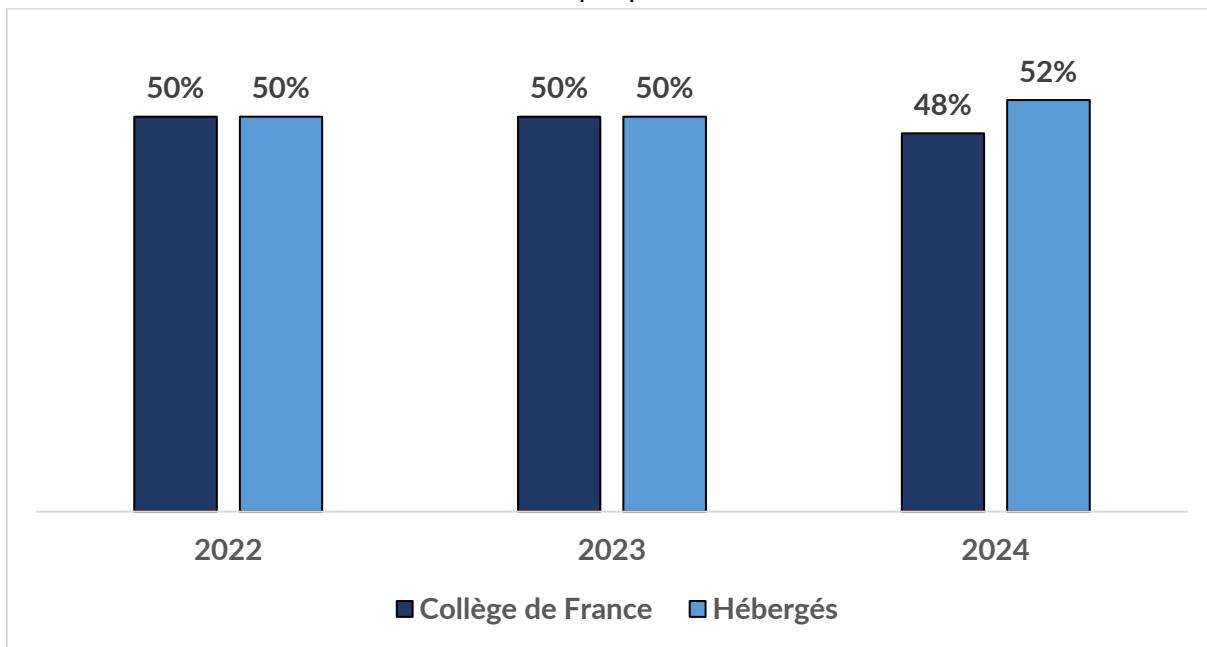
	Femmes		Hommes		Total effectifs
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Fonctions Bibliothèques	34	75,6%	11	24,4%	45
Fonctions Recherche	106	46,7%	121	53,3%	227
Fonctions Administratives	78	57,8%	57	42,2%	135
<b>Sous-total type de fonctions</b>	<b>218</b>	<b>53,6%</b>	<b>189</b>	<b>46,4%</b>	<b>407</b>
Titulaires CDF	94	49,0%	98	51,0%	192
Contractuels CDF	124	57,7%	91	42,3%	215
<b>Sous-total CDF</b>	<b>218</b>	<b>53,6%</b>	<b>189</b>	<b>46,4%</b>	<b>407</b>
Enseignants-chercheurs CDF	64	41,0%	92	59,0%	156
Biatss Titulaires et contractuels CDF	154	61,4%	97	38,6%	251
<b>Sous-total CDF</b>	<b>218</b>	<b>53,6%</b>	<b>189</b>	<b>46,4%</b>	<b>407</b>
Biatss Titulaires CDF	84	58,7%	59	41,3%	143
Biatss Contractuels CDF	70	64,8%	38	35,2%	108
<b>Sous-total BIATSS</b>	<b>154</b>	<b>61,4%</b>	<b>97</b>	<b>38,6%</b>	<b>251</b>
EC titulaires CDF	10	20,4%	39	79,6%	49
EC contractuels CDF	54	50,5%	53	49,5%	107
<b>Sous-total EC</b>	<b>64</b>	<b>41,0%</b>	<b>92</b>	<b>59,0%</b>	<b>156</b>
Personnels sur subvention d'Etat	170	54,0%	145	46,0%	315
Personnels sur Ressources propres	48	52,2%	44	47,8%	92
<b>Sous-total CDF</b>	<b>218</b>	<b>53,6%</b>	<b>189</b>	<b>46,4%</b>	<b>407</b>
Hébergés enseignants-chercheurs	136	39,9%	205	60,1%	341
Hébergés BIATSS	64	62,7%	38	37,3%	102
<b>Sous-total hébergés</b>	<b>200</b>	<b>45,1%</b>	<b>243</b>	<b>54,9%</b>	<b>443</b>
Dont accueillis dans le cadre d'une convention pour projet de recherche	64	42,1%	88	57,9%	152
<b>Total personnels CDF et hébergés</b>	<b>418</b>	<b>49,2%</b>	<b>432</b>	<b>50,8%</b>	<b>850</b>
Doctorants hébergés (non comptabilisés bilans sociaux)	78	43,1%	103	56,9%	181
Professeurs honoraires et émérites (non comptabilisés bilans sociaux)	4	7,3%	52	92,7%	56
<b>TOTAL y compris doctorants hébergés et professeurs honoraires et émérites</b>	<b>500</b>	<b>46,0%</b>	<b>587</b>	<b>54,0%</b>	<b>1 087</b>

**Répartition des effectifs par organisme de rattachement**

Graphique 1



*Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement*  
Graphique 2



En 2024, on note que 52% des personnels en activité sont employés par des organismes extérieurs.

**Comparaison entre 2022 et 2024 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		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Collège de France	259	258	251	148	153	156	407	411	407
	64%	63%	62%	36%	37%	38%			
CNRS	55	52	55	125	128	136	180	180	191
	31	29%	29%	69%	71%	71%			
INSERM	12	11	16	26	29	22	38	40	38
	32%	28%	42%	68%	72%	58%			
Universités	8	6	11	101	101	118	109	107	129
	7%	6%	9%	93%	94%	91%			
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé etc.)	16	23	20	58	65	65	74	88	85
	22%	26%	24%	72%	74%	76%			
Total	350	350	353	458	476	497	808	826	850
	43%	42%	42%	57%	58%	58%			

**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

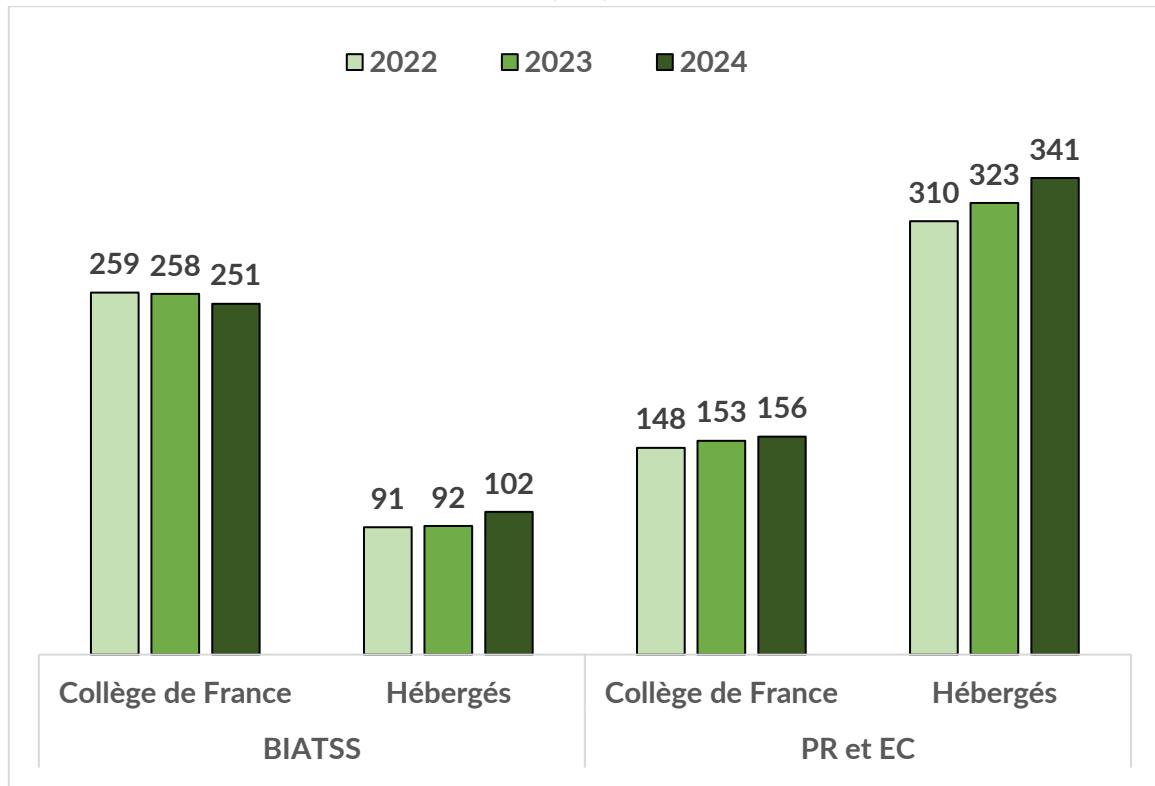
Année	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Type de population	Personnels rémunérés CDF (1)												
<b>BIATSS</b>	<b>250</b>	<b>238</b>	<b>230</b>	<b>247</b>	<b>259</b>	<b>268</b>	<b>268</b>	<b>246</b>	<b>252</b>	<b>257</b>	<b>259</b>	<b>258</b>	<b>251</b>
<i>Dont PAUSE</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>243</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>	<b>162</b>
<i>Dont Professeurs Collège de France</i>	39	42	39	43	41	42	34	46	40	41	45	47	44
<i>Dont Professeurs sur chaires annuelles</i>	3	3	3	3	5	3	3	4	2	6	7	7	6
<i>Dont Professeurs chaires internationales</i>	2	2	2	3	2	6	6	6	7	3	1	1	0
<i>Dont Enseignants-chercheurs contractuels</i>	63	72	60	84	92	87	124	126	126	111	95	98	107
<i>Dont Maîtres de conférences</i>	20	20	19	18	16	14	11	10	10	8	8	8	5
<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>413</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>59%</b>
Type de population													
Professeurs honoraires et émérites (n.c. dans bilans sociaux)	59	59	61	66	57	60	58	64	67	66	58	<b>54</b>	<b>56</b>
Personnels hébergés	303	292	315	337	376	380	311	351	365	388	401	<b>415</b>	<b>443</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>499</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>912</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>27%</b>
<b>Doctorants hébergés (n.c. bilans sociaux) (3)</b>										<b>99</b>	<b>127</b>	<b>163</b>	<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>
													<b>22%</b>

Sources : Bilans sociaux 2012-2024 (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 2024, ils sont 243, hors PAUSE, le ratio passe à 59%, ce qui traduit une plus grande efficience.

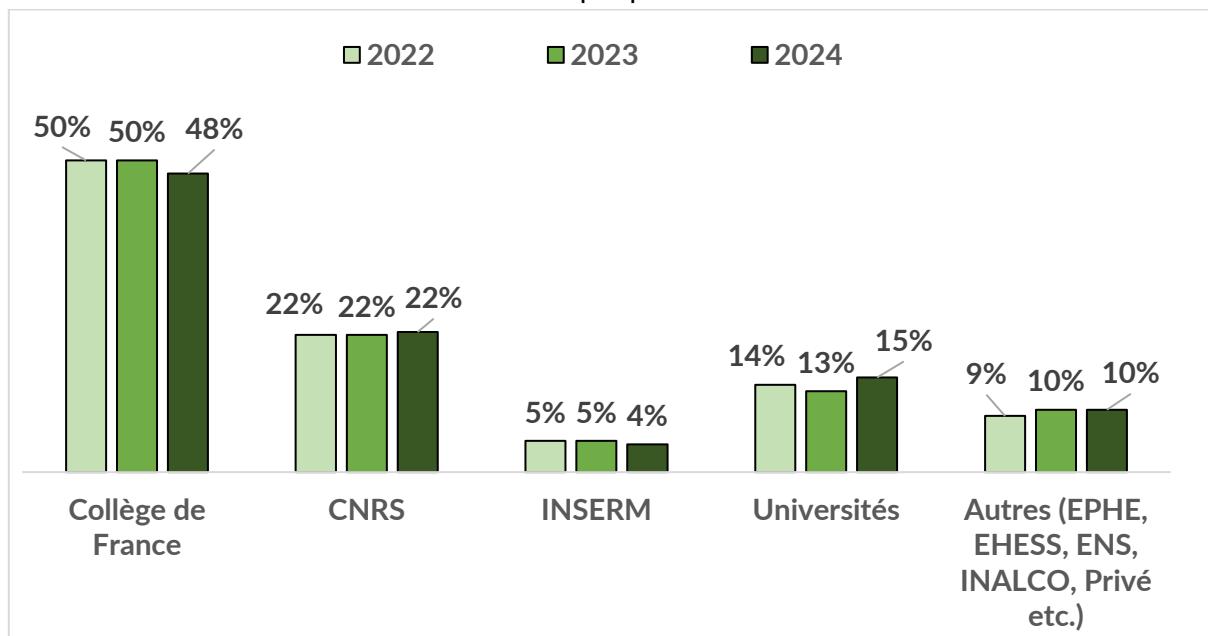
*Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des effectifs  
par type de population et par organisme de rattachement*

Graphique 3



*Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement*

Graphique 4



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

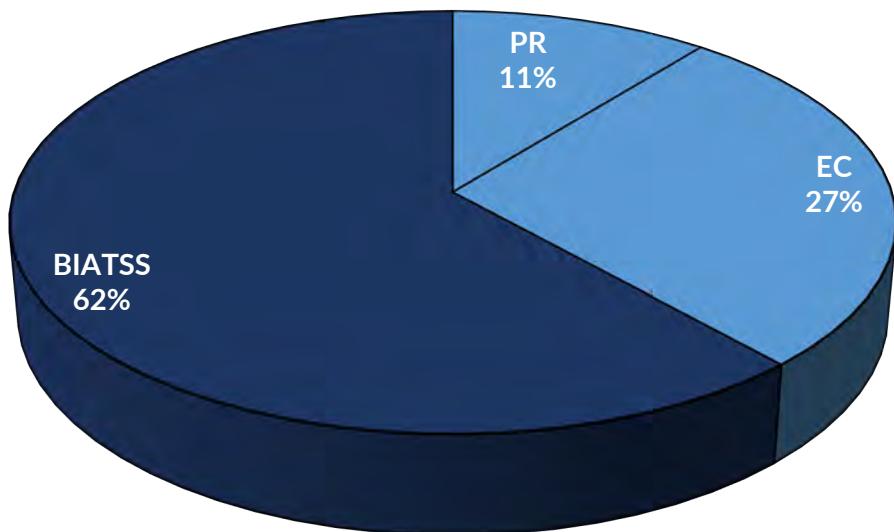
### I.2.A. L'ensemble des effectifs (en personnes physiques au 31/12) hors Pause

Tableau 5

Personnels rémunérés par le Collège de France		2022		2023		2024		
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Enseignants-Chercheurs	Professeurs	45	10%	47	10%	44	11%	
	MCF	8	2%	8	2%	5	1%	
	EC contractuels	95	27%	98	27%	107	27%	
BIATSS	Titulaires	A	68	16%	68	16%	65	16%
		B	54	13%	55	13%	49	12%
		C	40	12%	33	12%	29	7%
	Contractuels	A	62	12%	68	12%	74	18%
		B	22	5%	21	5%	25	6%
		C	13	3%	13	3%	9	2%
Total		407	100%	411	100%	407	100%	

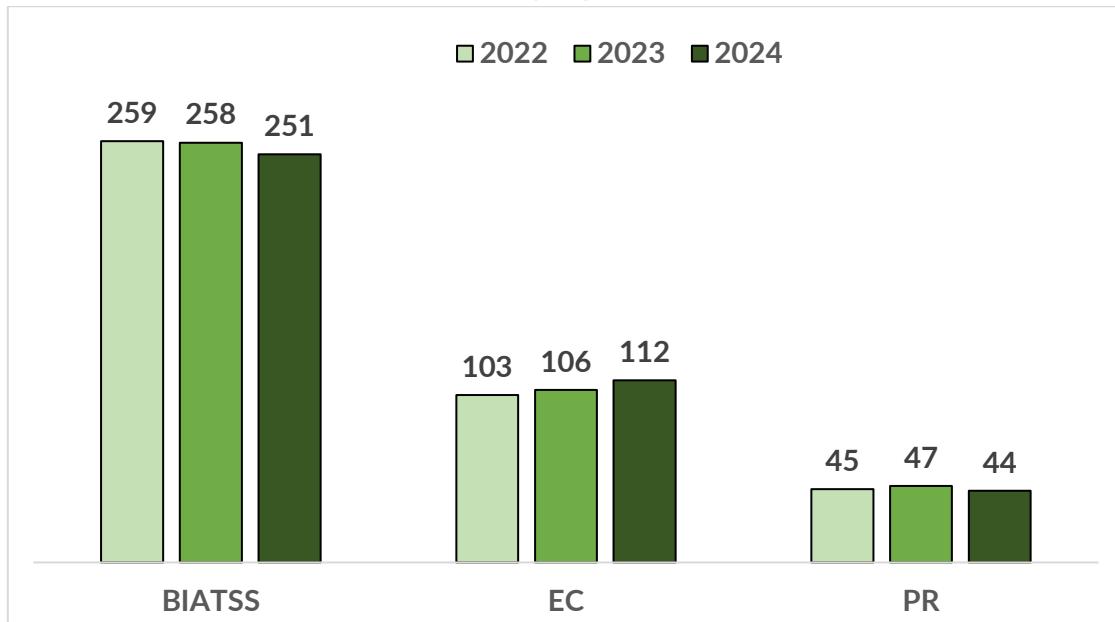
Répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs

Graphique 5



**Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs (en personnes physiques au 31/12)**

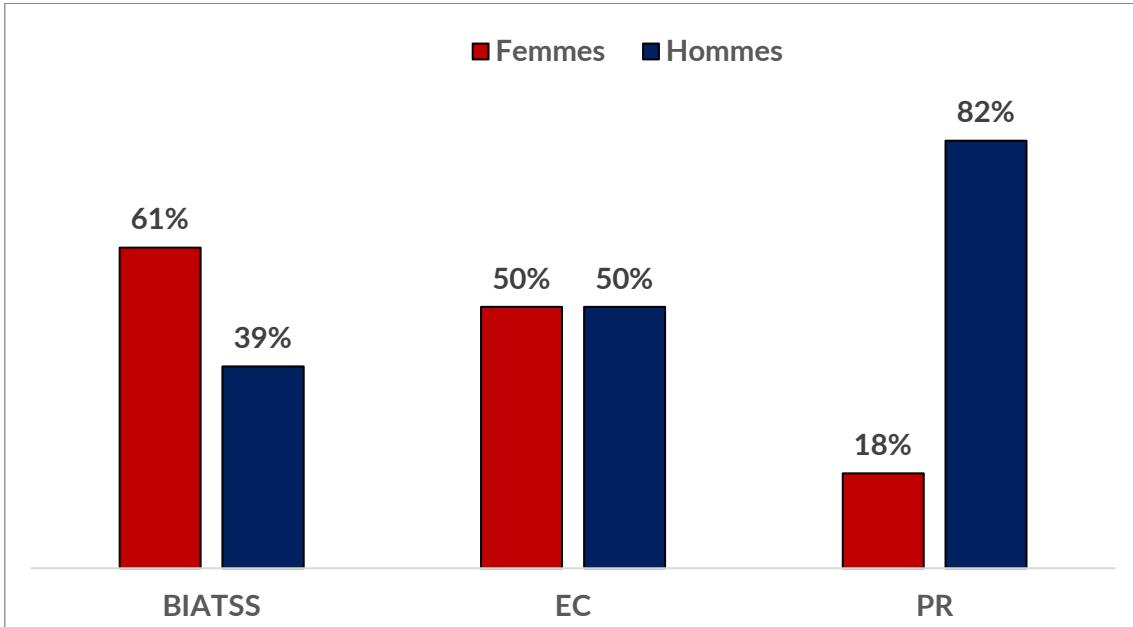
Graphique 6



Le nombre des personnels BIATSS est en baisse entre 2023 et 2024. On remarque une hausse du nombre des enseignants-chercheurs et une baisse du nombre des Professeurs du Collège de France sur chaires statutaires entre 2023 et 2024. Cette baisse est due au non recrutement de Professeurs cette année et aux départs de trois d'entre eux (deux au titre de la retraite et un au titre d'une demande de disponibilité pour convenances personnelles).

**Répartition des BIATSS, des Professeurs et des EC en 2024 par genre  
(en personnes physiques au 31/12)**

Graphique 7



Les femmes sont nettement majoritaires dans la population des BIATSS.

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

Actions	BIATSS		PR et EC		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
05 - Bibliothèques et documentation	47	19%	3	2%	50	12,3%
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	31	12,5%	50	32%	81	20%
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	3	1%	9	6%	12	3%
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	10	4%	28	18%	38	9,3%
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	2	1%	4	3%	6	1,5%
11 - Sciences de l'homme et de la société	20	8%	62	40%	82	20,2%
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	1	0%	0	0%	1	0%
13 - Diffusion des savoirs et musées	30	12%	0	0%	30	7,4%
14 - Immobilier	38	15%	0	0%	38	9,3%
15 - Pilotage et support du programme	69	27,5%	0	0%	69	17%
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>100%</b>	<b>156</b>	<b>100%</b>	<b>407</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 ». 42,5 % des personnels BIATSS occupent des fonctions de pilotage et immobilier.

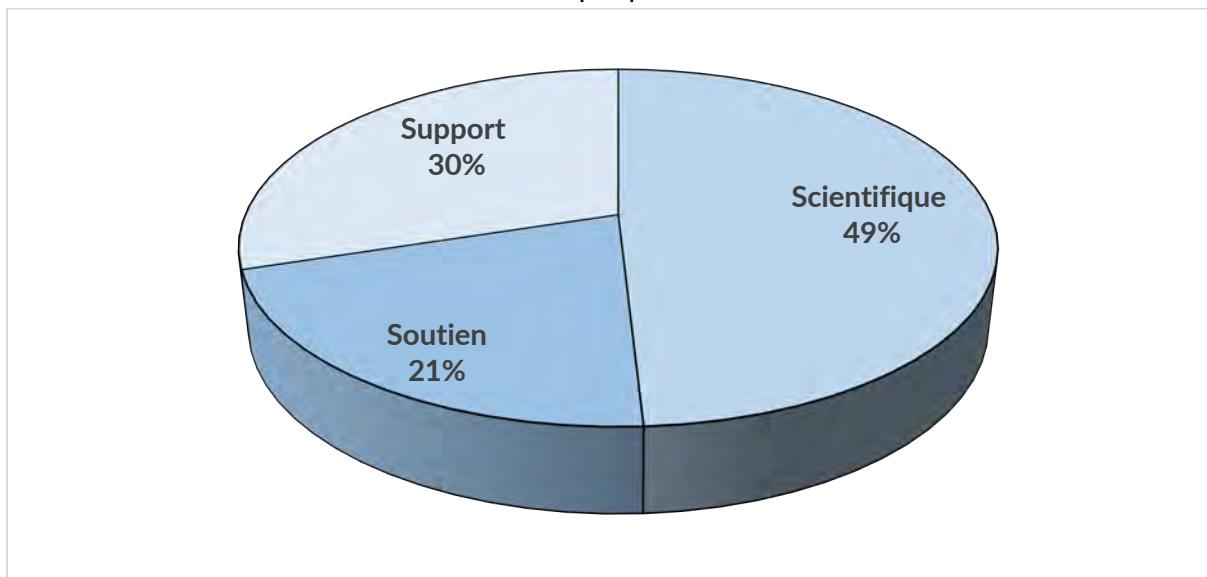
**Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des effectifs par action  
(en personnes physiques au 31/12)**

Tableau 7

Actions	2022 effectifs	2023 effectifs	2024 effectifs
05 - Bibliothèques et documentation	49	45	50
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	75	78	81
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	5	10	12
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	50	44	38
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	5	5	6
11 - Sciences de l'homme et de la société	75	85	82
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	2	1	1
13 - Diffusion des savoirs et musées	30	30	30
14 - Immobilier	44	36	38
15 - Pilotage et support du programme	72	77	69
<b>Total</b>	<b>407</b>	<b>411</b>	<b>407</b>

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

Graphique 8



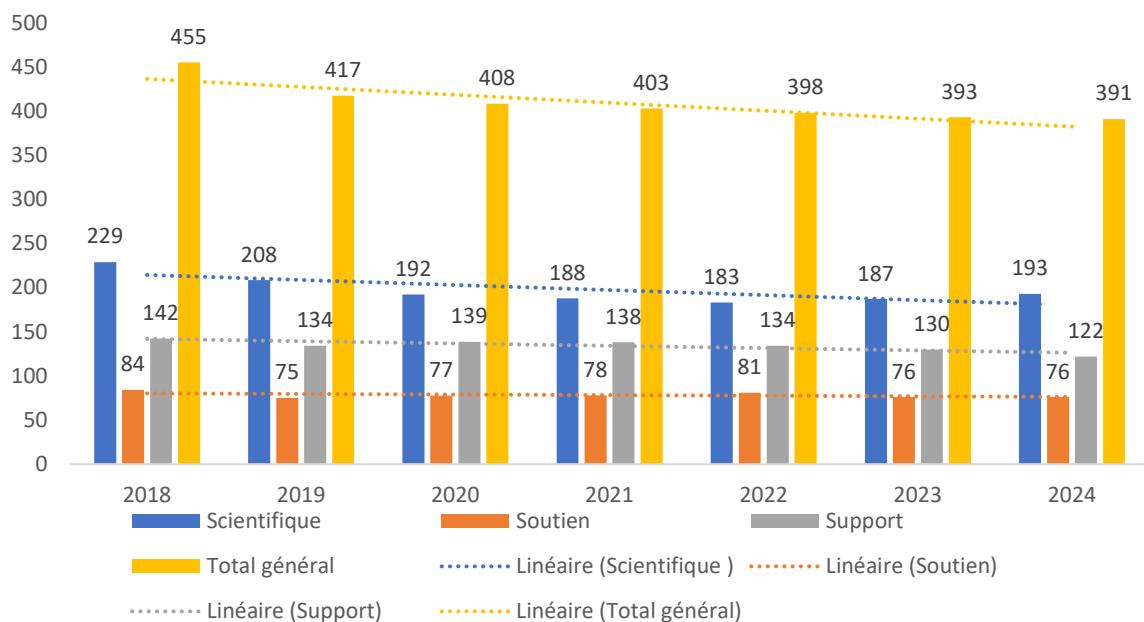
Dépassant la logique statutaire des présentations précédentes, cette approche permet d'apprécier, au 31 décembre de chaque année, la distribution des emplois par **grande destination (scientifique, soutien, support)**, et partant, par grands types de métiers :

- 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 bâimentaires et services généraux.

**Evolution des effectifs de 2018 à 2024 hors PAUSE par destination (en ETP au 31/12)**

Tableau 8

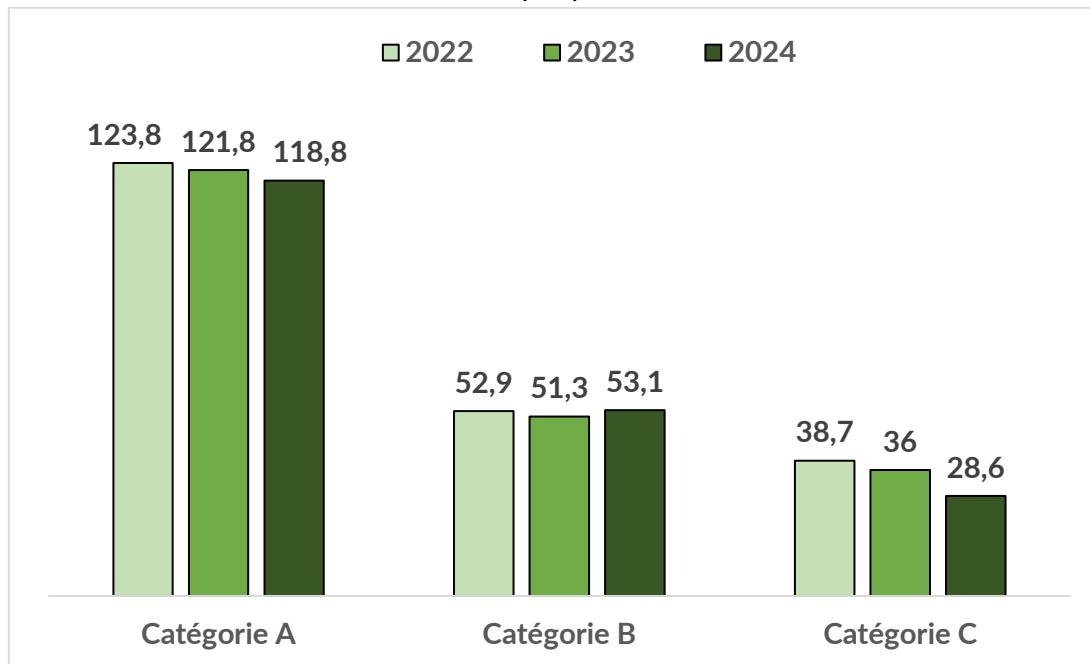


L'augmentation des emplois relevant de la filière scientifique entre l'année 2023 et 2024 est pour l'essentiel due à l'accroissement des emplois sur ressources propres sur la période considérée. La baisse des emplois relevant de la filière support entre 2023 et 2024 est liée à des départs non remplacés en 2024 (dont une partie ont fait l'objet d'externalisation).

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, 49% en 2024), la filière soutien, un peu moins d'un cinquième des emplois (19% en 2018, 21% en 2024), et la filière support, de l'ordre d'un tiers (31% en 2018, 30% en 2024).

**Comparaison entre 2022 et 2024 des ETPT des agents titulaires par catégorie**

Graphique 9



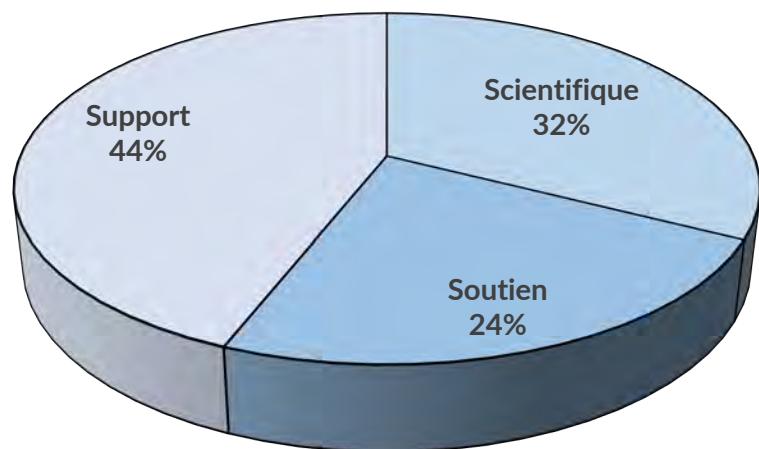
**Comparaison entre 2022 et 2024 des ETPT des agents titulaires par catégorie**

Tableau 9

	2022		2023		2024	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	124	123,8	123	121,8	114	118,8
Catégorie B	54	52,9	55	51,3	49	53,1
Catégorie C	40	38,7	33	36	29	28,6
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>215,4</b>	<b>211</b>	<b>209,1</b>	<b>192</b>	<b>200,5</b>

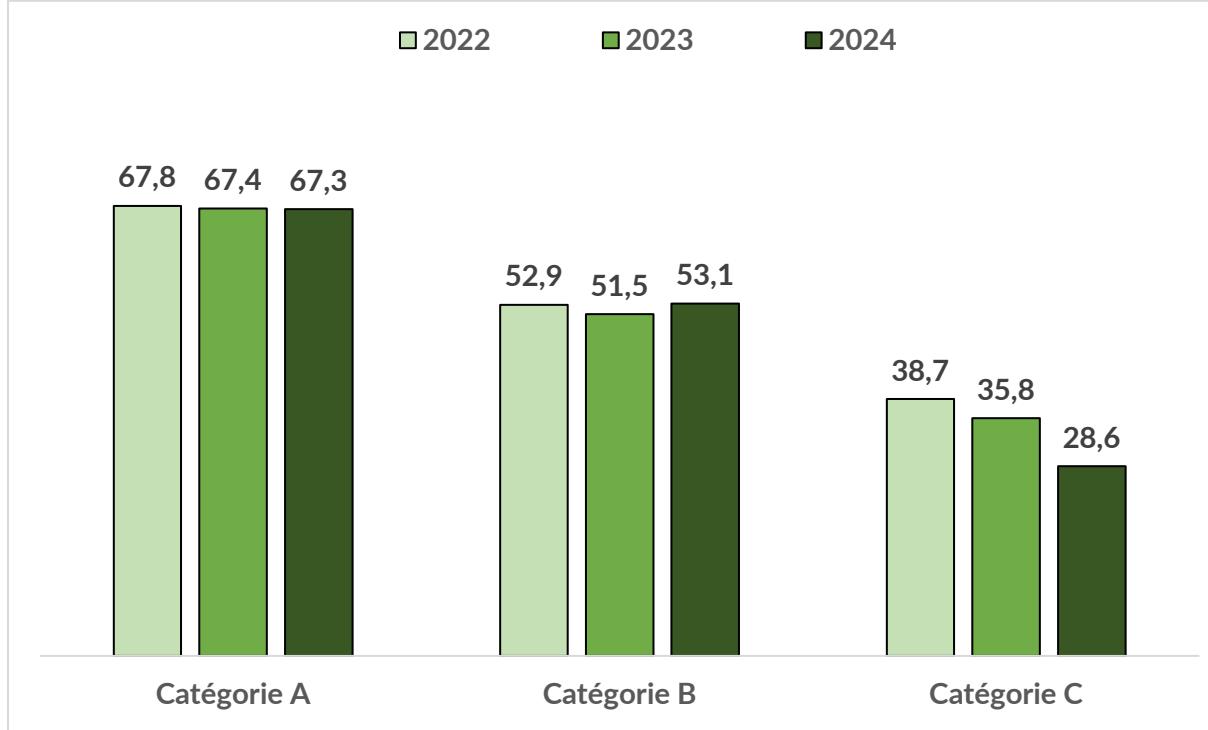
**Répartition des agents titulaires par destination en ETPT**

Graphique 10



**Comparaison entre 2022 et 2024 des ETPT des BIATSS titulaires par catégorie**

Graphique 11



*Comparaison entre 2022 et 2024 des ETPT des BIATSS titulaires par catégorie*

Tableau 10

	2022		2023		2024	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	68	67,8	68	67,4	65	67,32
Catégorie B	54	52,9	55	51,5	49	53,06
Catégorie C	40	38,7	33	35,8	29	28,60
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>159,4</b>	<b>156</b>	<b>154,7</b>	<b>143</b>	<b>148,98</b>

## 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 emplois de professeurs (statutaires ou non). Des personnalités extérieures peuvent également 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 ou annuelles sont déterminées par l'Assemblée à l'issue d'un vote au scrutin secret à la majorité absolue de ses membres.

### *Evolution entre 2022 et 2024 des effectifs des professeurs du Collège de France sur les chaires pérennes et non pérennes*

Tableau 11

	2022	2023	2024
Professeurs du Collège de France	45	47	44
Professeurs sur chaires annuelles	7	6	6
Professeurs sur chaires internationales	1	1	0
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>50</b>

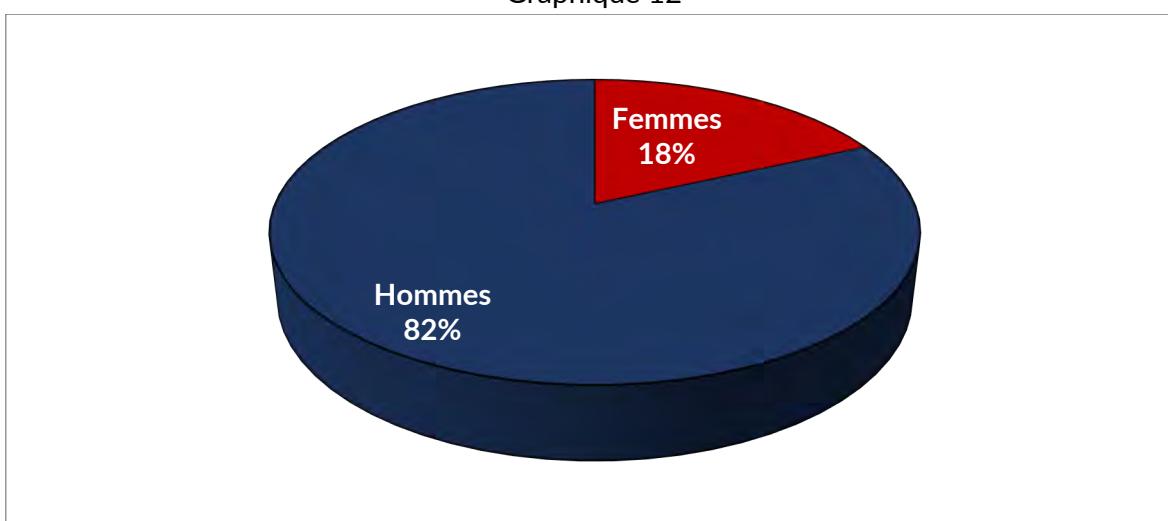
### *Effectifs des professeurs par genre*

Tableau 12

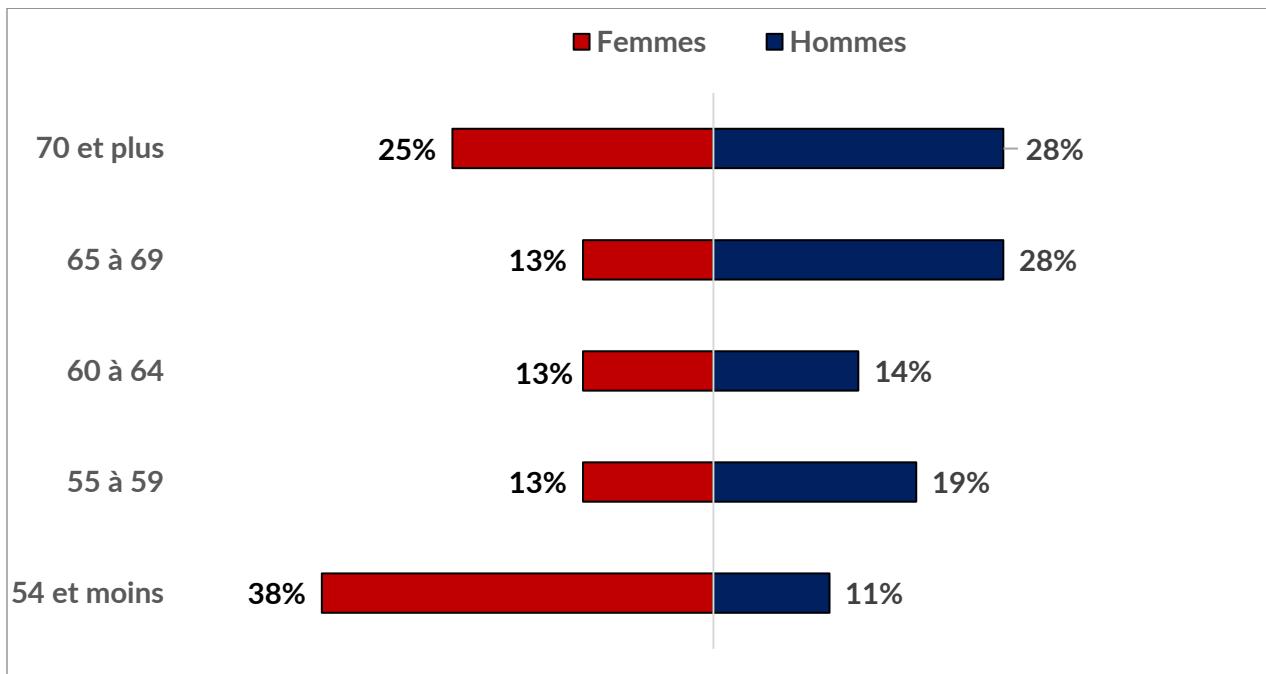
	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs du Collège de France	9	36	9	38	8	36
Professeurs sur chaires annuelles	5	2	2	4	1	5
Professeurs sur chaires internationales	0	1	0	1	0	0
	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>41</b>

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

Graphique 12



**Répartition des professeurs des chaires statutaires, annuelles et internationales  
par âge et par genre**  
Graphique 13



Les professeurs du Collège de France sont, en 2024, pour 66% d'entre eux, âgés de plus de 60 ans, contre 61% en 2023. Les femmes représentent 18,2% des effectifs ; 64% d'entre elles sont âgées de moins de 65 ans contre 73% en 2023. La moyenne d'âge des professeurs du Collège de France est de 64 ans, contre 62 ans en 2023.

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

##### Comparaison entre 2022 et 2024 des professeurs du Collège de France entrants et sortants

Tableau 13

		2022	2023	2024
Arrivée	Nomination *	5	3	0
Départ	Démission	0	0	0
	Départ à la retraite	1	0	2
	Détachement sortant	0	1	0
	Disponibilité	0	0	1

\*Sur décret du Président de la République.

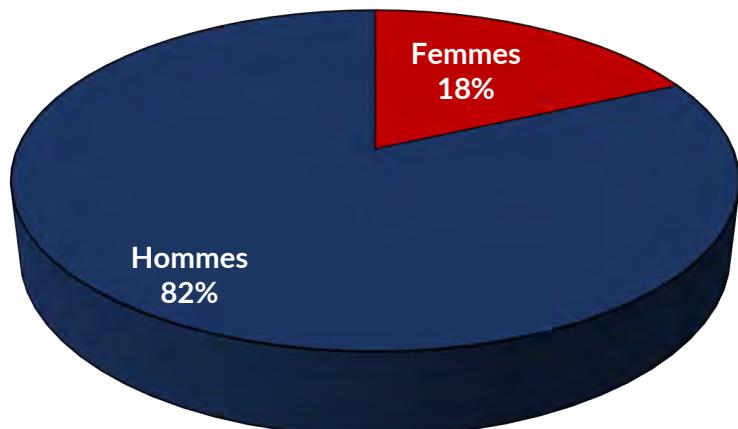
**Répartition des professeurs du Collège de France sur chaires statutaires par genre selon l'année de nomination**

Tableau 14

Année de Nomination	Femmes	Hommes	Effectifs
2001	0	1	1
2002	0	1	1
2003	0	1	1
2005	0	1	1
2008	1	2	3
2009	0	1	1
2010	0	1	1
2011	1	0	1
2012	1	1	2
2013	0	2	2
2014	1	2	3
2015	0	4	4
2016	0	1	1
2017	1	1	2
2018	0	4	4
2019	1	5	6
2020	1	1	2
2021	0	1	1
2022	1	3	4
2023	0	3	3
2024	0	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>44</b>

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

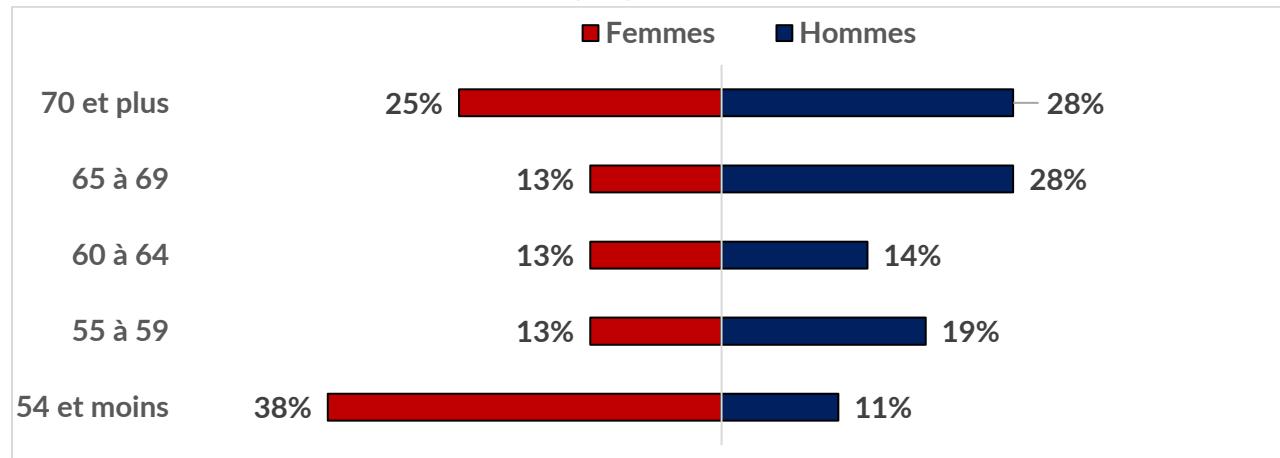
Graphique 14



Plus 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**

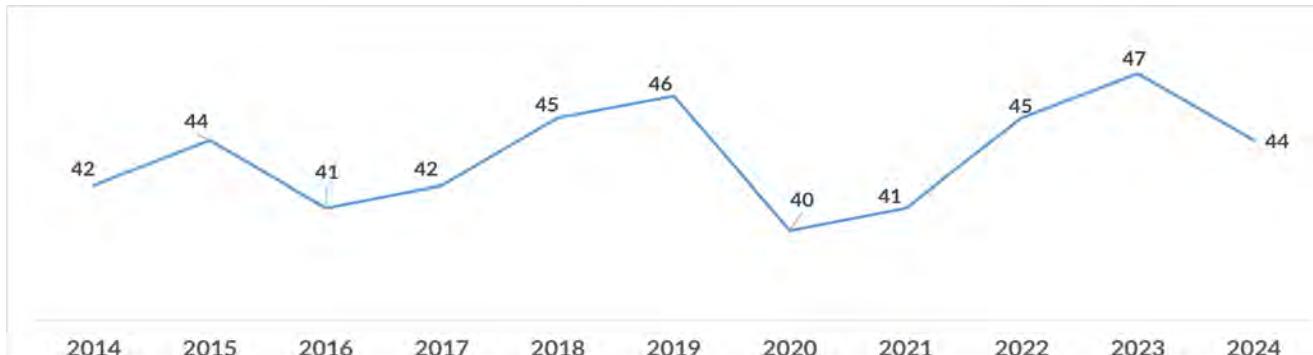
Graphique 15



56% des professeurs hommes sont âgés de plus de 65 ans. En revanche, 64% des professeurs femmes ont moins de 65 ans.

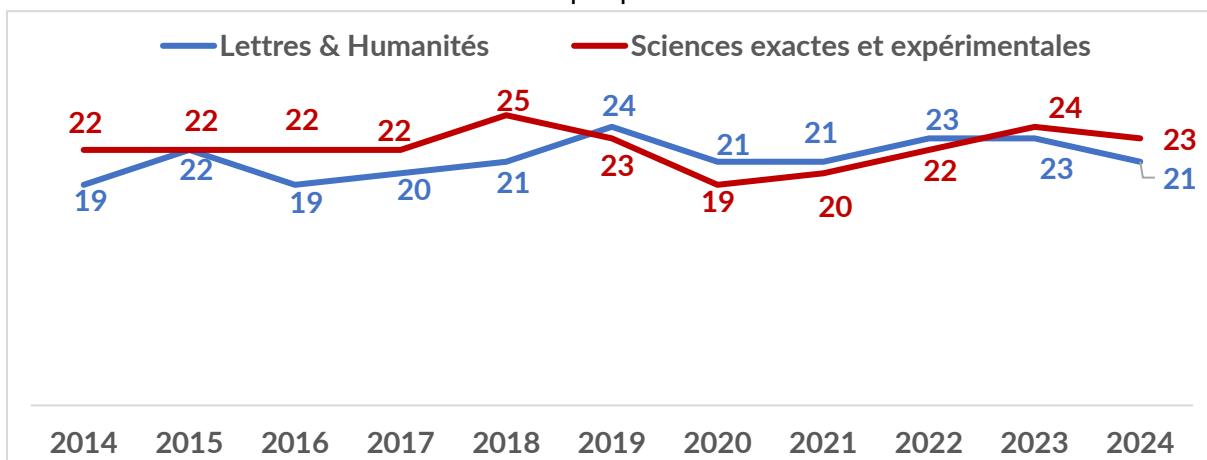
**Evolution des effectifs des professeurs sur chaires statutaires pour la période 2014-2024**

Graphique 16



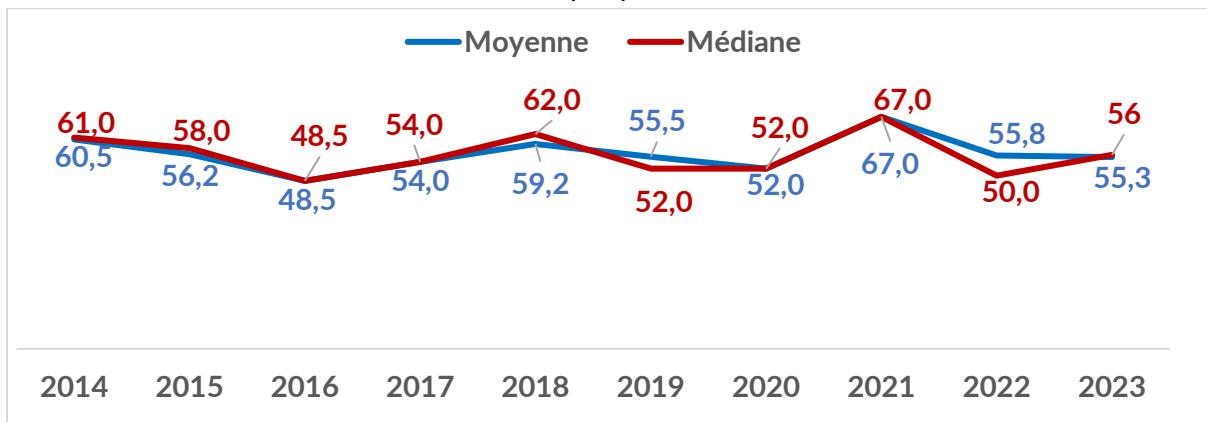
**Evolution des effectifs des professeurs sur chaires statutaires par domaine d'activité pour la période 2014-2024**

Graphique 17



**Comparaisons relatives à l'âge des professeurs sur chaires statutaires au moment de leur recrutement par année pour la période 2014-2023 : moyenne et médiane**

Graphique 18



En 2024, il n'y a eu aucun recrutement.

## Evolution des Chaires statutaires entre 2021 et 2024

Instituts	Année académique 2021-2022		Année académique 2022-2023		Année académique 2023-2024		Année académique 2024-2025	
	Professeurs	Intitulé Chaire						
Institut de biologie	Hugues de The	Oncologie cellulaire et moléculaire	Hugues de The	Oncologie cellulaire et moléculaire	Hugues de The	Oncologie cellulaire et moléculaire	Hugues de The	Oncologie cellulaire et moléculaire
	Stanislas Dehaene	Psychologie cognitive expérimentale						
	Sonia Garel	Neurobiologie et immunité						
	Edith Heard	Épigénétique et mémoire cellulaire						
	Thomas Lecuit	Dynamiques du vivant						
	Lluis Quintana-Murci	Génomique humaine et évolution						
	Jean-Jacques Hublin	Paléoanthropologie						
			Denis Duboule	Évolution du développement et des génomes	Denis Duboule	Évolution du développement et des génomes	Denis Duboule	Évolution du développement et des génomes
Institut de chimie	Marc Fontecave	Chimie des processus biologiques						
	Jean-Marie Tarascon	Chimie du solide et de l'énergie	Jean-Marie Tarascon	Chimie du solide et de l'énergie	Jean-Marie Tarascon	Chimie du solide et de l'énergie	Jean-Marie Tarascon	Chimie du solide et de l'énergie
					Louis Fensterbank	Activations en chimie moléculaire	Louis Fensterbank	Activations en chimie moléculaire
Institut de mathématiques et de sciences numériques	Timothy Gowers	Combinatoire						
	Xavier Leroy	Sciences du logiciel						
	Pierre-Louis Lions	Équations aux dérivées partielles et applications	Pierre-Louis Lions	Équations aux dérivées partielles et applications	Pierre-Louis Lions	Équations aux dérivées partielles et applications	Pierre-Louis Lions	Équations aux dérivées partielles et applications
	Stéphane Mallat	Sciences des données						
		Nalini Anantharaman	Géométrie spectrale	Nalini Anantharaman	Géométrie spectrale	Nalini Anantharaman	Géométrie spectrale	Géométrie spectrale
Institut de philosophie	François Recanati	Philosophie du langage et de l'esprit	François Recanati	Philosophie du langage et de l'esprit	François Recanati	Philosophie du langage et de l'esprit	François Recanati	Philosophie du langage et de l'esprit
	Claudine Tiercelin	Métaphysique et philosophie de la connaissance	Claudine Tiercelin	Métaphysique et philosophie de la connaissance	Claudine Tiercelin	Métaphysique et philosophie de la connaissance	Claudine Tiercelin	Métaphysique et philosophie de la connaissance
Institut de physique	Edouard Bard	Évolution du climat et de l'océan	Edouard Bard	Évolution du climat et de l'océan	Edouard Bard	Évolution du climat et de l'océan	Edouard Bard	Évolution du climat et de l'océan
	Françoise Combes	Galaxies et cosmologie						
	Jean Dalibard	Atomes et rayonnement						
	Bernard Derrida	Physique statistique						
	Antoine Georges	Physique de la matière condensée	Antoine Georges	Physique de la matière condensée	Antoine Georges	Physique de la matière condensée	Antoine Georges	Physique de la matière condensée
	Marc Henneaux	Champs, cordes et gravité						
	Jean-François Joanny	Matière molle et biophysique						
					Alessandro Morbidelli	Formation planétaire: de la Terre aux exoplanètes	Alessandro Morbidelli	Formation planétaire: de la Terre aux exoplanètes

Instituts	Année académique 2021-2022		Année académique 2022-2023		Année académique 2023-2024		Année académique 2024-2025	
	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire
Institut des civilisations	Jean-Pierre Brun	Techniques et économies de la Méditerranée antique	Jean-Pierre Brun	Techniques et économies de la Méditerranée antique	Jean-Pierre Brun	Techniques et économies de la Méditerranée antique	Jean-Pierre Brun	Techniques et économies de la Méditerranée antique
	Dominique Charpin	Civilisation mésopotamienne	Dominique Charpin	Civilisation mésopotamienne	Dominique Charpin	Civilisation mésopotamienne	Dominique Charpin	Civilisation mésopotamienne
	Anne Cheng	Histoire intellectuelle de la Chine	Anne Cheng	Histoire intellectuelle de la Chine	Anne Cheng	Histoire intellectuelle de la Chine	Anne Cheng	Histoire intellectuelle de la Chine
	François Déroche	Histoire du Coran. Texte et transmission	François Déroche	Histoire du Coran. Texte et transmission	François Déroche	Histoire du Coran. Texte et transmission	François Déroche	Histoire du Coran. Texte et transmission
	François-Xavier Fauvelle	Histoire et archéologie des mondes africains	François-Xavier Fauvelle	Histoire et archéologie des mondes africains	François-Xavier Fauvelle	Histoire et archéologie des mondes africains	François-Xavier Fauvelle	Histoire et archéologie des mondes africains
	Jean-Luc Fournet	Culture écrite de l'Antiquité tardive et papyrologie byzantine	Jean-Luc Fournet	Culture écrite de l'Antiquité tardive et papyrologie byzantine	Jean-Luc Fournet	Culture écrite de l'Antiquité tardive et papyrologie byzantine	Jean-Luc Fournet	Culture écrite de l'Antiquité tardive et papyrologie byzantine
	Frantz Grenet	Histoire et cultures de l'Asie centrale préislamique	Frantz Grenet	Histoire et cultures de l'Asie centrale préislamique	Frantz Grenet	Histoire et cultures de l'Asie centrale préislamique	Frantz Grenet	Histoire et cultures de l'Asie centrale préislamique
	Dario Mantovani	Droit, culture et société de la Rome antique	Dario Mantovani	Droit, culture et société de la Rome antique	Dario Mantovani	Droit, culture et société de la Rome antique	Dario Mantovani	Droit, culture et société de la Rome antique
	Vinciane Pirenne-Delforge	Religion, histoire et société dans le monde grec antique	Vinciane Pirenne-Delforge	Religion, histoire et société dans le monde grec antique	Vinciane Pirenne-Delforge	Religion, histoire et société dans le monde grec antique	Vinciane Pirenne-Delforge	Religion, histoire et société dans le monde grec antique
	Thomas Römer	Milieux bibliques	Thomas Römer	Milieux bibliques	Thomas Römer	Milieux bibliques	Thomas Römer	Milieux bibliques
Institut d'études littéraires et linguistiques	Jean-Noël Robert	Philologie de la civilisation japonaise			Laurent Coulon	Civilisation de l'Egypte pharaonique	Laurent Coulon	Civilisation de l'Egypte pharaonique
	William Marx	Littératures comparées	William Marx	Littératures comparées	William Marx	Littératures comparées	William Marx	Littératures comparées
	Luigi Rizzi	Linguistique générale	Luigi Rizzi	Linguistique générale	Luigi Rizzi	Linguistique générale	Luigi Rizzi	Linguistique générale
Institut du monde contemporain	Philippe Aghion	Économie des institutions, de l'innovation et de la croissance	Philippe Aghion	Économie des institutions, de l'innovation et de la croissance	Philippe Aghion	Économie des institutions, de l'innovation et de la croissance	Philippe Aghion	Économie des institutions, de l'innovation et de la croissance
	Samantha Besson	Droit international des institutions	Samantha Besson	Droit international des institutions	Samantha Besson	Droit international des institutions	Samantha Besson	Droit international des institutions
	Patrick Boucheron	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIIe siècle	Patrick Boucheron	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIIe siècle	Patrick Boucheron	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIIe siècle	Patrick Boucheron	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIIe siècle
	François Héran	Migrations et sociétés	François Héran	Migrations et sociétés	François Héran	Migrations et sociétés	François Héran	Migrations et sociétés
	Henry Laurens	Histoire contemporaine du monde arabe	Henry Laurens	Histoire contemporaine du monde arabe	Henry Laurens	Histoire contemporaine du monde arabe	Henry Laurens	Histoire contemporaine du monde arabe
	Pierre-Michel Menger	Sociologie du travail créateur	Pierre-Michel Menger	Sociologie du travail créateur	Pierre-Michel Menger	Sociologie du travail créateur	Pierre-Michel Menger	Sociologie du travail créateur
			Antoine Lilti	Histoire des Lumières, XVIIIe-XXIe siècle	Antoine Lilti	Histoire des Lumières, XVIIIe-XXIe siècle	Antoine Lilti	Histoire des Lumières, XVIIIe-XXIe siècle
			Esther Duflo	Pauvreté et politiques publiques	Esther Duflo	Pauvreté et politiques publiques	Esther Duflo	Pauvreté et politiques publiques
			Didier Fassin	Questions morales et enjeux politiques dans les sociétés contemporaines	Didier Fassin	Questions morales et enjeux politiques dans les sociétés contemporaines	Didier Fassin	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 2021 et 2024*

Tableau 15

Chaires internationales	
<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
<b>2024/2025</b>	

*Les chaires annuelles entre 2022 et 2024*

Tableau 16

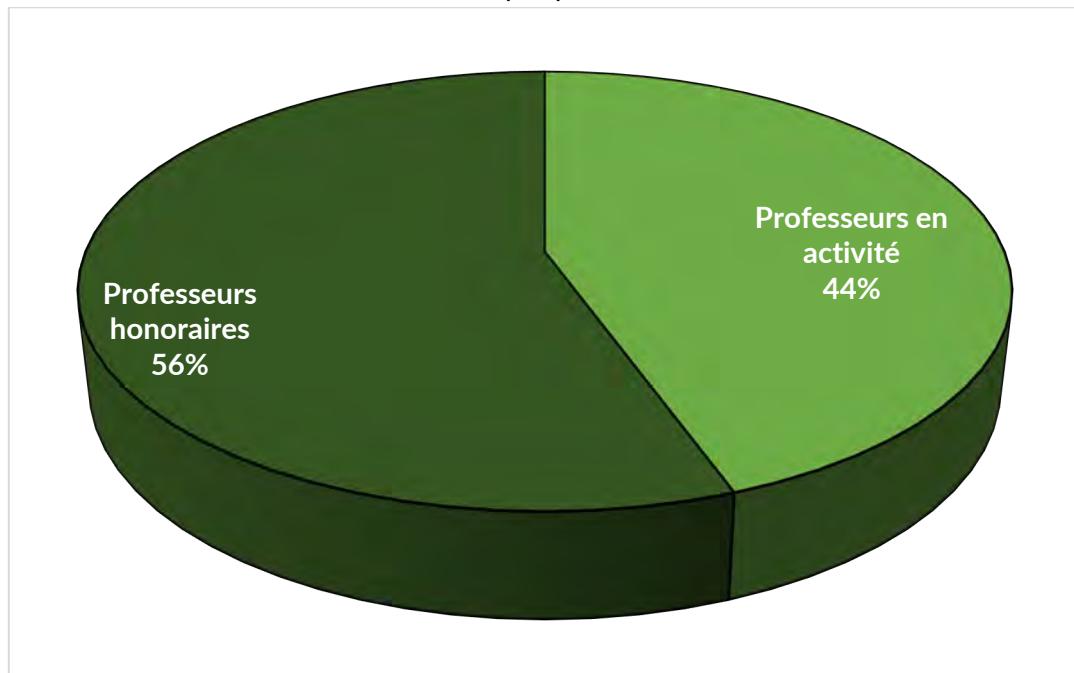
CHAIRE informatique et sciences numériques	Chaire innovation technologique Liliane Bettencourt	Chaire annuelle Mondes francophones	Chaire annuelle Santé publique	Chaire annuelle Biodiversité et Ecosystèmes	Chaire annuelle Avenir Commun Durable	Chaire annuelle L'invention de l'Europe par les langues et les cultures	Chaire annuelle Création artistique
<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		Emmanuelle PORCHER	Kyle HARPER	Peter SLOTERDIJK	
<b>2024/2025</b>							
Thierry COQUAND	Sébastien LACOMMANDOUX		Nathalie BAJOS	Franck COURCHAMP	François-Marie BREON	Wajdi MOUAWAD	

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

En 2024, 56 professeurs honoraires continuent leurs travaux de recherche et de publications. Ils participent toujours à la vie scientifique du Collège de France.

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

Graphique 19



La limite d'âge des professeurs titulaires du Collège de France est de 73 ans. Elle est fixée par le Code de l'Education. 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 conférée 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 2024, l'écart entre le nombre des professeurs en activité et celui des professeurs honoraires s'agrandit par rapport à 2023. Cela s'explique par les deux départs à la retraite de professeurs et par le fait qu'il n'y ait eu aucun décès au sein des professeurs honoraires en 2024.

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

Tableau 17

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs sur chaires statutaires	9	36	45	9	38	47	8	36	44
Professeurs honoraires	4	54	58	4	50	54	4	52	56

**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, ingénieurs-chercheurs, CDI recherche, professeurs invités, post-doctorants et autres agents sous contrats de recherche).

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

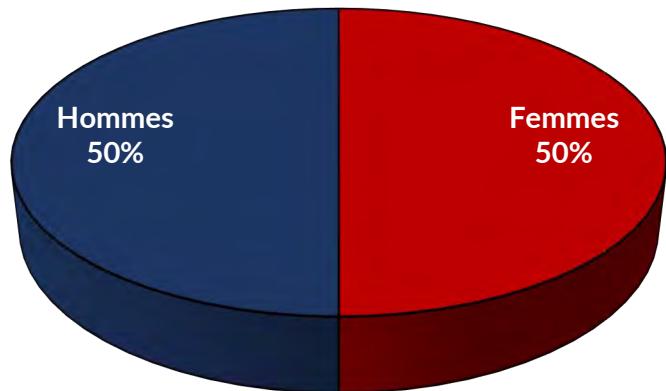
**Répartition des enseignants-chercheurs par type de population et par genre  
(en effectifs physiques au 31/12)**

Tableau 18

	Femmes	Hommes	Effectif	%
Maîtres de conférences	2	3	5	4%
Doctorants et post-doctorants	38	32	70	63%
ATER	7	8	15	13%
Autres chercheurs	9	13	22	20%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

### *Répartition des enseignants-chercheurs par genre*

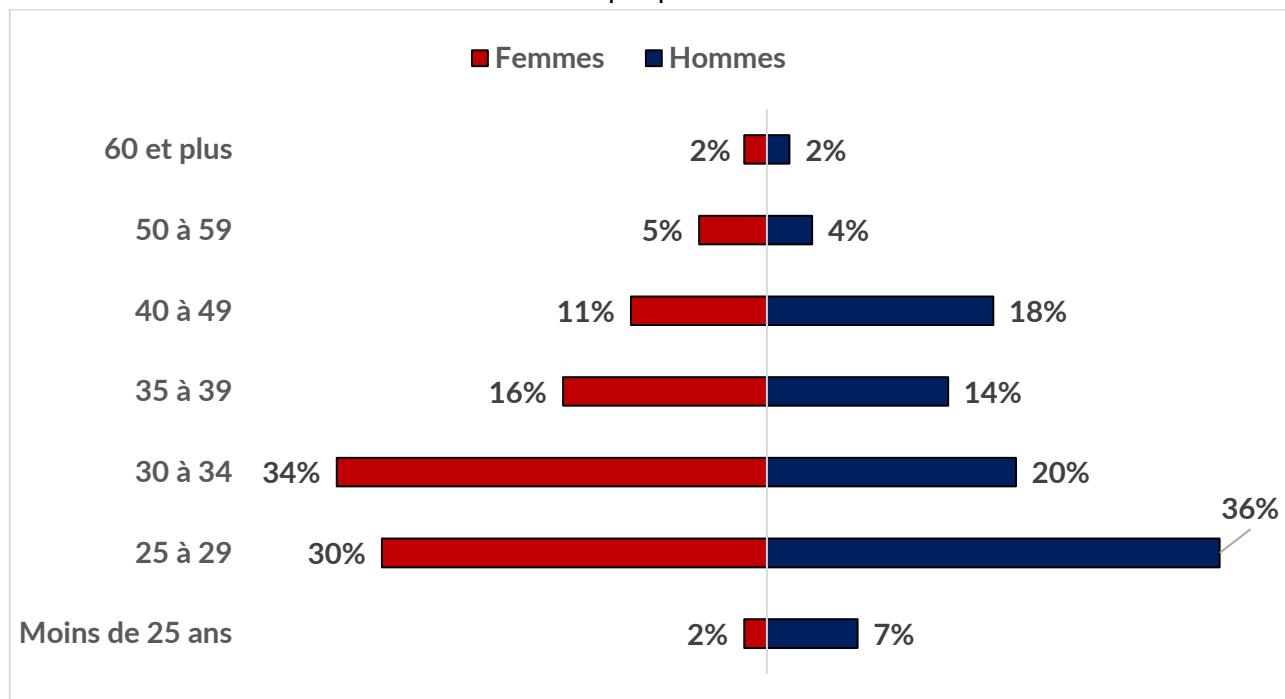
Graphique 20



50% des enseignants-chercheurs rémunérés par le Collège de France en 2024 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 reflète notamment dans les effectifs des doctorants et post-doctorants.

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

Graphique 21



Chez les enseignants-chercheurs, 94% sont âgés de moins de 50 ans. La moyenne d'âge est de 34,5 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.

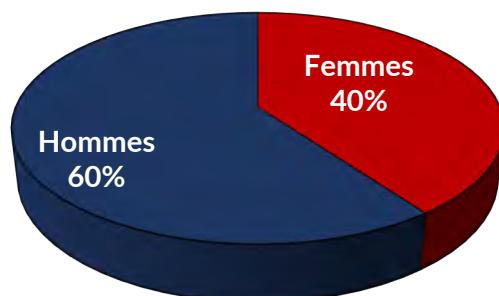
#### *Comparaison entre 2022 et 2024 des effectifs des maîtres de conférences titulaires*

Tableau 19

	2022	2023	2024
Femmes	3	4	2
Hommes	4	4	3
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

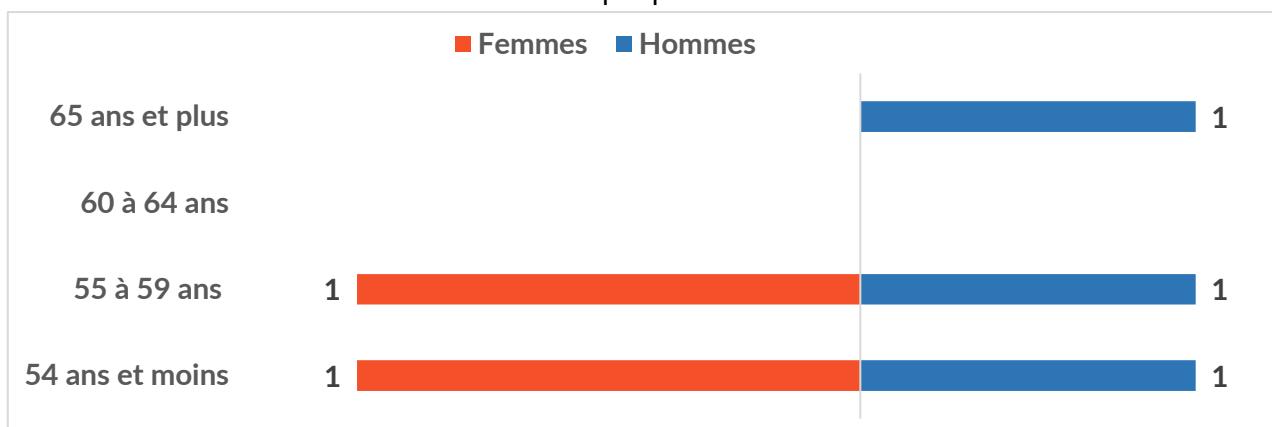
#### *Répartition des effectifs des maîtres de conférences titulaires par genre*

Graphique 22



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

Graphique 23



La moyenne d'âge des maîtres de conférences titulaires est 56,6 ans.

**Comparaison entre 2022 et 2024 des maîtres de conférences titulaires entrants et sortants**

Tableau 20

	2022	2023	2024
Recrutement	0	1*	0
Départ à la retraite	0	0	2
Mutation	0	0	1

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

**Comparaison entre 2022 et 2024 des avancements de grade des EC titulaires**

Tableau 21

Avancement de grade	2022	2023	2024
Promouvables	3	4	2
Promus	0	1	0

**Les congés pour recherche et conversions thématiques**

Tableau 22

	2022		2023		2024	
	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, débuter, finaliser des projets de recherche.

**I.2.D. Les BIATSS titulaires**

Au 31 décembre 2024, le Collège de France dénombre 251 personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé et des bibliothèques (BIATSS). Parmi eux, 143 sont titulaires et répartis de la façon suivante : 128 personnels ITRF, 8 personnels de l'AENES et 7 personnels de bibliothèque. Les femmes représentent 61% des effectifs titulaires BIATSS.

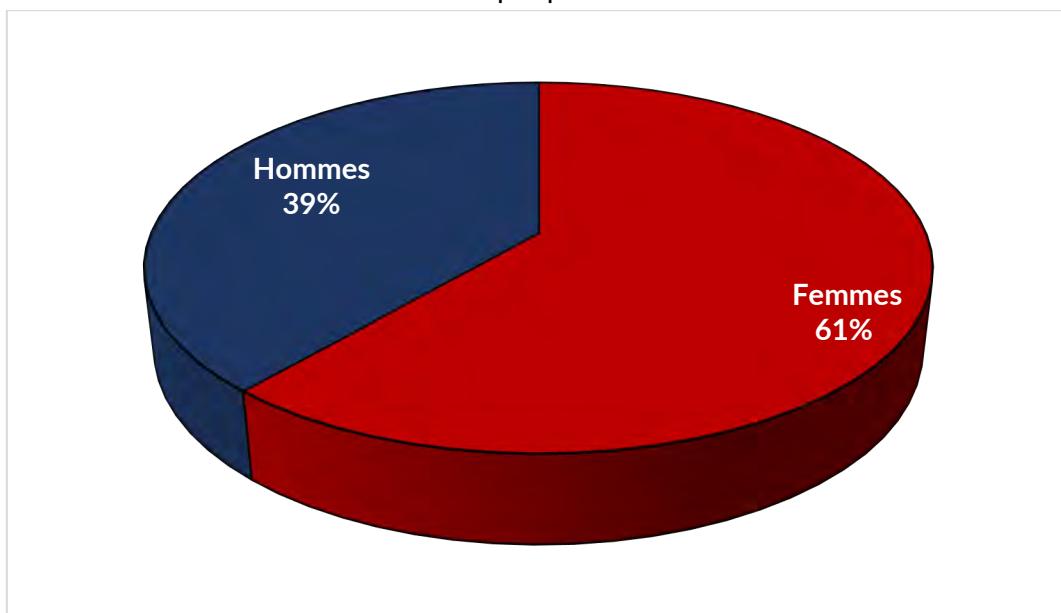
**Répartition des BIATSS par catégorie et par genre (en effectifs physiques au 31/12)**

Tableau 23

		Femmes			Hommes			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Titulaires	ITRF	33	29	11	26	14	15	128
	AENES/Santé	3	4	1	0	0	0	8
	Bibliothèques	2	0	1	1	2	1	7
Non-titulaires	Contractuel	45	18	7	29	7	2	108
Total		83	51	20	56	23	18	251

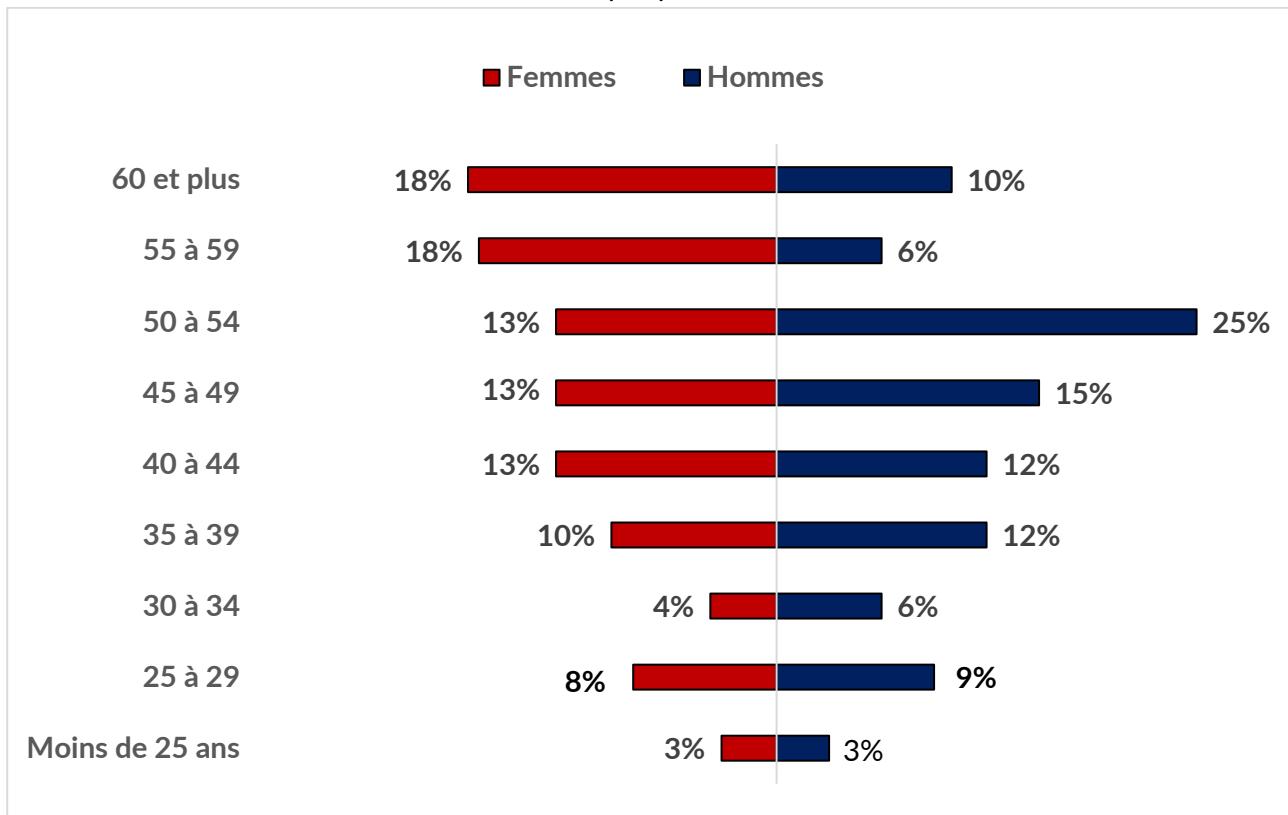
**Répartition des BIATSS titulaires par genre**

Graphique 24



## Répartition des BIATSS titulaires par âge et par genre

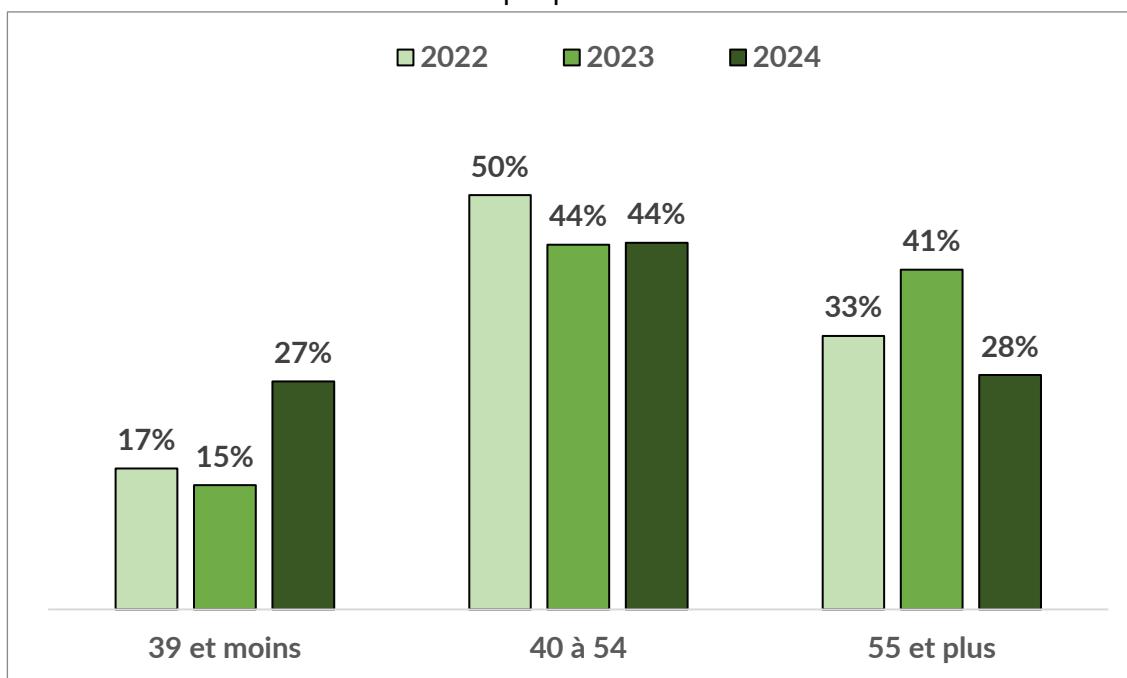
Graphique 25



49% des femmes BIATSS titulaires ont plus de 50 ans. La majorité des hommes, 58%, se situe dans les tranches d'âge entre 40 et 60 ans.

## Évolution des effectifs par âge entre 2022 et 2024

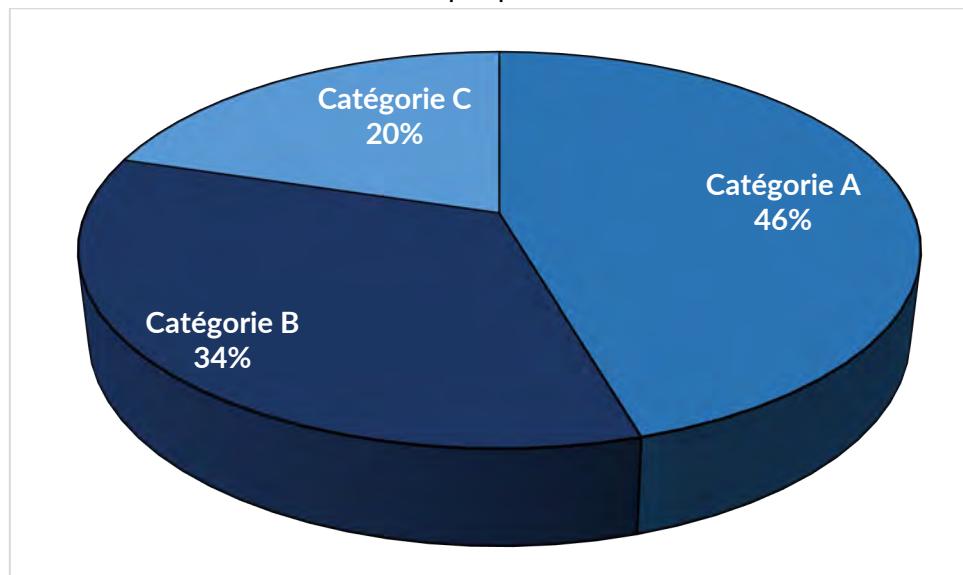
Graphique 26



Parmi les BIATSS titulaires, on note une hausse des effectifs dans la tranche d'âges 39 ans et moins et une baisse chez les plus de 55 ans. La moyenne d'âge des personnels BIATSS titulaires est de 51 ans.

#### *Répartition des BIATSS titulaires par catégorie*

Graphique 27



Les personnels de catégorie A représentent 46% des effectifs en 2024, contre 44% en 2023.

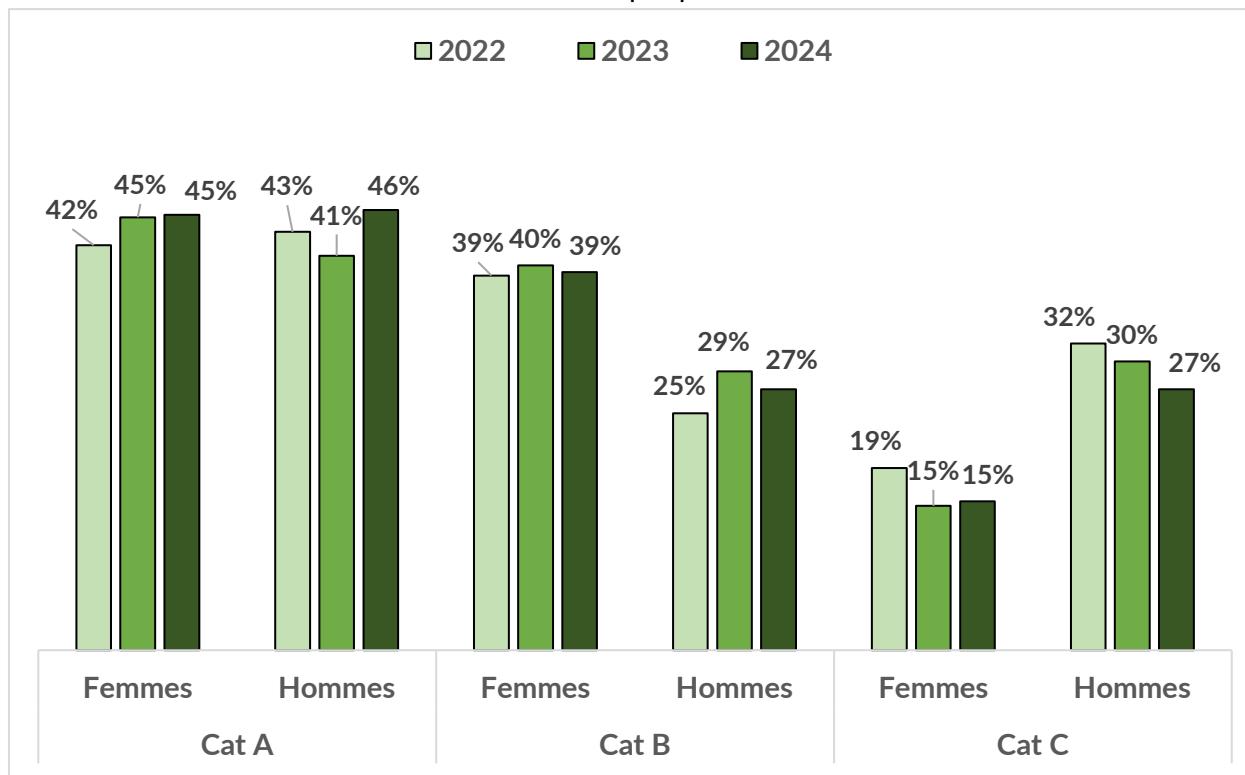
#### *Répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie (en personnes physiques au 31/12)*

Tableau 24

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Catégorie A	38	45%	27	46%
Catégorie B	33	39%	16	27%
Catégorie C	13	15%	16	27%
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

**Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie**

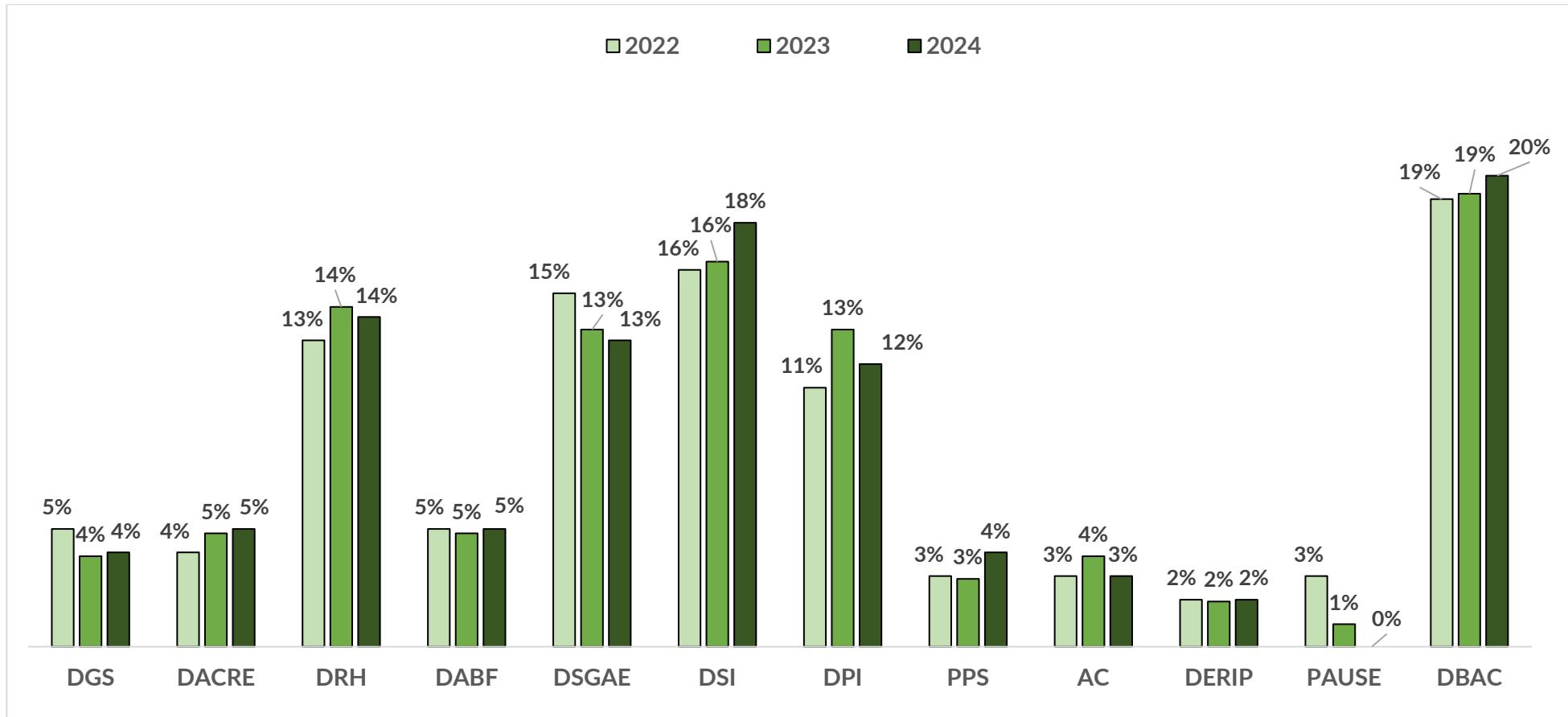
Graphique 28



En 2024, la part des femmes relevant de la catégorie A se stabilise à 45%. La part des hommes en catégorie C poursuit sa baisse de 32% en 2022 à 27% en 2024.

**Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des BIATSS titulaires par direction**

Graphique 29



**Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des BIATSS titulaires par direction**

Tableau 25

	2022	2023	2024	
			Effectifs	%
DGS	5%	4%	4	4%
DACRE	4%	5%	5	5%
DRH	13%	14%	14	14%
DABF	5%	5%	5	5%
DSGAE	15%	13%	13	13%
DSI	16%	16%	18	18%
DPI	11%	13%	12	12%
PHS	3%	3%	4	4%
AC	3%	4%	3	3%
DERIP	2%	2%	2	2%
PAUSE	3%	1%	0	0%
DBAC	19%	19%	20	20%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

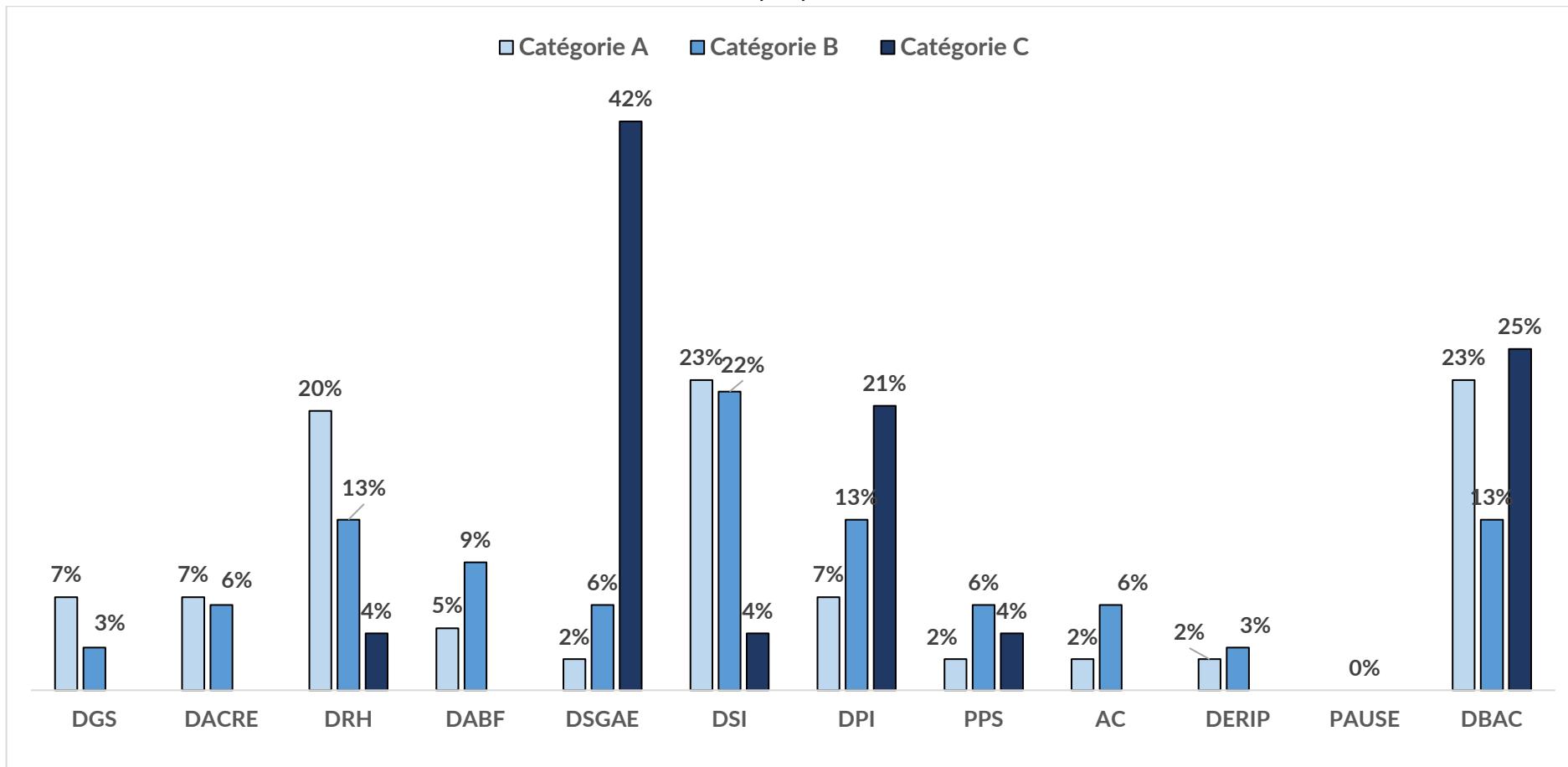
**Répartition des BIATSS titulaires par direction et par catégorie**

Tableau 26

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
DGS	3	7%	1	3%	0	0%	4
DACRE	3	7%	2	6%	0	0%	5
DRH	9	20%	4	13%	1	4%	14
DABF	2	5%	3	9%	0	0%	5
DSGAE	1	2%	2	6%	10	42%	13
DSI	10	23%	7	22%	1	4%	18
DPI	3	7%	4	13%	5	21%	12
PHS	1	2%	2	6%	1	4%	4
AC	1	2%	2	6%	0	0%	3
DERIP	1	2%	1	3%	0	0%	2
PAUSE	0	0%	0	0%	0	0%	0
DBAC	10	23%	4	13%	6	25%	20
<b>Total</b>	<b>44</b>		<b>32</b>		<b>24</b>		<b>100</b>

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

Graphique 30



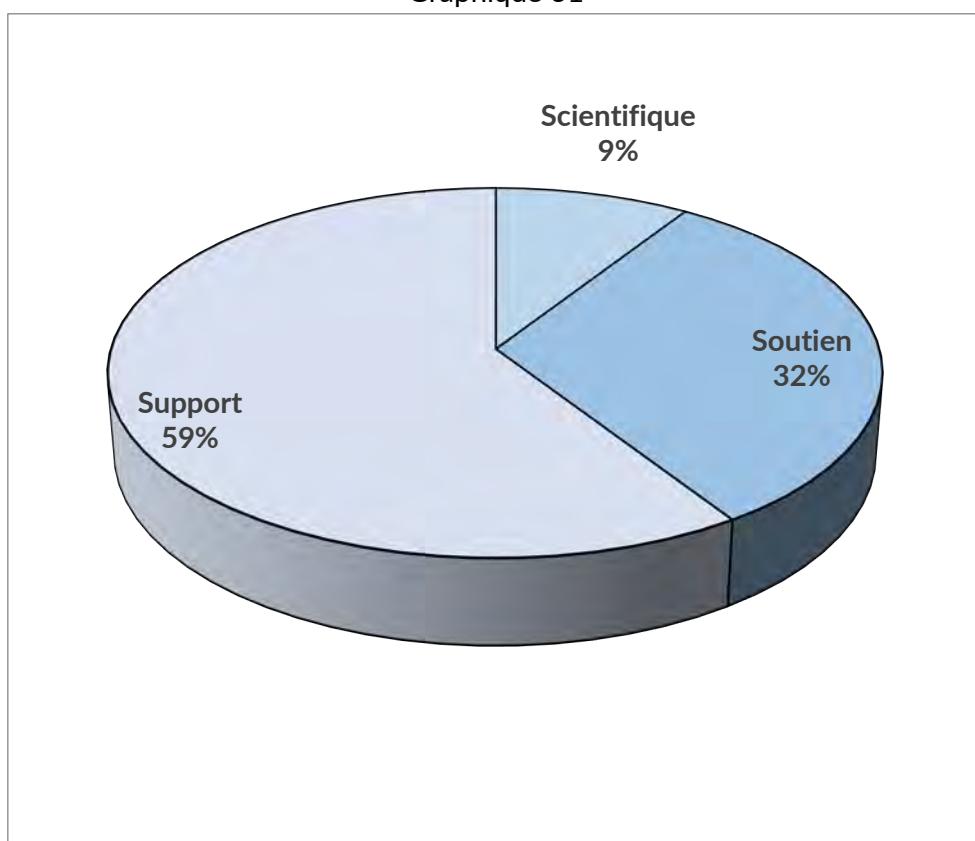
*Répartition des BIATSS titulaires par destination en ETPT*

Tableau 27

Destination	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Scientifique	13,67			13,67
Soutien	23,67	17,63	5,80	47,10
Support	29,98	35,43	22,80	88,21
<b>Total</b>	<b>67,32</b>	<b>53,06</b>	<b>28,60</b>	<b>148,98</b>

*Répartition des BIATSS titulaires par destination*

Graphique 31



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

Sur les 60 agents promouvables en 2024, 18 relèvent de la catégorie A, 26 de la catégorie B et 16 de la catégorie C. 15% ont été promus en 2024.

**Comparaison entre 2022 et 2024 des promotions de grade par inscription sur tableau d'avancement**

Tableau 28

Promotions de grade par tableau d'avancement		2022	2023	2024
Catégorie A	Promouvables	20	19	18
	Promus	3	2	2
	%	15%	11%	11%
Catégorie B	Promouvables	23	26	26
	Promus	4	5	4
	%	17%	19%	15%
Catégorie C	Promouvables	26	21	16
	Promus	5	4	3
	%	19%	19%	15%
Total	Promouvables	69	66	60
	Promus	12	11	9
	%	17%	17%	15%

**Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des promotions de grade entre Bibliothèque, ITRF et AENES**

Tableau 29

	2022	2023	2024
Filière Bibliothèque	1	1	0
Filière ITRF	11	10	9
Filière AENES	0	0	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>9</b>

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

Tableau 30

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	2
Catégorie B	1	3
Catégorie C	2	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

Le taux de féminisation des agents promus est de 67%.

## 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 103 agents promouvables dans un corps supérieur, 4 agents ont été promus en 2024.

### *Comparaison entre 2022 et 2024 des promotions de corps par inscription sur liste d'aptitude*

Tableau 31

Promotions de corps par liste d'aptitude		2022	2023	2024
Catégorie A	Promouvables	78	78	74
	Promus	1	4	1
	%	1%	5,1%	1%
Catégorie B	Promouvables	40	38	29
	Promus	2	3	3
	%	5%	7,9%	10%
Total	Promouvables	118	116	103
	Promus	3	7	4
	%	3%	6%	4%

### *Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des promotions de corps entre Bibliothèque, ITRF et AENES*

Tableau 32

	2022	2023	2024
Filière Bibliothèque	0	0	0
Filière ITRF	3	7	4
Filière AENES	0	0	0
Total	3	7	4

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

Tableau 33

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

En 2024, 50% 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 mode d'arrivée

Tableau 34

Catégorie	Concours	Recrutement handicap	Mutation	Réintégration après détachement	Détachement	2024	2023	2022
A	1	-	1	-	2	4	5	4
B	-	-	2	-		2	2	5
C	-	-	-	-	-	0	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

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

Tableau 35

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS				0
DACRE	1			1
DRH	1	1		2
DABF	1			1
DERIP				0
Agence comptable				0
DSGAE				0
DSI		1		1
DPI				0
DBAC	1			1
CIRB				0
Pôle prévention et sécurité				0
Instituts et chaires				0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

### Répartition des BIATSS titulaires entrants par genre

Tableau 36

	Hommes	Femmes
Concours	-	1
Recrutement handicap	-	-
Mutation	1	2
Réintégration après détachement	-	-
Détachement	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

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

Tableau 37

Catégorie	Radiation des cadres	Départ à la retraite	Détachement	Disponibilité	Mutations	2024	2023	2022
A	-	3	5	-	2	10	6	4
B	-	1	5		2	8	5	7
C	-	1	-	-		1	4	7
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>4</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>18</b>

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

Tableau 38

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS				0
DRH	2	2		4
DABF	3			3
AC	1			1
DACRE	1*			1
DSGAE		1		1
DSI	1			1
DPI		1	1	2
DERIP				0
DBAC		1		1
Pôle Prévention et Sécurité				0
CIRB		1		1
Instituts	2	1		3
PAUSE		1		1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

Cette sortie correspond à un agent titulaire ayant changé de situation et qui est désormais titulaire détaché sur contrat.

**Répartition des BIATSS titulaires sortants par genre**

Tableau 39

	Hommes	Femmes
Concours		
Retraite	1	2
Disponibilité	1	
Mutation	2	2
Détachement	3	8
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>

**Comparaison entre 2022 et 2024 du nombre de titularisations des BIATSS stagiaires**

Tableau 40

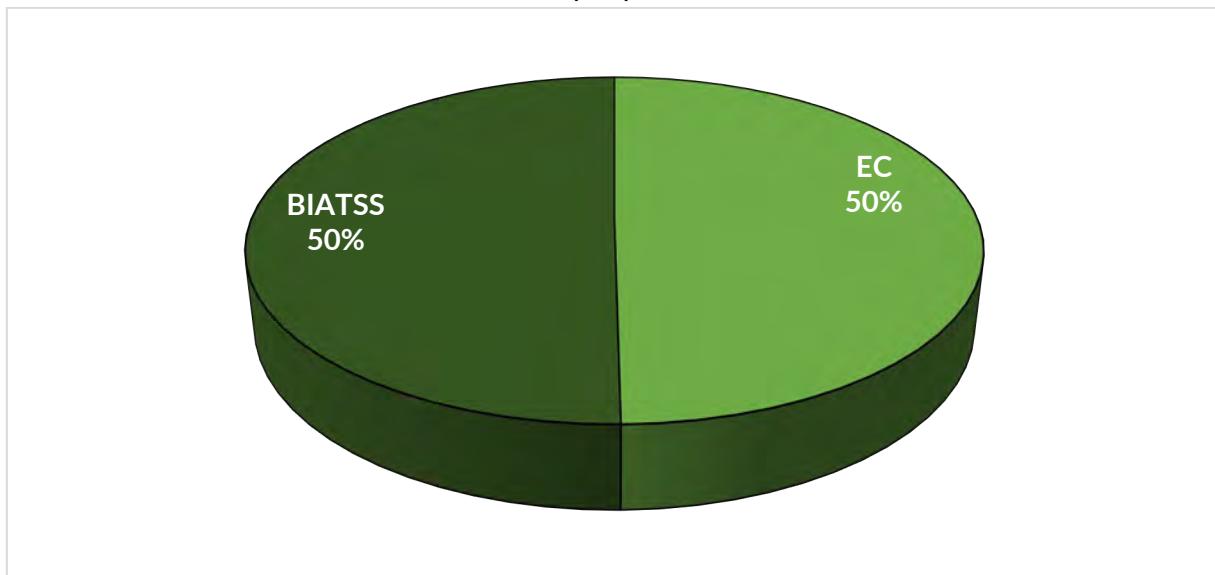
	2022	2023	2024
Catégorie A	3	0	1
Catégorie B	1	2	0
Catégorie C	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

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

Au 31 décembre 2024, le Collège de France compte 215 agents non titulaires, dont 108 personnels BIATSS et 107 enseignants-chercheurs répartis comme tels :

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

Graphique 32



Parmi les agents non titulaires, 50% sont des enseignants-chercheurs.

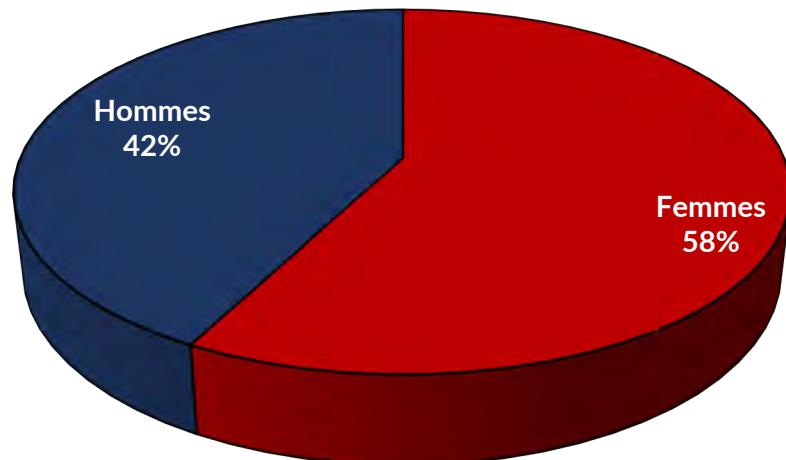
*Répartition des agents non-titulaires par catégorie et par genre (en personnes physiques au 31/12)*

Tableau 41

	Femmes			Hommes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Agents non-titulaires Enseignants-chercheurs	54	0	0	53	0	0	107
Agents non-titulaires BIATSS	45	18	7	29	7	2	108
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>82</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>215</b>

*Répartition des agents non-titulaires par genre*

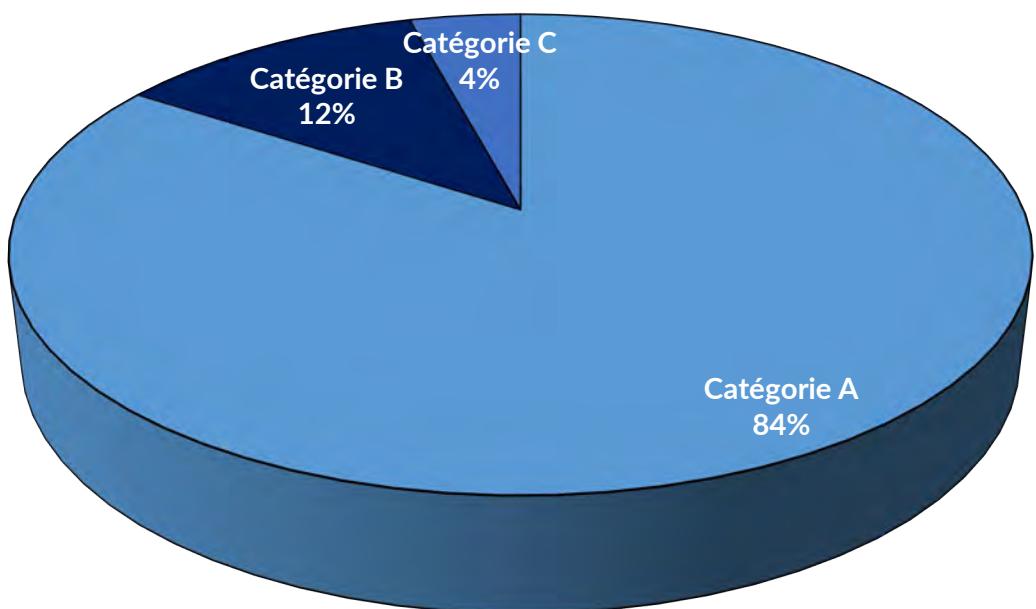
Graphique 33



Sur les 215 agents non titulaires du Collège de France, 58% sont des femmes.

*Répartition des agents non-titulaires par catégorie*

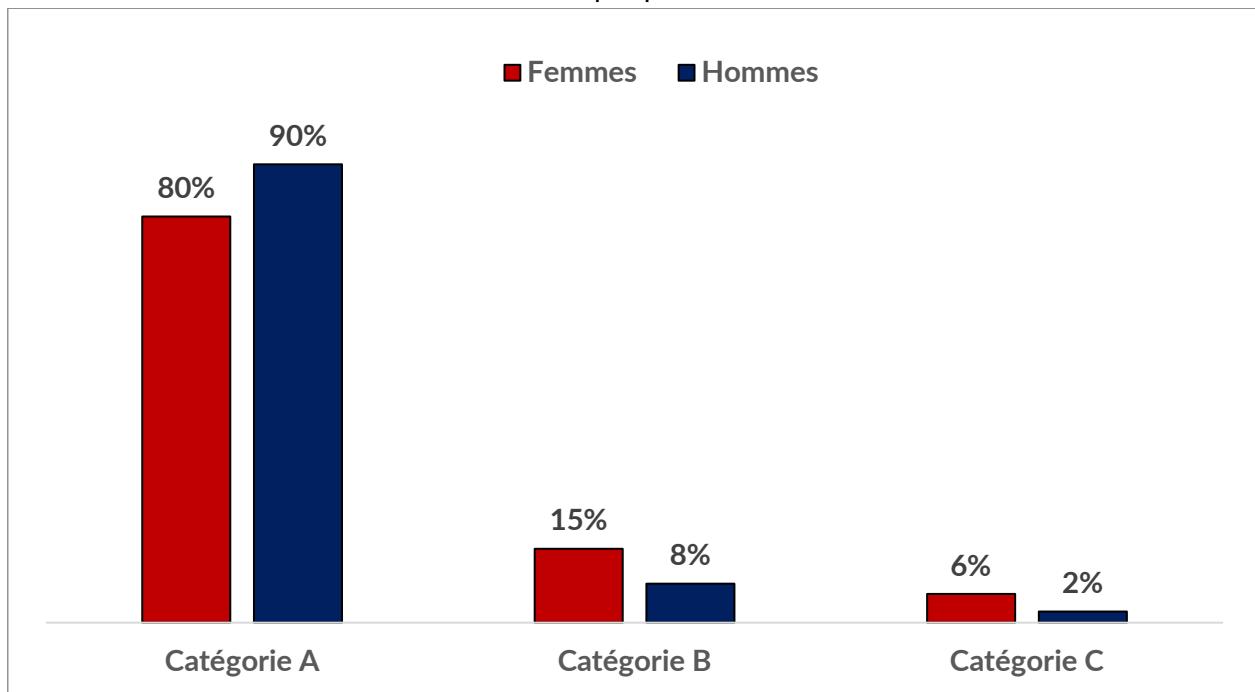
Graphique 34



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

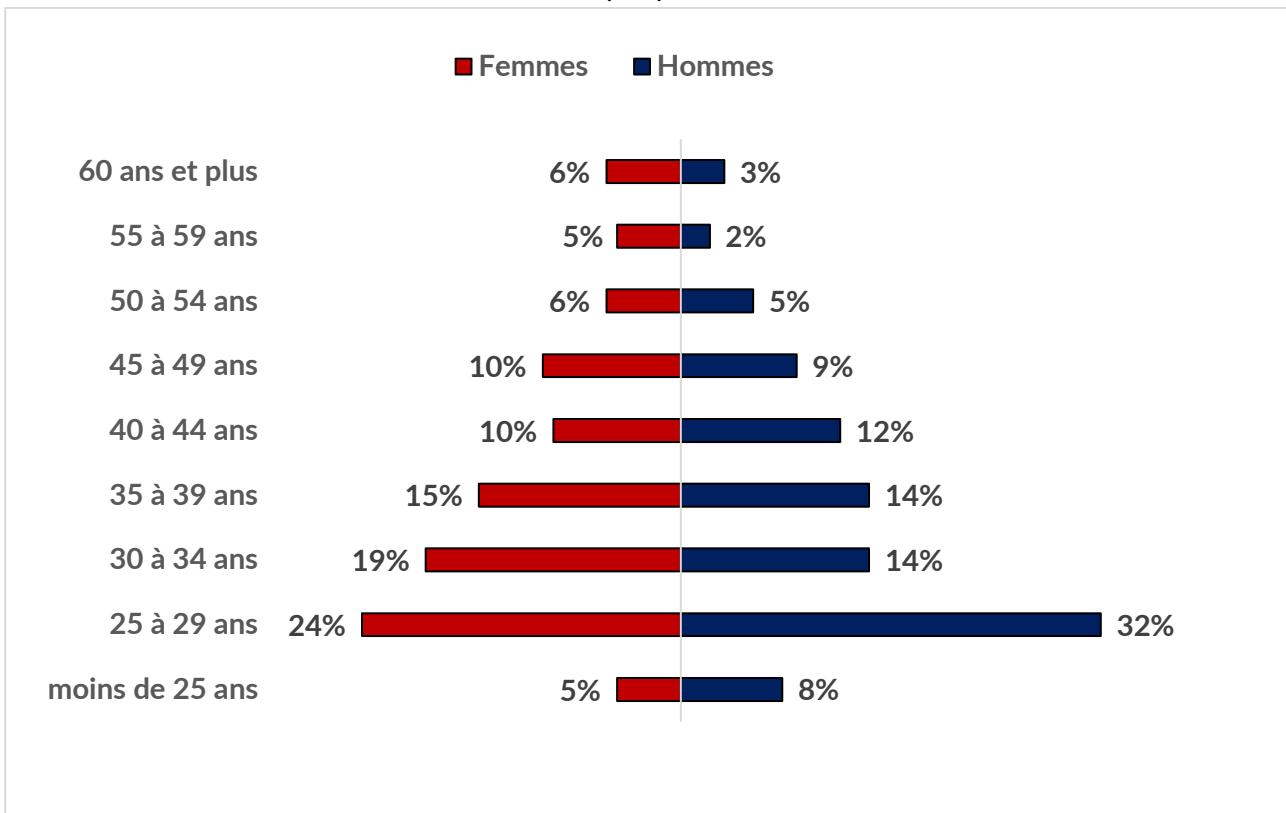
*Répartition des agents non-titulaires par genre et par catégorie*

Graphique 35



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

Graphique 36



Parmi les agents non-titulaires, 63%, près des deux-tiers, ont moins de 40 ans.

*Comparaison en ETPT entre 2022 et 2024 des agents non-titulaires  
par type de contrat et par catégorie*

Graphique 37

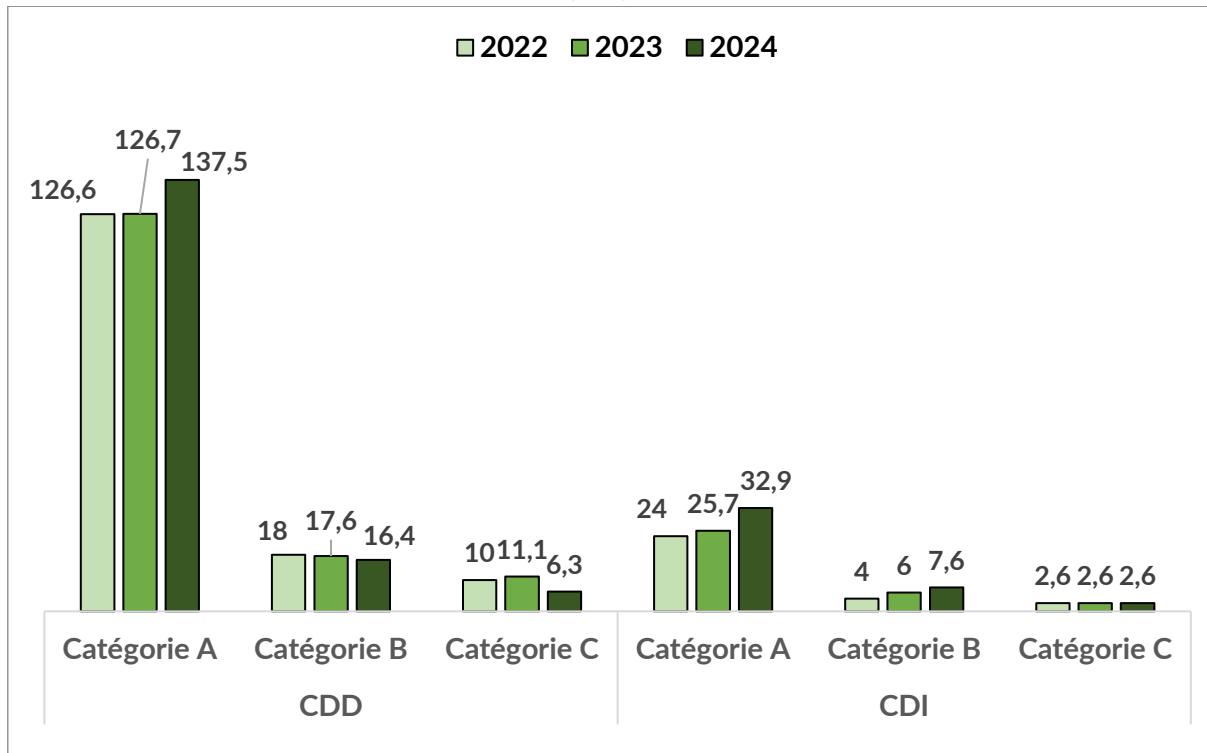


Tableau 42

CDD	CDI	Total
160,21	43,14	203,35

Les effectifs ci-dessus sont exprimés en ETPT. En 2024, 20% des agents non-titulaires sont en contrat à durée indéterminée.

### I.2.E.a. Les BIATSS non-titulaires

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 2022 et 2024 de la répartition des BIATSS non-titulaires des services administratifs par direction*

Tableau 43

	2022	2023	2024	
			Effectifs	%
DGS	6%	7%	5	6%
DACRE	6%	5%	5	6%
DRH	7%	7%	7	9%
DABF	7%	5%	5	6,3%
DSGAE	8%	9%	7	9%
DSI	13%	13%	8	10%
DPI	1%	1%	1	1,2%
PHS	0%	0%	0	0%
AC	3%	3%	3	4%
DRIDP	10%	8%	6	8%
PAUSE	11%	11%	8	10,1%
DBAC	29%	31%	24	30,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

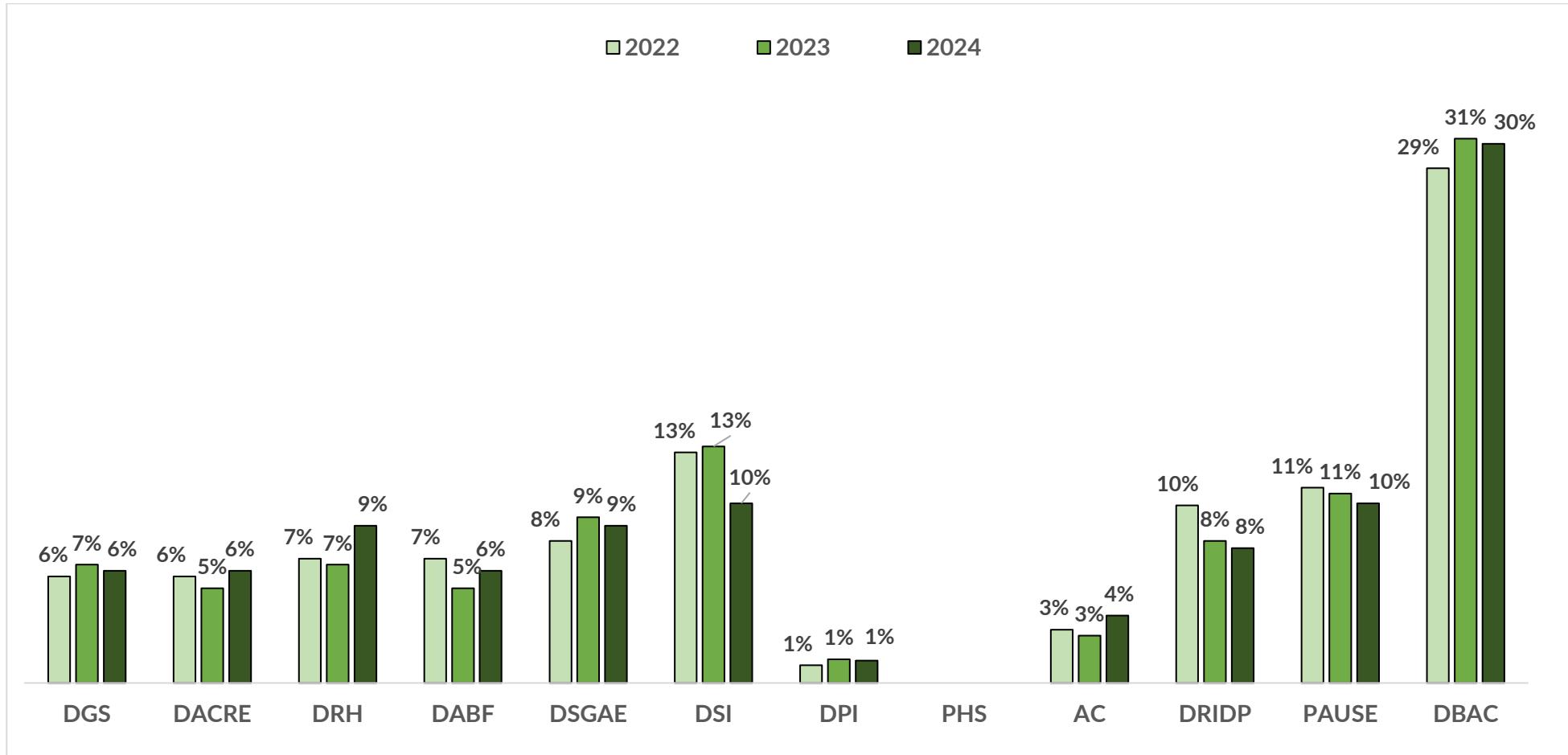
#### *Comparaison de la répartition des BIATSS titulaires et non-titulaires par direction*

Tableau 44

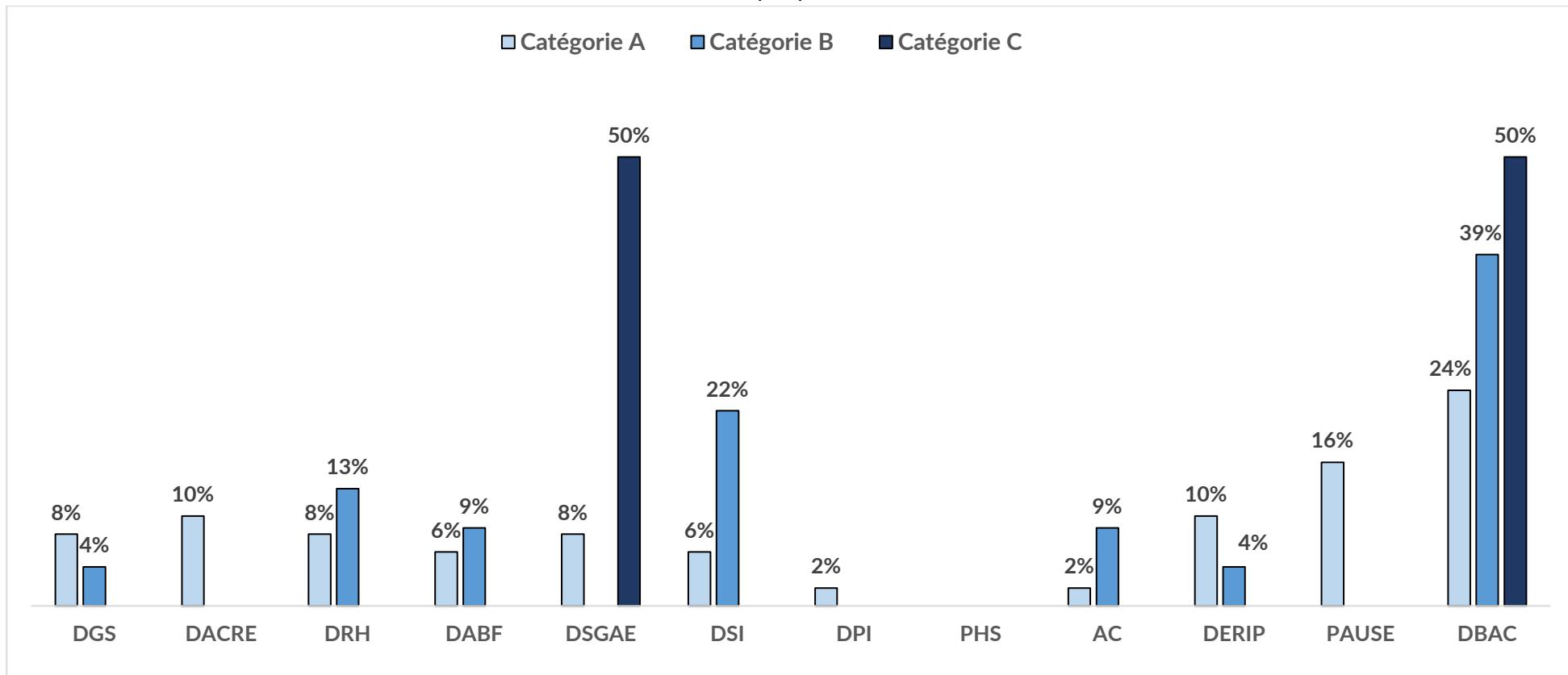
	2024		
	Titulaires	Contractuels	Total
DGS	4	5	9
DACRE	5	5	10
DRH	14	7	21
DABF	5	5	10
DSGAE	13	7	20
DSI	18	8	26
DPI	12	1	13
PHS	4	0	4
AC	3	3	6
DERIP	2	6	8
DBAC	20	24	44
PAUSE	0	8	8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>79</b>	<b>179</b>

**Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des BIATSS non-titulaires par direction**

Graphique 38



**Répartition des BIATSS non-titulaires des services administratifs par direction et par catégorie**  
 Graphique 39



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

Tableau 45

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
DGS	4	8%	1	4%		0%	5
DACRE	5	10%		0%		0%	5
DRH	4	8%	3	13%		0%	7
DABF	3	6%	2	9%		0%	5
DSGAE	4	8%		0%	3	50%	7
DSI	3	6%	5	22%		0%	8
DPI	1	2%		0%		0%	1
PHS		0%		0%		0%	0
AC	1	2%	2	9%		0%	3
DERIP	5	10%	1	4%		0%	6
PAUSE	8	16%		0%		0%	8
DBAC	12	24%	9	39%	3	50%	24
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>79</b>

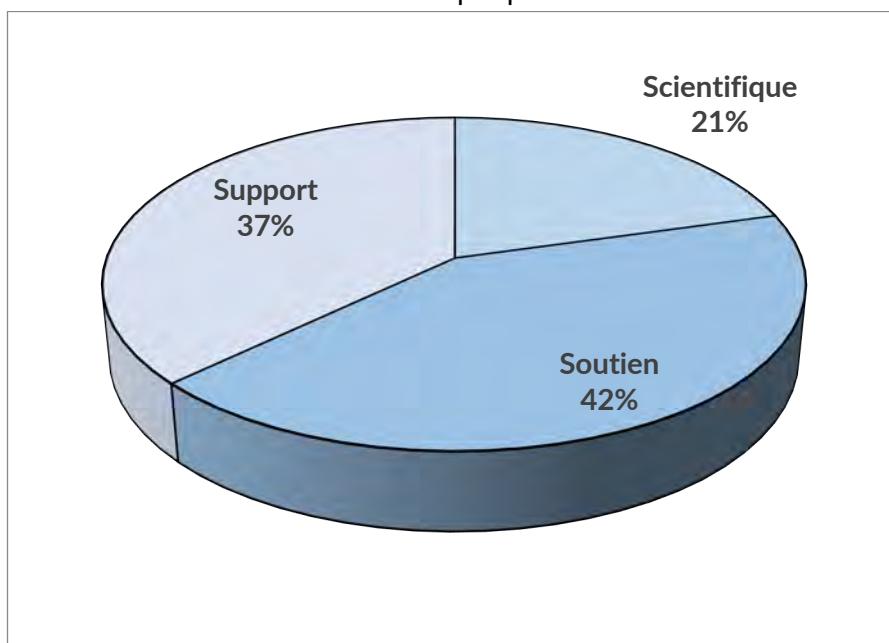
**Répartition des BIATSS non-titulaires par destination en ETPT**

Tableau 46

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Scientifique	11,45	0,0	0,0	11,45
Soutien	18,0	16,0	5,9	39,9
Support	18,0	8,0	3,0	29,0
<b>Total</b>	<b>47,45</b>	<b>24,0</b>	<b>8,9</b>	<b>80,35</b>

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

Graphique 40



**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	15	0	2	17
Catégorie B	4	1	0	5
Catégorie C	1	1	0	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>24</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				0
DRH	1	2		3
DACRE				0
DABF	1			1
DSI		1		1
DPI				0
DBAC	1	2	1	4
DERIP				0
DSGAE	1			1
CIRB	3			3
Pôle Web				0
PHS				0
AC	1			1
Instituts	7		1	8
PAUSE	2			2
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>24</b>

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires entrants au cours de l'année 2024, 46% ont été affectés dans les instituts et au CIRB, 8% sur le programme PAUSE et 46% dans des services de pilotage.

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

Tableau 49

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	9	8	17
Catégorie B	3	2	5
Catégorie C	2	0	2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>

**Répartition des BIATSS non-titulaires sortants par catégorie et par motif de départ**

Tableau 50

	Fin de contrat	Concours	Congé de mobilité	Démission	Licenciement	Retraite	Total
Catégorie A	11	0	1	4	0	0	15
Catégorie B	0	0	0	3	0	0	3
Catégorie C	1	0	0	1	0	1	3
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>21</b>

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

Tableau 51

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS				0
DRH	1		1	2
DACRE				0
DABF				0
DSI	2	1		3
DPI				0
DBAC		1	1	2
DERIP	1			1
DSGAE				0
CIRB	4			4
PHS				0
AC				0
Instituts	5	1	1	7
PAUSE	2			2
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>21</b>

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires sortants au cours de l'année 2024, 38% étaient affectés dans des services de pilotage, 10% dans le programme PAUSE et 52% dans les instituts et au CIRB.

**Comparaison en ETPT entre 2022 et 2024 des agents BIATSS non-titulaires  
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 41

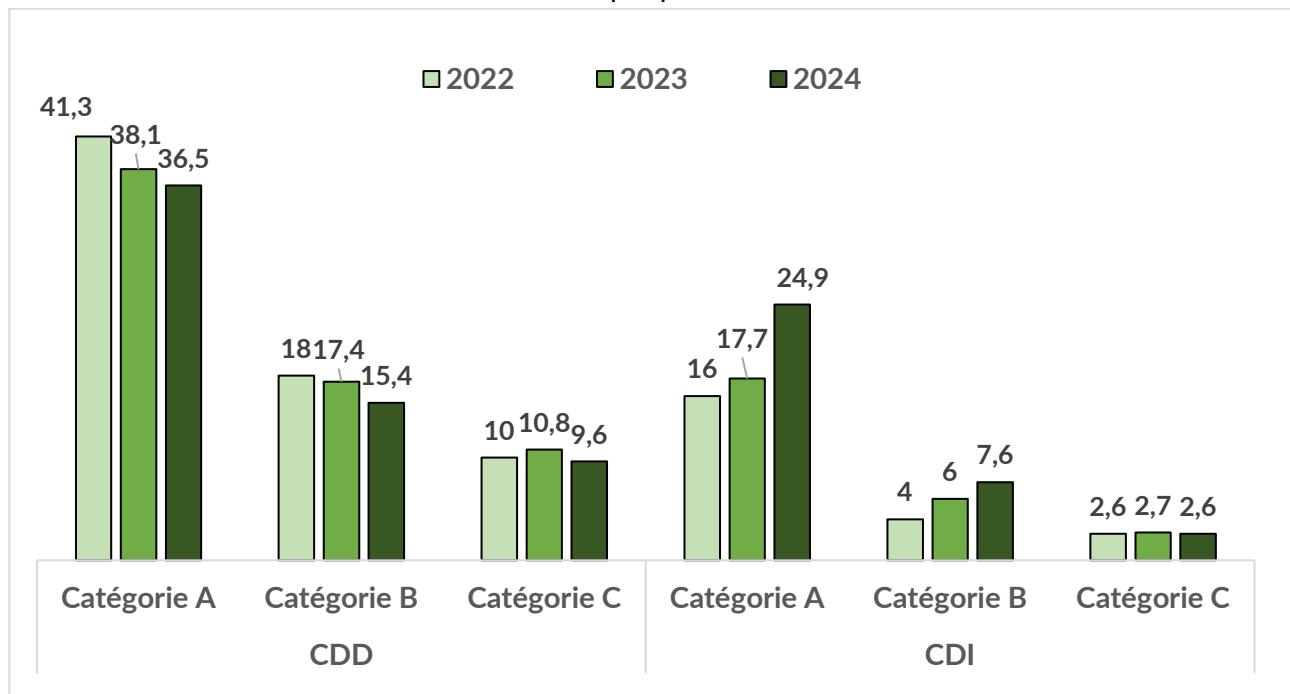


Tableau 52

CDD	CDI	Total
61,51	35,14	96,65

En 2024, 36% des agents non-titulaires BIATSS sont en contrat à durée indéterminée.

**Comparaison entre 2022 et 2024 de la « CDIsation » des BIATSS non-titulaires**

Tableau 53

	2022	2023	2024
Nombre de passage de CDD en CDI	1	4	8

**Titularisation d'agents contractuels**

Tableau 54

Concours	BOE
0	0

### 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	6	0	6
ATER	13	0	13
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	6	0	6
Post doctorant	18	0	18
Doctorant	15	0	15
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>58</b>

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

Tableau 56

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	1	5	6
ATER	6	7	13
Maîtres de conférences associés	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	1	5	6
Post doctorant	11	7	18
Doctorant	6	9	15
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>58</b>

61% des chercheurs non-titulaires entrants en 2024 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	0	1	0	0	0
ATER	0	2	0	0	0
Maîtres de conférences associés	0	0	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	6	0	0	0	6
Post doctorant	22	2	0	0	22
Doctorant	8	0	0	0	8
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36</b>

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

Tableau 58

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	0	0	0
ATER	0	0	0
Maîtres de conférences associés	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	2	4	6
Post doctorant	15	7	22
Doctorant	6	2	8
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>36</b>

64% des chercheurs non-titulaires sortants en 2024 sont des femmes.

### Comparaison entre 2022 et 2024 de la « CDIsation » des chercheurs non-titulaires

Tableau 59

	2022	2023	2024
Nombre de passages de CDD en CDI	1	0	0

### Comparaison en ETPT entre 2022 et 2024 des agents Enseignants-chercheurs non-titulaires par type de contrat et par catégorie

Graphique 42

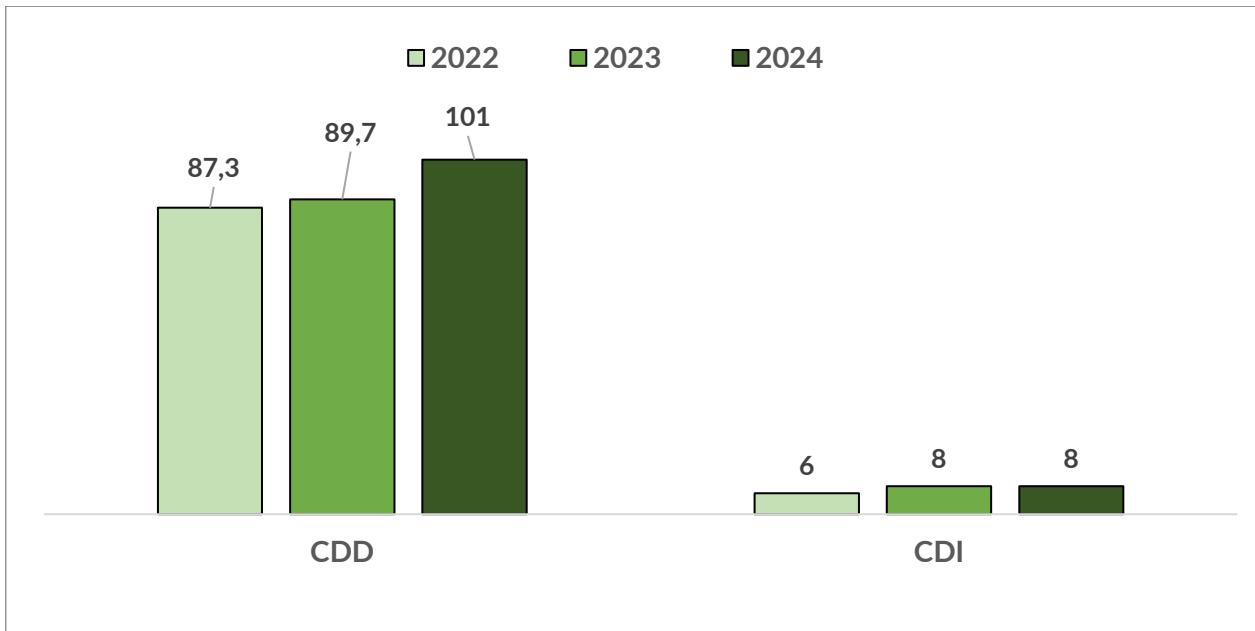


Tableau 60

CDD	CDI	Total
101,0	8,0	109,0

Les effectifs ci-dessus sont exprimés en ETPT. En 2024, 7,8% des enseignants-chercheurs non-titulaires sont en contrat à durée indéterminée.

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

Pour l'année 2023, l'établissement dénombrait 35 personnes déclarées en situation de handicap. En 2024, 2 personnes ont quitté l'établissement. 2 personnes n'ont pas pu faire état de l'avancement de renouvellement de leur RQTH (ils ne peuvent donc être comptabilisés dans les effectifs et le seront de nouveau à l'obtention du renouvellement selon la préconisation ministérielle en vigueur). Par ailleurs, une personne s'est nouvellement déclarée auprès du Pôle accompagnement professionnel.

Il appartient aux agents qui le souhaitent de se faire connaître auprès de leur employeur ; ils peuvent également choisir de le faire seulement auprès du médecin du travail. Le référent handicap conserve la confidentialité de cette information.

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 2024, le Collège de France affiche un taux d'emploi en BOE de 7,98%.

### **Comparaison du nombre de bénéficiaires par tranche d'âges entre 2022 et 2024**

Tableau 61

	2022	2023	2024
Moins de 24 ans	0	0	0
25 à 34 ans	4	3	2
35 à 44 ans	1	1	0
45 à 54 ans	14	18	12
Plus de 55 ans	13	13	18
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>32</b>

### **Comparaison du nombre de bénéficiaires par genre entre 2022 et 2024**

Tableau 62

	2022		2023		2024	
Femmes	24	75%	26	74%	24	75%
Hommes	8	25%	9	26%	8	25%
<b>Total</b>	<b>32</b>		<b>35</b>		<b>32</b>	

### **Comparaison du nombre de bénéficiaires par catégorie entre 2022 et 2024**

Tableau 63

	2022	2023	2024
Catégorie A	5	7	5
Catégorie B	12	13	15
Catégorie C	15	15	12
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>32</b>

## Répartition par type de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2024

Tableau 64

	Nombre d'agents
Article 1er*	31
ATI**	1
<b>Total</b>	<b>32</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	8
Psy	1
Visuel	0
Auditif	0
Physique	0
Maladie chronique invalidante	0
Autre	23
	<b>32</b>

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

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

#### Vacataires : effectifs, nombre d'heures et coût en 2024

Tableau 66

	Femmes	Hommes	Effectifs	Nombre d'heures	Coût (€)
Bibliothèques	14	24	38	9 437,5	168 815,10 €
Sciences humaines	13	18	31	5 079	123 253,14 €
Autres	17	7	24	1 078,5	24 075,99 €
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>49</b>	<b>93</b>	<b>15 595</b>	<b>316 144,23 €</b>

*Vacataires lors d'évènements institutionnels*

Tableau 67

	Effectifs	Nombre d'heures	Coût
JEP	63	2 152,5	38 461,53 €
Evènements institutionnels	23	1 102,5	19 602,07 €
Autres	3	243	4 680,50 €
<b>Total</b>	<b>72*</b>	<b>3 498</b>	<b>62 744,10 €</b>

\*Nombre d'agents concernés toutes vacations

*Répartition des vacataires en 2024 par genre*

Tableau 68

<b>Femmes</b>	44	47%
<b>Hommes</b>	49	53%

Pour 41% d'entre eux, les vacataires sont affectés dans les bibliothèques et 33% en sciences humaines et sociales. 47% des vacataires sont des femmes.

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

### Stagiaires en 2024

Tableau 69

Effectifs	Chaires/ Laboratoires/ Instituts	Bibliothèques/ Administration
152	133	19

### Répartition des stagiaires en 2024 par genre

Tableau 70

Femmes	82	54%
Hommes	70	46%

### Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des effectifs des stagiaires qui ont bénéficié d'une gratification par genre

Tableau 71

	2022		2023		2024	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
Femmes	27	43%	34	63%	32	56%
Hommes	24	47%	20	37%	25	44%
<b>Total</b>	<b>51</b>		<b>54</b>		<b>57</b>	

### Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des effectifs des stagiaires qui ont bénéficié d'une gratification par domaine d'activité

Tableau 72

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Sciences Humaines et sociales	3	2	5	3	2	5	1	2	3
Biologie	12	15	27	23	11	34	26	9	35
Physique	1	5	6	3	5	8	0	9	9
Chimie	4	2	6	2	1	3	1	5	6
Administration	4	3	7	3	1	4	2	0	2
Bibliothèque	0	0	0	0	0	0	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>51</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>54</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>57</b>

*Comparaison entre 2022 et 2024 du coût des stagiaires*

Tableau 73

	2022		2023		2024	
	montant	%	montant	%	montant	%
Gratifications + remboursement des frais de transport : Crédits du Collège de France	107 361,21	98,4%	110 503,14 €	91,4%	117 795,83 €	96,2%
Gratifications + remboursement des frais de transport : crédits des conventions	1 736,37 €	1,6%	10 362,00 €	8,6%	4 632,43 €	3,8%
<b>Total</b>	<b>109 097,58 €</b>		<b>120 865,14 €</b>		<b>122 428,26 €</b>	

**I.2.G.c. Les apprentis**

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

*Répartition des apprentis par service entre 2022 et 2024*

Tableau 74

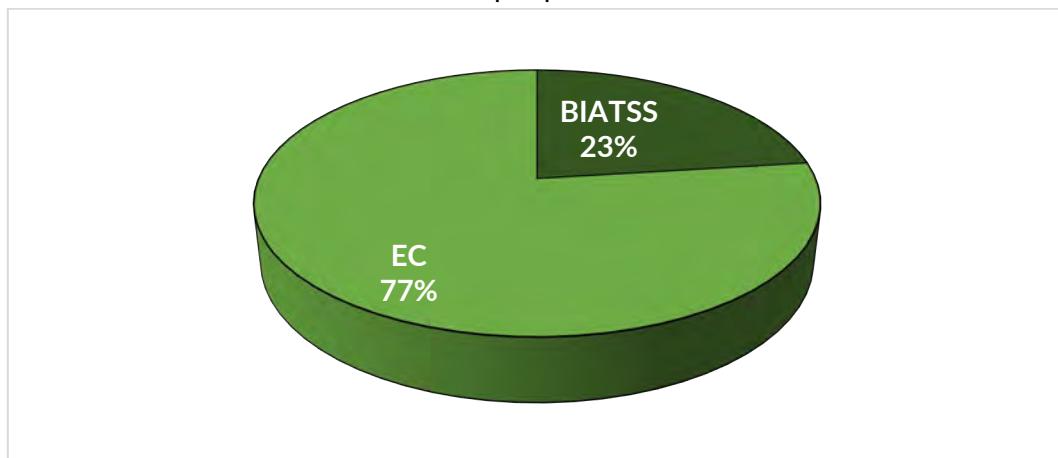
	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DGS						
DRH						
DACRE	1					
DABF						
DSI		1	1	1		
DPI						
DRPD						
DERIP						
DLO						
CIRB						
Pôle Web						
PHS						
AC						
Instituts						
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 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 52% 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 43



*Répartition des personnels hébergés par genre*

Tableau 75

	BIATSS		EC		Total	
Femmes	64	63%	136	40%	200	45%
Hommes	38	37%	205	60%	243	55%
<b>Total</b>	<b>102</b>		<b>341</b>		<b>443</b>	

45% des personnels hébergés au Collège de France sont des femmes.

*Répartition des personnels hébergés par genre et par catégorie*

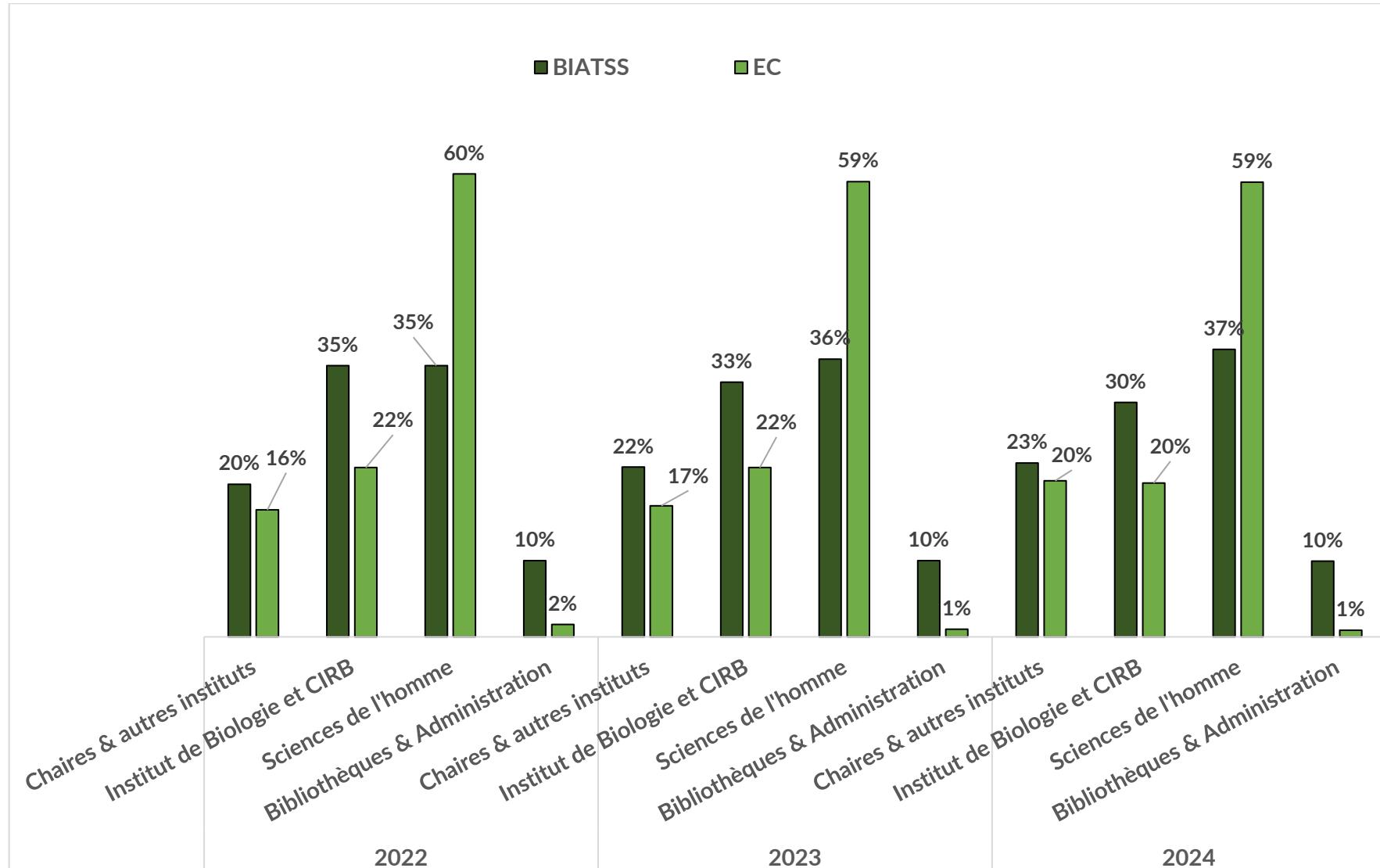
Tableau 76

	BIATSS		EC		Total	
Femmes Catégorie A	44	69%	136	100%	180	90%
Femmes Catégorie B	19	30%	0	0%	19	10%
Femmes Catégorie C	1	2%	0	0%	1	1%
<b>Total Femmes</b>	<b>64</b>		<b>136</b>		<b>200</b>	
Hommes Catégorie A	31	82%	205	100%	236	97%
Hommes Catégorie B	4	11%	0	0%	4	2%
Hommes Catégorie C	3	8%	0	0%	3	1%
<b>Total Hommes</b>	<b>38</b>		<b>205</b>		<b>243</b>	
<b>Total</b>	<b>102</b>		<b>341</b>		<b>443</b>	

77% des personnels hébergés au Collège de France sont des enseignants-chercheurs.

*Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition des personnels hébergés par affectation*

Graphique 44



#### 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.

#### 21 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
- Physique multi-échelle de la morphogénèse
- Régulation des gènes au cours du développement des mammifères
- Fonctionnement et adaptation des microorganismes
- Interactions neuro-immunitaires dans le développement cérébral
- Rôle des protéines matricielles en hypoxie et angiogenèse
- Paléoanthropologie
- Evolution et développement des cellules germinales
- Modèles aléatoires pour l'inférence de l'évolution du vivant
- Ecologie et évolution de la diversification des traits et des espèces
- Formation et évolution des motifs cutanés
- Signalisation et plasticité cérébrale multimodal
- Interactions neurogliales en physiopathologie cérébrale
- Identité et diversité moléculaire des synapses du cerveau
- Mécanique et morphogénèse ovocytaire
- Physique multi-échelle de la morphogenèse
- Dynamique et physiopathologie des réseaux neuronaux
- 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 2022 et 2024*

Tableau 77

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs du Collège de France	2	3	5	0	3	3	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles	5	2	7	5	2	7	1	5	6
Professeurs sur chaires internationales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

### I.5.B. Enseignants-chercheurs

#### *Recrutements des enseignants-chercheurs entre 2022 et 2024*

Tableau 78

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Doctorant	6	7	13	7	5	12	6	9	15
Post-doctorant	18	18	36	8	10	18	11	7	18
Ingénieur-chercheur	4	6	10	1	4	5	1	5	6
ATER	3	4	7	11	6	17	6	7	13
MCFA	0	1	1	0	0	0	0	0	0
MCF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>67</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>52</b>

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

#### *Répartition des recrutements des BIATSS par statut entre 2022 et 2024*

Tableau 79

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	6	2	8	5	2	7	4	2	6
Contractuel	22	9	31	18	9	27	14	10	24
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>

**Nombre de candidats BIATSS auditionnés et sélectionnés en 2024**

Tableau 80

CV reçus	Candidats auditionnés
1 049	96

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

En 2024, le Collège de France a ouvert 6 concours de droit commun. Dans le cadre du recrutement de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), 1 poste a été ouvert de niveau technicien. 2 agents ont réussi des concours extérieurs à l'établissement.

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

Tableau 81

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Examens professionnels	0	2	0
Concours réservé	0	0	0
Concours internes	2	0	0
Concours externes	4	1	0
Recrutement BOE	0	1	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

**Comparaison des réussites entre 2022 et 2024**

Tableau 82

	2022	2023	2024
Examens professionnels	2	4	2
Concours réservé	0	0	0
Concours internes	1	2	2
Concours externes	1	0	5
Recrutements BOE	2	1	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

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

Tableau 83

	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	3
Catégorie B	3	1
Catégorie C	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

En 2024, le Collège de France a ouvert 6 concours et 1 recrutement BOE dont les affectations et résultats sont les suivants :

Tableau 84

Grade	Recrutements	Type concours	Affectation	Résultat et Lauréat
IGR	Chargé du partenariat et de la valorisation de la recherche	Interne	Convention Paris Nanterre	1 <sup>er</sup> sur liste principale
ASI	Gestionnaire financier et comptable	Externe	DABF	1 <sup>er</sup> sur liste principale
ASI	Assistant.e des ressources humaines	Externe	DRH	1 <sup>er</sup> sur liste principale
ASI	Gestionnaire d'infrastructures	Interne	DSI	1 <sup>er</sup> sur liste principale
ASI	Conducteur.trice de travaux	Interne	DPI	Infructueux
Tech	Technicien.ne d'information et de collections patrimoniales	Externe	DBAC	1 <sup>er</sup> sur liste principale
Tech	Technicien.ne en gestion administrative	BOE	Laboratoire d'anthropologie sociale	1 <sup>er</sup> sur liste principale

**Réussite externe à l'établissement**

Grade	Recrutements	Type concours	Affectation	Résultat et Lauréat
IGE	Chargé de la gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	Interne	Paris Saclay	1 <sup>er</sup> sur liste principale
ASI	Assistant.e des ressources humaines	Externe	Université de Paris	1 <sup>er</sup> sur liste principale

## I.5.D. Apprentis

### *Recrutements des apprentis entre 2022 et 2024*

Tableau 85

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DGS						
DRH						
DACRE						
DABF						
DSI		1	1			
DPI						
DRPD						
DERIP						
DLO						
CIRB						
Pôle Web						
PHS						
AC						
Instituts						
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</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 2022 et 2024 de la cartographie des emplois au Collège de France*

Tableau 86

NATURE	2022	2023	2024
<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	42	42	47
ASI	23	23	40
TCH	58	58	67
C technique	79	79	42
<i>Sous total</i>	221	221	215
<b>Bibliothèques</b>			
Conserveur général	1	1	1
Conserveur 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
Maîtres de conférences	45	45	45
ATER	15	15	21
<i>Sous-total</i>	117	117	123
<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>366</b>	<b>366</b>

L'établissement poursuit sa politique de repyramide 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

	2022	2023	2024
Budget financé par l'état	24 816 371 €	26 150 457 €	26 588 614 €
Budget financé sur ressources propres	3 688 194 €	3 996 608 €	4 438 237 €
<b>Total</b>	<b>28 504 565 €</b>	<b>30 147 065 €</b>	<b>31 026 851 €</b>

La masse salariale poursuit sa hausse sur l'exercice 2024. Elle progresse de 3% par rapport à 2023 et de 8,8% par rapport à 2022.

### II.2.B. Budget de l'État

*Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition de la masse salariale DRFIP (Direction régionale des finances publiques) par action (budget financé par l'État)*

Tableau 88

	2022	2023	2024
05 - Bibliothèques et documentation	2 686 950 €	2 772 291 €	3 002 697 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	3 137 595 €	3 464 051 €	3 513 340 €
07 - Mathématiques, sc. et tech. de l'information	934 223 €	1 066 878 €	1 162 561 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	2 298 110 €	2 480 266 €	2 326 345 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	606 137 €	583 211 €	744 232 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	6 370 589 €	6 827 958 €	6 654 487 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire	286 867 €	110 150 €	136 773 €
13 - Diffusion des savoirs	1 646 257 €	1 687 718 €	1 758 825 €
14 - Immobilier	2 513 003 €	2 484 881 €	2 512 939 €
15 - Pilotage et support du programme	4 336 640 €	4 673 053 €	4 776 416 €
<b>Total</b>	<b>24 816 371 €</b>	<b>26 150 457 €</b>	<b>26 588 614 €</b>

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

*Comparaison entre 2022 et 2024 de la répartition de la masse salariale DRFIP par action (budget ressources propres)*

Tableau 89

	2022	2023	2024
05 – Bibliothèques et documentation	7 576 €	3 059 €	3 021 €
06 – Science de la vie, biotechnologies et santé	1 437 573 €	1 599 593 €	1 974 447 €
07 – Mathématiques, ec. Et tech. De l'information	0 €	16 632 €	86 587 €
08 – Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	88 783 €	879 116 €	875 820 €
10 – Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	1 058 788 €	0 €	0 €
11 – Sciences de l'homme et de la société	598 407 €	693 223 €	721 011 €
12 – Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	270 517 €	341 356 €	314 362 €
13 – Diffusion des savoirs	15 719 €	11 554 €	42 978 €
14 – Immobilier	0 €	0 €	0 €
15 – Pilotage et support du programme	210 831 €	452 076 €	420 012 €
<b>Total</b>	<b>3 688 194 €</b>	<b>3 996 609 €</b>	<b>4 438 237 €</b>

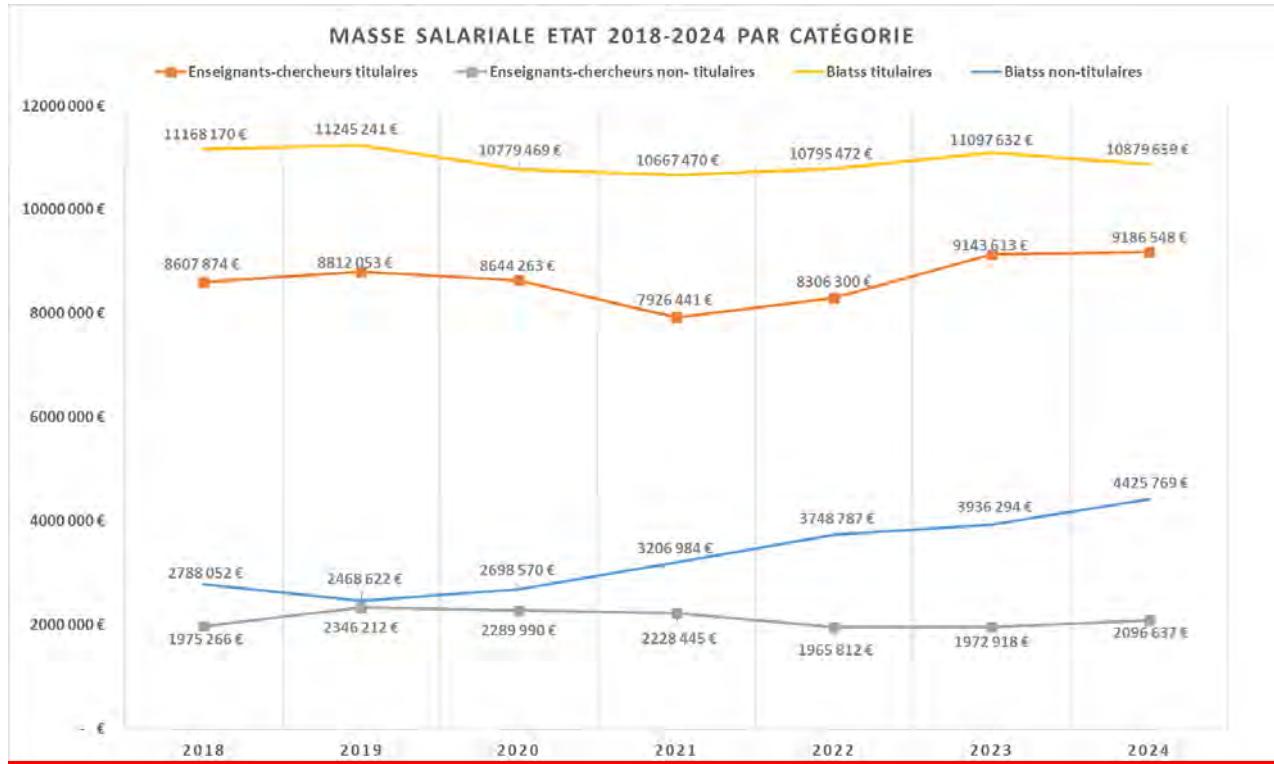
*Evolution entre 2018 et 2024 de la masse salariale État par catégorie*

Tableau 90

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Enseignants-chercheurs titulaires	8 607 874 €	8 812 053 €	8 644 263 €	7 926 441 €	8 306 300 €	9 143 613 €	9 186 548 €
Enseignants-chercheurs non-titulaires	1 975 266 €	2 346 212 €	2 289 990 €	2 228 445 €	1 965 812 €	1 972 918 €	2 096 637 €
<b>Total Enseignants-chercheurs</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>	<b>11 283 185 €</b>
Biats titulaires	11 168 170 €	11 245 241 €	10 779 469 €	10 667 470 €	10 795 472 €	11 097 632 €	10 879 659 €
Biats non-titulaires	2 788 052 €	2 468 622 €	2 698 570 €	3 206 984 €	3 748 787 €	3 936 294 €	4 425 769 €
<b>Total Biats</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>15 305 428 €</b>
<b>Total Paye Etat (Salaires et charges)</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>26 588 613 €</b>
<b>Total Paye Ressources Propres</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>4 438 237 €</b>
<b>Masse salariale globale</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>	<b>31 026 850 €</b>

## Evolution entre 2018 et 2024 de la masse salariale État par catégorie

Graphique 45



Les dépenses de personnel progressent ainsi de près de 3% en 2024, par rapport à 2023 (+0,89 M€), cette augmentation étant pour l'essentiel imputable à l'évolution de la masse salariale permettant la rémunération des personnels sur emplois financés sur ressources propres (0,50 M€). Cette progression est en corrélation avec l'évolution des emplois sur ressources propres liée à l'accroissement des recrutements financés sur contrats de recherche.

Pour la masse salariale financée par l'Etat, son évolution est limitée à 1%, traduisant la capacité de maîtrise de l'établissement dans un contexte de déficit du budget de l'établissement. Au regard de l'évolution de l'exécution des emplois, qui se situe en quasi reconduction par rapport à 2023, cette très légère progression de la masse salariale afférente résulte ainsi uniquement de la prise en compte d'une part des mesures salariales interministérielles ou ministérielles prises en 2023 (extension en année pleine) et 2024 (année pleine), l'établissement réussissant à absorber à masse salariale quasi-constante les mesures catégorielles qui lui sont propres.

La masse salariale a également enregistré l'extension en année pleine de 3 nouveaux professeurs nommés au 1er octobre 2023, compensée en partie par le départ en retraite de deux professeurs en 2024 (au 1er janvier et au 1er septembre). Elle tient également compte d'une légère modification de la structure d'emploi entre 2023 et 2024, la part des catégories A ayant progressé de 2%, les B de 3% et les C reculant de 4%.

En ce qui concerne les mesures salariales interministérielles et ministérielles, la masse salariale 2024 tient compte :

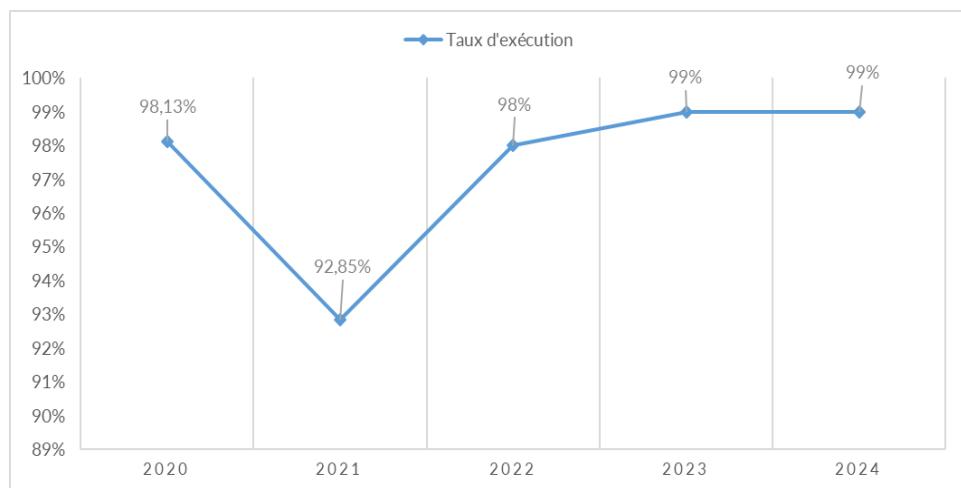
- du coût d'extension en année pleine de l'augmentation de la valeur du point Fonction publique de 1,5% en 2023 qui a été appliquée à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels ;
- de l'évolution des grilles indiciaires en rajoutant 5 points de plus pour tous les agents titulaires à partir du 1er janvier 2024 ;

- et de l'augmentation de l'indemnité statutaire instaurée par le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) (passage de 291,67 € à 350 € mensuels).

En ce qui concerne les mesures catégorielles prises par l'établissement, l'année 2024 a été marquée par la mise en œuvre, au 1er juillet 2024, du chantier de révision indemnitaire. Cette révision concernait la revalorisation des montants de référence de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) des agents titulaires et l'alignement progressif des montants de référence de la prime de fin d'année des agents contractuels sur celle des agents titulaires.

L'ensemble de ces mesures ont contribué à l'accroissement du 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.

**Taux d'exécution des dépenses de personnel 2020-2024**



## 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.

- L'indemnité statutaire : cette indemnité a remplacé la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour les professeurs et les maîtres de conférences du Collège de France à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- L'indemnité liée aux fonctions : elle donne lieu à une indemnité liée à certaines fonctions ou responsabilités particulières que certains professeurs pourraient avoir (à titre d'exemple : le secrétaire de l'Assemblée, les membres du bureau élargi ...).
- La prime individuelle : cette prime a été instaurée dans l'esprit de la valorisation des enseignants-chercheurs qui apportent une contribution exceptionnelle à la recherche. Tous les professeurs du Collège de France perçoivent cette prime dans la mesure où ils apportent une contribution exceptionnelle à la recherche. Il est à noter que, principalement, 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.

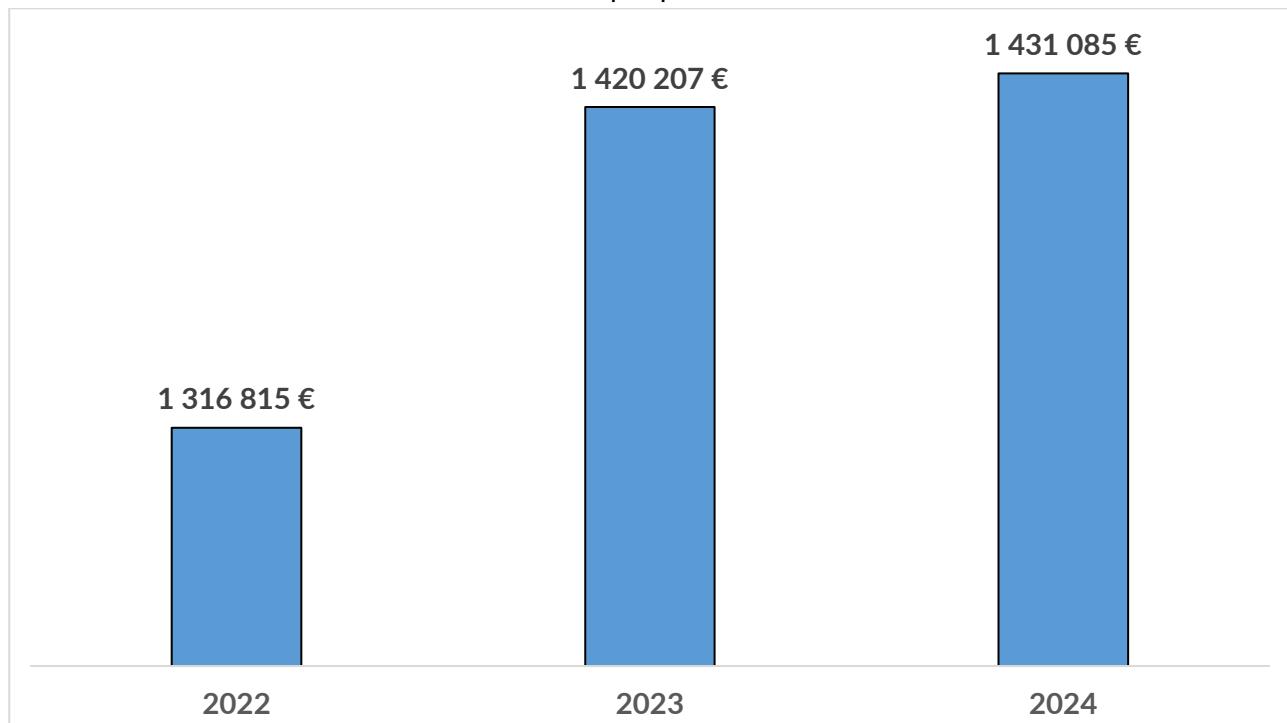
#### Comparaison entre 2022 et 2024 des primes versées aux professeurs et enseignants-chercheurs

Tableau 91

Primes des EC	2022		2023		2024	
	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut
PRES	21	70 695,90 €	15,86	17 757,37 €	9,6	10 758,33 €
Indemnité statutaire	49,96	131 194,94 €	53,42	185 754,91 €	51,16	215 144,97 €
PEDR	43,16	1 045 666,00 €	45,42	1 135 235,00 €	44,33	1 133 082,57 €
Ind.Resp particuliers	12	17 742,72 €	16,00	81 460,24 €	15,00	72 100,00 €
PCA	5	51 516,00 €				
<b>TOTAL</b>	<b>131,12</b>	<b>1 316 815,56 €</b>	<b>130,7</b>	<b>1 420 207,52 €</b>	<b>120,1</b>	<b>1 431 085,87 €</b>

*Comparaison entre 2022 et 2024 des primes versées aux professeurs et enseignants-chercheurs*

Graphique 46



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

Tableau 92

LOLF	Equipes	2022		2023		2024	
		Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
106	CIRB	129 347 €	21	127 650 €	21	131 000 €	21
106	OC2	6 900 €	1	6 900 €	1	0 €	0
108	IPH	6 900 €	1	6 900 €	1	6 900 €	1
108	USR	24 150 €	4	20 700 €	3	20 700 €	3
<b>Total</b>		<b>167 298 €</b>	<b>27</b>	<b>162 150 €</b>	<b>26</b>	<b>158 600 €</b>	<b>25</b>

## Primes des personnels BIATSS

- **Le RIFSEEP**

Le Collège de France a mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour tous les personnels concernés par le dispositif, à savoir tous les personnels fonctionnaires ITRF et filière bibliothèque. Les deux composants du RIFSEEP sont :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) versée mensuellement. Cette indemnité est fondée sur la nature des fonctions par corps, réparties en groupes selon des critères professionnels
- Un complément indemnitaire annuel (**CIA**) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, qui fait l'objet d'un seul versement en fin d'année.

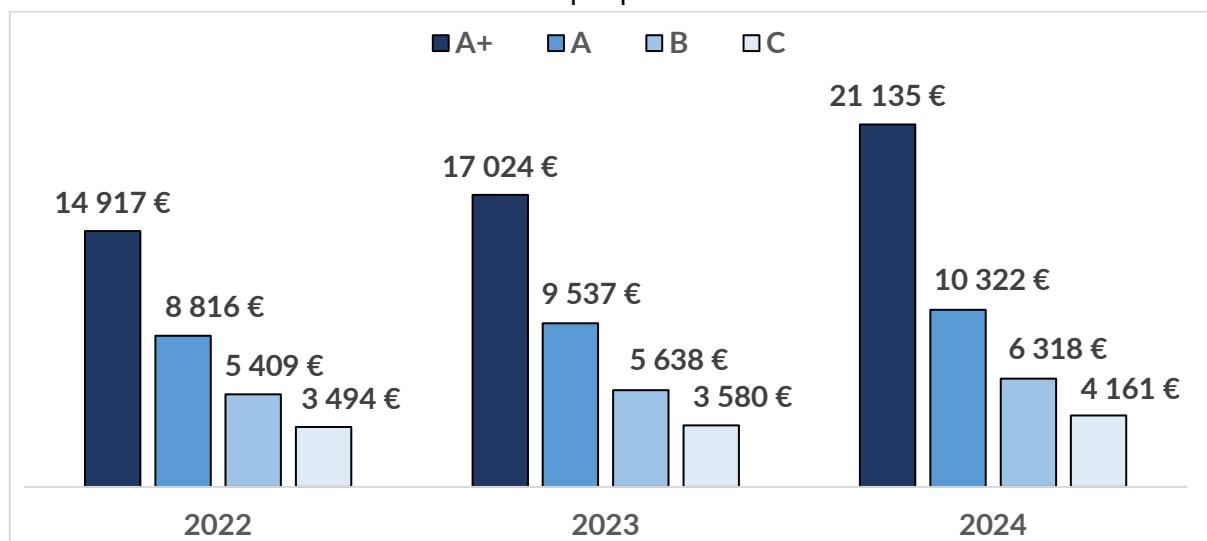
Le chantier de révision indemnitaire, mené en 2024, a abouti à une revalorisation à hauteur de 36% des montants de référence des groupes de fonctions de catégories A et B et de 48% de ceux relatifs aux corps de catégorie C, appartenant tous à un groupe unique. Ces revalorisations ont contribué à l'évolution de la moyenne des primes des agents titulaires au titre de l'année 2024.

*Comparaison entre 2022 et 2024 des primes statutaires versées aux BIATSS par catégorie*

Tableau 93

Catégorie	2022			2023			2024		
	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne
A+	227 935 €	15,28	14 917 €	239 185 €	14,05	17 024 €	251 924 €	11,92	21 135 €
A	450 947 €	51,15	8 816 €	489 526 €	51,33	9 537 €	510 001 €	49,41	10 322 €
B	288 963 €	53,42	5 409 €	298 738 €	52,98	5 638 €	320 655 €	50,75	6 318 €
C	157 082 €	44,96	3 494 €	132 550 €	37,03	3 580 €	129 157 €	31,04	4 161 €
<b>Total</b>	<b>1 124 927 €</b>	<b>164,81</b>	<b>6 826 €</b>	<b>1 159 999 €</b>	<b>155,39</b>	<b>7 465 €</b>	<b>1 211 737 €</b>	<b>143,12</b>	<b>8 467 €</b>

Graphique 47



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

Elle est attribuée aux personnels BIATSS et attachée à certaines fonctions comportant l'exercice d'une responsabilité, d'une sujexion, 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 2024***

Tableau 94

Hommes	9 230,00 €
Femmes	14 212,94 €
<b>Total</b>	<b>23 442,94 €</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. Ce dispositif est utilisé également pour verser une prime de fin d'année aux agents contractuels du Collège de France. Il est à noter que les montants de référence de cette prime ont été revalorisés en 2024 dans le cadre du chantier de révision indemnitaire.

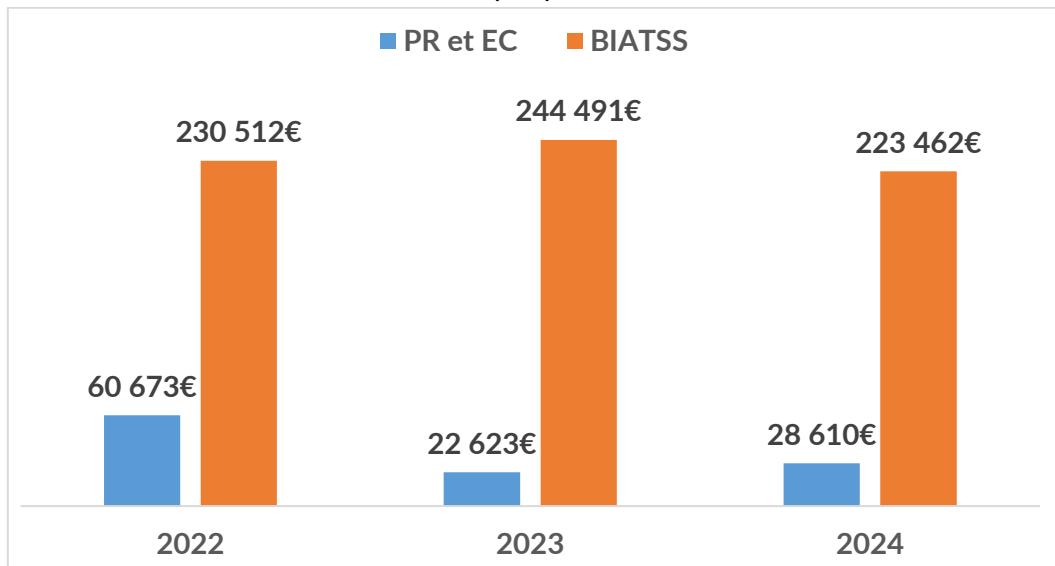
Par ailleurs, l'établissement a fait le choix en 2024 d'intégrer le montant du versement mensuel du DIMA dans l'IFSE des agents titulaires dans la mesure où ces deux versements répondent aux mêmes objectifs pour cette population.

***Comparaison entre 2022 et 2024 du versement du DIMA***

Tableau 95

Prime	2022		2023		2024	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	43	60 673,17 €	33	22 623,00 €	30	28 610,34 €
BIATSS	199	230 512,00 €	206	244 491,43 €	220	223 461,96 €

Graphique 48



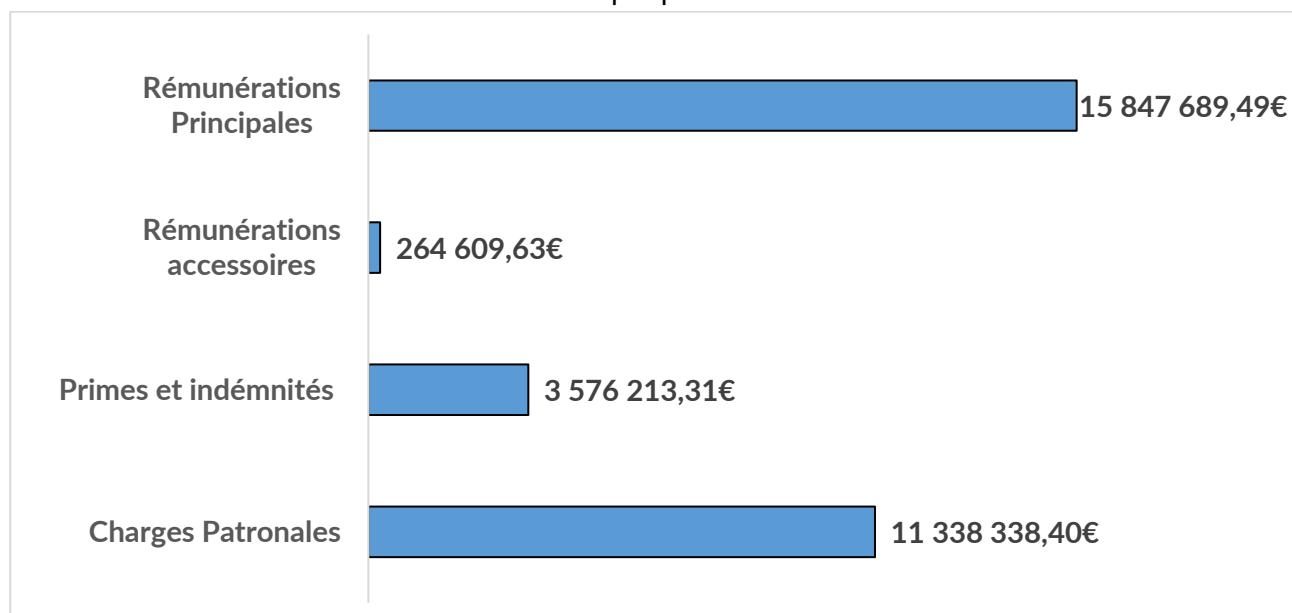
**Synthèse masse salariale globale 2024**

Tableau 96

Synthèse masse salariale 2024	Montant
Rémunérations Principales	15 847 689,49 €
Rémunérations accessoires	264 609,63 €
Primes et indemnités *	3 576 213,31 €
Charges Patronales	11 338 338,40 €
<b>Total</b>	<b>31 026 850,83 €</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 49



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

La **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** n'a pas été reconduite par décret en 2024. Pour rappel, les montants versés lors des deux années précédentes sont les suivants :

Tableau 97

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

- **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 98

<b>Montant</b>	<b>44 610,00 €</b>
Hommes	15 570,00 €
Femmes	29 040,00 €

- **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 282,24€. 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 2024, le coût de cette indemnité s'élève à 20 831,24 euros, répartis de la manière suivante :

Tableau 99

<b>Montant</b>	<b>20 831,24 €</b>
Hommes	3 977,28 €
Femmes	16 853,96 €

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

Tableau 100

Statut		Coût annuel 2022		Coût annuel 2023		Coût annuel 2024	
Corps	Grade	Brut	Chargé	Brut	Chargé	Brut	Chargé
ATRF	Adt	21 982 €	38 806 €	26 746 €	47 217 €	26 830 €	47 365 €
	principal 2ème classe	24 452 €	42 892 €	29 140 €	51 115 €	27 562 €	50 606 €
	principal 1ère classe	37 681 €	66 865 €	30 002 €	53 248 €	31 789 €	55 422 €
TCH	classe normale	30 553 €	52 115 €	32 916 €	56 145 €	33 596 €	57 893 €
	classe supérieure	33 902 €	58 427 €	36 756 €	63 347 €	37 289 €	64 265 €
	classe exceptionnelle	39 374 €	67 698 €	40 283 €	69 425 €	41 491 €	71 507 €
ASI	-	36 735 €	62 485 €	42 417 €	66 453 €	43 186 €	67 657 €
IGE	classe normale	44 471 €	74 872 €	44 186 €	74 392 €	45 769 €	77 057 €
	hors classe	49 352 €	86 177 €	53 076 €	92 679 €	48 649 €	84 949 €
IGR	IGR	49 889 €	81 285 €	64 957 €	102 590 €	68 789 €	108 642 €
		57 072 €	91 799 €				
	hors classe	101 775 €	160 130 €	95 800 €	150 729 €	96 186 €	151 336 €
ADJT ADM	PPL 2cl	29 151 €	51 956 €	28 291 €	54 329 €		
SAENES	classe exceptionnelle	36 790 €	62 740 €	33 263 €	63 810 €	34 116 €	65 446 €
Magasinier	magasinier	26 459 €	45 173 €	27 525 €	50 395 €		
bibliothécaire	SPEC CN	28 112 €	49 357 €	28 120 €	49 474 €		
Conservateur	-	68 235 €	116 340 €	70 768 €	119 801 €	75 075 €	127 092 €
contractuel BIATSS	CDI C	20 604 €	29 521 €	26 019 €	36 521 €	28 447 €	39 929 €
contractuel BIATSS	CDI B	26 059 €	37 163 €	26 981 €	37 163 €	29 826 €	41 081 €
contractuel BIATSS	CDI A	45 404 €	60 119 €	48 375 €	66 761 €	49 250 €	67 968 €
contractuel BIATSS	CDD C	20 408 €	29 182 €	26 773 €	36 954 €	25 773 €	35 574 €
contractuel BIATSS	CDD B	23 736 €	33 874 €	28 913 €	37 983 €	26 221 €	34 446 €
contractuel BIATSS	CDD A	30 613 €	44 001 €	36 603 €	52 611 €	28 447 €	39 929 €
Doctorant	-	25 366 €	34 881 €	26 745 €	38 442 €	49 250 €	67 968 €
Post-Doctorant		31 417 €	44 655 €	35 505 €	49 645 €	36 410 €	50 910 €
Contractuel chercheur CDI		43 290 €	61 656 €	45 164 €	63 694 €	46 725 €	65 896 €
Contractuel chercheur CDD		41 216 €	61 467 €	37 774 €	55 867 €	38 649 €	57 161 €
ATER temps plein détaché	-	27 765 €	56 705 €	29 783 €	58 291 €		
ATER temps plein	-	24 463 €	34 835 €	27 459 €	41 258 €	28 497 €	42 818 €
MCF	classe normale	56 683 €	94 853 €	51 636 €	99 986 €	44 692 €	86 539 €
MCF	hors classe	58 686 €	107 394 €	55 789 €	110 089 €	54 983 €	108 498 €
Professeur	PRGE	108 641 €	179 206 €	110 842 €	182 122 €	110 910 €	182 235 €

## Rémunération indiciaire moyenne annuelle : Budget Etat

Tableau 101

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	47 689,10 €	69 695,26 €
Contractuels	33 595,40 €	35 491,09 €

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 82% des professeurs du Collège de France sont des hommes.

**Rémunération indiciaire moyenne annuelle : Ressources propres**

Tableau 102

	Femmes	Hommes
Doctorants	19 459,64 €	19 839,07 €
Post-doctorants	31 274,56 €	31 146,62 €
BIATSS	26 316,70 €	19 523,50 €

**Répartition des 10 plus hautes rémunérations en 2024 par genre**

Tableau 103

	Effectifs	Total
Femmes	2	255 118,68 €
Hommes	8	1 061 502,92 €
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1 316 621,60 €</b>

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

#### III.1. Les examens professionnels

Le plan de développement des compétences 2024 intégrait tout comme en 2023 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 2022 et 2024*

Tableau 104

	Nombre d'agents formés	Nombre de jours	Nombre d'heures de formation
2022	190	586	3 567
2023	230	860	5 184
2024	277	774	5 203

En 2024, l'offre de formation a continué à se diversifier, le nombre d'agents formé est en hausse. Cela s'explique par des formations qui ont été rendues obligatoires notamment les formations qui s'inscrivent dans le cadre de l'accueil des nouveaux arrivants (Prévention des violences sexistes et sexuelles, et prévention en hygiène et sécurité). Par ailleurs, de nombreux agents ont suivi au cours de l'année plusieurs formations. Le nombre de jours de formation tout comme le nombre d'heures de formation est en baisse, des formats plus courts ayant été privilégiés.

##### III.2.B. Les dépenses

Le budget attribué à la formation pour l'année 2024 était de 155 000€. Celui-ci a été consommé à 99%. L'ensemble des dépenses couvre les prestations de formation, les indemnités de stage, les frais de mission des jurys de concours. Une vigilance particulière a été apportée à l'optimisation des coûts en offrant de multiples possibilités aux agents : mutualisation avec d'autres établissements, formations gratuites...

### 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 105

Typologies de formation	Nombre d'agents formés	Nombre de jours de formation	Nombre d'heures de formation
T1	424	484	3 224
T2	13	13	90
T3	32	78	506
HT	203	199	1 383
<b>Total</b>	<b>672</b>	<b>774</b>	<b>5 203</b>

L'ensemble de ces formations couvre un panel de 15 domaines. Plusieurs agents ont suivi plusieurs formations. Le nombre d'agents formés hors typologie a triplé par rapport à 2023, ceci s'explique par les formations obligatoires des nouveaux arrivants en hygiène et sécurité et par des formations spécifiques concernant les assistants de prévention.

**Répartition des domaines de formation en 2024**

Tableau 106

Domaines	Nombre d'actions de formations	Nombre de stagiaires*	Stagiaires Hommes	Stagiaires Femmes
Management	5	25	9	16
Ressources Humaines	7	45	13	32
Parcours individualisés de formation	7	10	3	7
Préparation examen et concours	8	48	17	31
Environnement professionnel	21	81	13	68
Communication et services aux usagers	0	0	0	0
Langues	20	76	21	55
Hygiène, Santé et Sécurité au travail	21	166	62	104
Politiques publiques nationales	7	108	44	64
Achats publics	2	2	2	0
Economie, finance et gestion	16	67	10	57
Techniques juridiques	0	0	0	0
Formations spécifiques à l'établissement**	3	3	1	2
Informatique et bureautique	12	36	5	31
Développement durable	1	5	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>672</b>	<b>201</b>	<b>471</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 2024**

Tableau 107

Nombre de demandes de formation reçues	676
Nombre de refus de formation	4
Pourcentage des demandes de formation refusées	0,6%

**Répartition des demandes de formation par genre**

Tableau 108

Femmes	473	70%
Hommes	203	30%
<b>Total</b>	<b>676</b>	<b>100%</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 2024 :**

- Un médecin du travail : quotité 40%
- 2 médecins généralistes : quotité 10% et 20%
- Une infirmière en santé au travail à 100%
- 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.

**Activité médicale 2024**

Tableau 109

Effectif concerné (personnel ayant été en activité entre le 1er Janvier et le 31 Décembre 2024)	502
Nombre de visites médicales réalisées	347
Nombre de visites d'information et prévention réalisées par l'infirmière de santé au travail sous protocole médical	24
Visites de poste sur site	5
Nombre de visites pour urgence pour le personnel hors Collège de France (CNRS, Université, ENS...etc.)	4
<b>TOTAL visites médicales et paramédicales en santé au travail incluant les urgences de tous les personnels</b>	<b>380</b>
Nombre d'agents convoqués non-venus	25

**Répartition selon le type de visite médicale effectuée**

Tableau 110

<b>Répartition selon le type de visite médicale effectuée</b>	<b>Nombre de visites</b>
Visites médicales périodiques systématiques	73
Premières visites ou « visites d'embauche »	69
Visites à la demande de l'administration	3
Visites à la demande de l'agent	66
Visites à la demande du médecin du travail	47
Téléconsultation	19
Visites de pré-reprise	11
Visite de reprise après maladie professionnelle	1
Visites de reprise après maladie	9
Visite de reprise après congé de maternité	0
Visites d'information et de prévention de l'infirmière sous protocole médical	24
Visite de reprise après AT	0
Visites de poste/site	5
Visites de suivi	4
Visites fin de carrière	2
Visites pour vaccination	7
Visites médicales sur réorientation de l'infirmière	31
Visites Urgences	9
<b>Total de visites médicales effectuées</b>	<b>380</b>

**SMP**

Tableau 111

<b>Nombre d'agents vus en SMS</b>	<b>140</b>
<b>Nombre d'agents vus en SMP</b>	<b>175</b>
<b>Répartition des visites médicales selon les motifs de classement en SMP</b>	
SMP « situation individuelle »	151
Travailleurs handicapés	51
Femmes enceintes ou allaitantes	8
Retour de CLM - CGM ou CLD	0
Pathologie déterminée par le médecin du travail	92
SMP « risque professionnel »	130
Agents chimiques dangereux (ACD)	67
Risque biologique	42
Troubles musculo-squelettiques (TMS)	10
Missions terrains	1
Risque électrique	1
Vibrations	0
Animalerie	2
Poussières de bois	2
Rayonnement optique artificiel (laser)	2
Post exposition amiante	2
Plomb	1

### *Orientations médicales*

Tableau 112

Orientations médicales	Nombre d'orientations
Allergologie	0
Cardiologie	2
Dermatologie	1
Endocrinologie	0
Gastro-entérologie	0
Gynécologue-obstétrique	0
Hématologie	1
Neurologie	0
Gynécologue-obstétrique	0
ORL	0
Ophtalmologie	7
Pathologie professionnelle	0
Pneumologie	1
Psychiatrie	8
Rhumatologie	2
Urologie - Néphrologie	0
Autres orientations (Médecin général)	5
MDPH – SAMETH - ...	5
Psychologue du travail	2
Service social	8
Service des ressources humaines	6
Conseiller et assistant de prévention	0
<b>Total d'orientations effectuées</b>	<b>48</b>

### *Conclusions médicales*

Tableau 113

Types de compatibilités	Nombre de compatibilités
Compatibilité entre l'état de santé et le poste de travail	232
Compatibilité santé-poste et proposition d'aménagement du poste	71
Compatibilité santé-poste avec restriction(s)	7
Visites fin de carrière	3
Incompatibilité santé-poste temporaire	5
<b>Total de conclusions médicales</b>	<b>318</b>

**Nombre de prises en charge pour l'année 2024 par l'infirmière**

Tableau 114

Entité	Nombre de prises en charge
Collège de France	496
CNRS	41
Inserm	18
Universités	27
ENS	11
EPHE	2
EHESS	1
Musée d'Histoire Naturelle	1
Brainerver	1
Autres (visiteurs, auditeurs, sociétés, stagiaires)	24
<b>Total de prises en charge par l'infirmière</b>	<b>622</b>

**Vaccinations 2024**

Tableau 115

Types de vaccinations	Nombre de vaccinations
Vaccination anti Covid	26
Vaccination anti Grippale	44
Vaccination DTP/DTcP	19
Vaccination Hépatite B	9
Vaccination Hépatite A/Typhoïd	2
Vaccination Hépatite A	2
Vaccination ROR	1
Vaccination Typhoïde	1
Vaccination méningite	1
<b>Total de vaccinations réalisées par l'infirmière</b>	<b>105</b>

**Soins infirmiers urgents et conventionnels en 2024**

Tableau 116

Types d'évacuations	Nombre d'évacuations
Evacuation par SAMU	2
Evacuation par pompiers	1
Evacuation vers cardiologue	1
<b>Total des appels SAMU</b>	<b>4</b>

**Déplacements sur les différents sites avec le sac d'urgence**

Tableau 117

Sites de déplacement	Nombre de déplacements
Marcelin Berthelot	6
Cardinal Lemoine	1
<b>Total de déplacements</b>	<b>7</b>

### Entretiens infirmiers conventionnels

Tableau 118

Types d'entretiens	Nombre d'entretiens
Entretiens et suivis infirmiers risques psycho sociaux	52
Entretiens pour des questions de santé au travail (grossesse, paternité, mi-temps thérapeutique, CLM, CLD, retraite, accident du travail, AES, maladie professionnelle...etc.)	62
Entretiens sur des questions de santé (pathologies, bilans biologiques, gynécologie, vaccinations, hospitalisation, diététique...etc.)	71
Entretiens éducation thérapeutique	11
Visites d'information et de prévention infirmière	24
<b>Total d'entretiens réalisés</b>	<b>220</b>

### Etude de postes réalisées par l'infirmière validées par le médecin du travail

Tableau 119

Types d'études de postes	Nombre d'études de postes
Etude de poste de travail devant écran avec aménagements	31
Etude de poste risques chimiques atelier de reliure	1
Etude de poste risques chimiques et grossesse en laboratoire	1
Etude de poste pour exposition aux poussières	2
Etude de poste post accident du travail laboratoire laser	1
Etude de post post accident du travail risque chimique inhalation de gaz en laboratoire	1
Etude de post post accident du travail suite à blessure par porte d'étuve	1
Etude de poste post accident du travail AES	2
Etude de poste post accident du travail sur Cryostat/ DATI	1
<b>Total d'études de postes</b>	<b>41</b>

### Accidents de service et trajet

Tableau 120

Types d'accidents	Nombre d'accidents
Accident pour chute de hauteur	4 *
Accident pour contusion/coup : 4	4
Accident coupure/piqûre : 6	6
Accident exposition produit chimique : 1	1
Accident morsure/piqûre animale : 1	1
<b>Total d'accidents de service ou travail</b>	<b>16</b>

\*(1 accident du travail au Collège de France d'un personnel d'une société extérieure pris en charge par le service pour les premiers soins et orientation vers les urgences. Chute de hauteur/coupure).

**Appartenance des Accidents de Travail**

Tableau 121

Lieux des accidents de travail	Nombre d'accidents de travail
Collège de France	10
CNRS	1
ENS	1
Université	2
Stagiaire et société extérieurs	2
<b>Total d'accidents du travail</b>	<b>16</b>

**Soins ayant entraîné une sortie de l'établissement hors appel SAMU**

Tableau 122

Nature de la sortie	Nombre de sorties
Sorties en taxi retour domicile	3
Sortie en taxi vers urgences d'un hôpital	0
Sorties retour au domicile par ses propres moyens	6
Sortie en taxi vers médecin spécialiste	0
Sorties par ses propres moyens vers les urgences	7
Sorties par ses propres moyens vers médecins généralistes/ spécialistes	4
<b>Total de sorties</b>	<b>20</b>

**Orientation des patients**

Tableau 123

Types d'orientation	Nombre d'orientations
Orientations vers le médecin du travail du Collège de France	31
Orientations vers le médecin du travail d'autres administrations	6
Orientations vers médecins généralistes du Collège de France	71
Orientations vers l'ophtalmologue	7
Orientations vers le cardiologue	7
Orientations vers autres médecins spécialistes (rhumatologue, neurologues, dermatologues...)	11
Orientations vers médecins généralistes de ville	18
Orientations vers assistante sociale	3
Orientations vers structure CPAM pour bilan de santé complet	3
<b>Total d'orientations réalisées</b>	<b>157</b>

### **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 2024 :

- Visites des locaux de travail et des laboratoires
- Participation aux CHSCT
- Suivi de l'ergonomie de certains postes de travail ayant nécessité des demandes d'aménagements spécifiques. Ce suivi est réalisé en coopération avec le conseiller prévention de l'établissement et l'infirmière.

## **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 2022 et 2024**

Tableau 124

	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Nombre de réunions du CHSCT/FS du CSA	3	2	2
Nombre de réunions du CHSCT/FS du CSA extraordinaire	0	0	0
Nombre d'évacuations incendie	0	1	0
Nombre d'évacuations incendie en situations réelles	1	0	0

Tableau 125

	2022	2023	2024
Nombre d'assistantes de prévention	10	10	10
Nombre d'assistants de prévention	14	15	14
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>24</b>

Le Collège de France dispose de 24 assistants de prévention. Bien qu'exerçant leurs missions dans des unités de travail du Collège de France, les assistants de prévention ont différents employeurs dont le Collège de France (CNRS, ENS et INSERM). Leur mission est d'assister et de conseiller le responsable de la structure 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 la DRH.

Tableau 126

Formations en santé et sécurité au travail	Effectifs 2022	Effectifs 2023	Effectifs 2024
Assistants de prévention (initiale)	3	0	5
Assistants de prévention (continue)	24	24	24
Sauveteurs secouriste du travail	23	39	31
Habilitations électriques (formation initiale et recyclage)	10	5	0
Formation et recyclage SSIAP (1 et 2)	6	6	1
Journée nouveaux arrivants	1	1	1
Formation à la manipulation du système de sécurité incendie	14	0	0
Equipier 1ère intervention et premier témoin incendie	30	0	8
Chargés d'évacuation	8	0	13
Journée dédiée à l'aide médicale d'urgence	1	1	1
Membres du CHSCT – FS du CSA	10	7	4
Accueil du public en situation de handicap auditif	0	0	0
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>83</b>	<b>88</b>

#### IV.2.C. Risques psychosociaux

Tableau 127

	2022	2023	2024
Nombre de réunions de la cellule RPS	0	0	0
Actions menées	0	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, vise à assurer 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 offre 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 128

Catégorie	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés			Nombre de jours rachetés		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
A	71	71	79	127	153	354	271	292	410
B	36	35	36	73	101	168	100	104	169
C	24	24	21	16	32	37	93	108	182
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>130</b>	<b>136</b>	<b>216</b>	<b>286</b>	<b>559</b>	<b>464</b>	<b>504</b>	<b>761</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 2022 et 2024 du nombre de jours d'absence pour CMO par catégorie*

Tableau 129

Catégorie	2022		2023		2024	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
A	11	204	19	337	32	557
B	24	835	39	1 037	32	480
C	17	538	22	555	15	443
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>1 577</b>	<b>80</b>	<b>1 929</b>	<b>79</b>	<b>1 480</b>

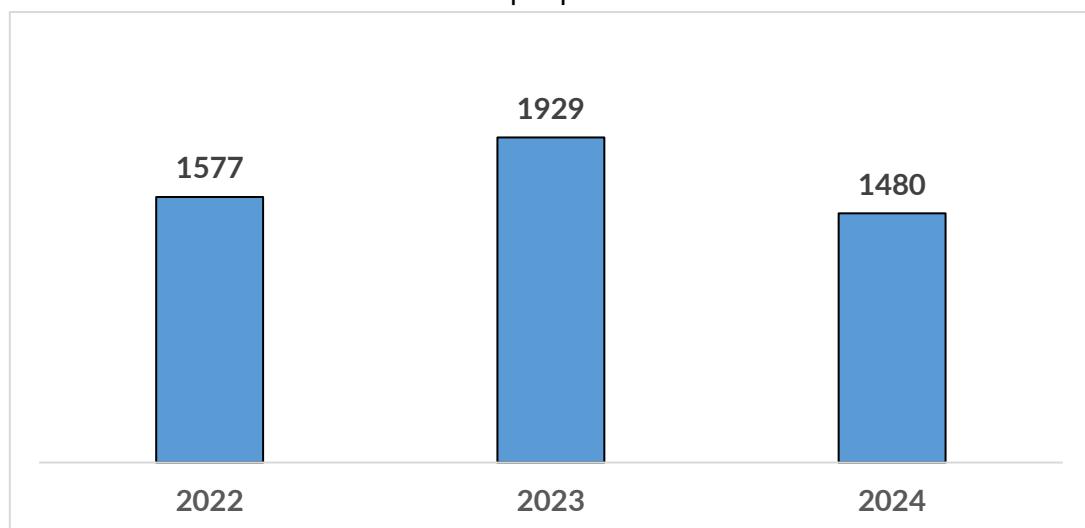
##### *Répartition du nombre de jours d'absence pour CMO par genre*

Tableau 130

	Jours	Agents
Femmes	1 298	55
Hommes	182	24
<b>Total</b>	<b>1 480</b>	<b>79</b>

##### *Comparaison entre 2022 et 2024 du nombre de jours d'absence pour CMO*

Graphique 50



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

#### Comparaison entre 2022 et 2024 du nombre de jours d'absence pour CLD et CLM

Tableau 131

	2022		2023		2024	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
CLD	0	0	1	182	1	366
CLM	2	368	1	201	5	1 133
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>368</b>	<b>2</b>	<b>383</b>	<b>6</b>	<b>1 499</b>

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

Tableau 132

		Jours	Agents
		Femmes	Hommes
CLD	Femmes	366	1
	Hommes	0	0
	<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>1</b>
CLM	Femmes	859	4
	Hommes	274	1
	<b>Total</b>	<b>1133</b>	<b>5</b>

#### Comparaison entre 2022 et 2024 du nombre de jours d'absence pour congé de formation professionnelle

Tableau 133

	2022		2023		2024	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Formation	0	0	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 134

	2022	2023	2024	
			Femmes	Hommes
Accident de travail	1	2	0	0
Accident de service	5	2	6	0
Accident de trajet	7	0	0	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

Tableau 135

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maladies professionnelles	0	0	0	0	1	0

#### IV.3.F. Les autres congés

Tableau 136

	2022		2023		2024	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Maternité	2	204	2	151	3	126
Paternité	5	125	4	103	4	72
Bonifié	2	96	5	184	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>425</b>	<b>11</b>	<b>438</b>	<b>7</b>	<b>198</b>

## IV.4. Absences

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

*Répartition du nombre de jours de carence en 2024 par genre*

Tableau 137

	Jours	Agents
Femmes	87	54
Hommes	27	23
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>77</b>

### IV.4.B. Travail syndical

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

Tableau 138

Type d'absence syndicale	Femmes	Hommes	Total Agents	Nombre de jours
Absence à titre syndical (art. 15)	1	2	3	10
Absence au titre de la FS du CSA (art. 95)	1	3	4	12
Absence exceptionnelle à titre syndical (art. 13)		2	3	21
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>43</b>

Absences syndicales déclarées par les élus du personnel sur l'outil de Gestion du temps de travail et des absences Ohris en 2024

## IV.5. Temps de travail

*Répartition des personnels par temps de travail*

Tableau 139

	BIATSS		EC		Total
Temps complet	230	91,6%	154	98,7%	384
Temps partiel	21	8,4%	2	1,3%	23
<b>Total</b>	<b>251</b>		<b>156</b>		<b>407</b>

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

Tableau 140

	BIATSS		EC		Total
Femmes	141	61,3%	62	40,3%	203
Hommes	89	38,7%	92	59,7%	181
<b>Total</b>	<b>230</b>		<b>154</b>		<b>384</b>

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

Tableau 141

	BIATSS		EC		Total
Femmes	13	61,9%	2	100,0%	15
Hommes	8	38,1%	0	0,0%	8
<b>Total</b>	<b>21</b>		<b>2</b>		<b>23</b>

## IV.6. Sanctions disciplinaires

### *Répartition des sanctions disciplinaires en 2024 par genre*

Tableau 142

	Agents
Femmes	0
Hommes	1
<b>Total</b>	<b>1</b>

Sanction du 1er groupe : avertissement non inscrit au dossier de l'agent.

## 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 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.

Conformément aux directives de la tutelle et l'accord-cadre signé par le MESR en juillet 2023, il a été demandé aux établissements d'enseignement supérieur de mettre à jour leur charte de Télétravail. Ainsi cette dernière a été mise à jour en 2024 avec une mise en œuvre à compter du 1er juillet 2024

### *Nombre de personnes exerçant des fonctions adaptées au télétravail*

Tableau 143

BIATSS Titulaires	143
BIATSS Contractuels	108
<b>Total</b>	<b>251</b>
Nombre d'agents en télétravail	126
%	50,2%

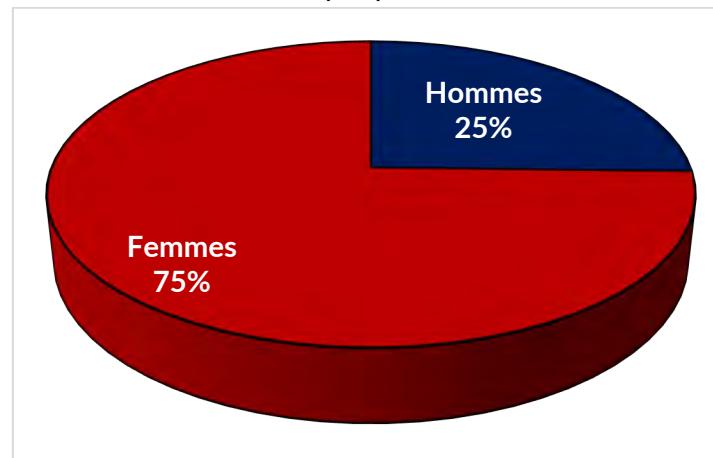
### *Répartition des personnels en situation de télétravail par genre*

Tableau 144

Femmes	Hommes
94	32

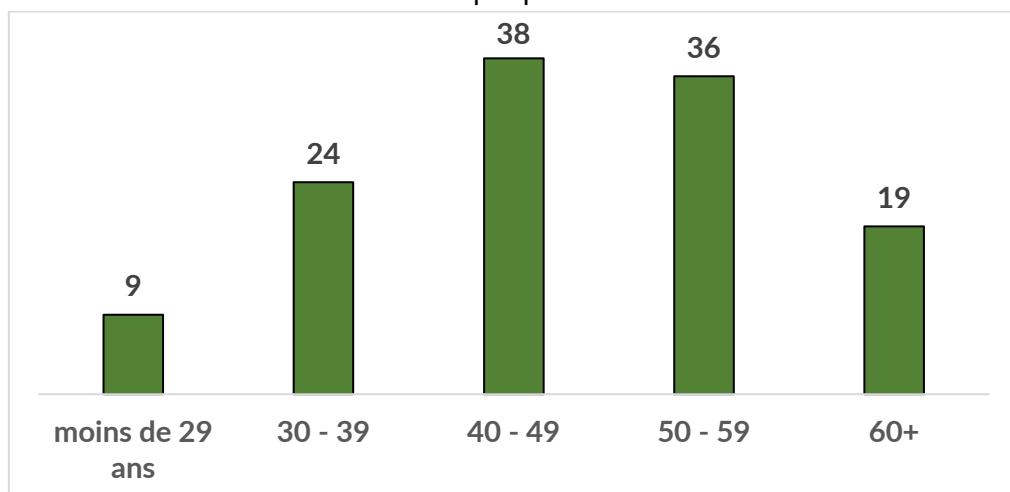
75% des agents en situation de télétravail sont des femmes.

Graphique 51



*Répartition des personnels en situation de télétravail par âge*

Graphique 52

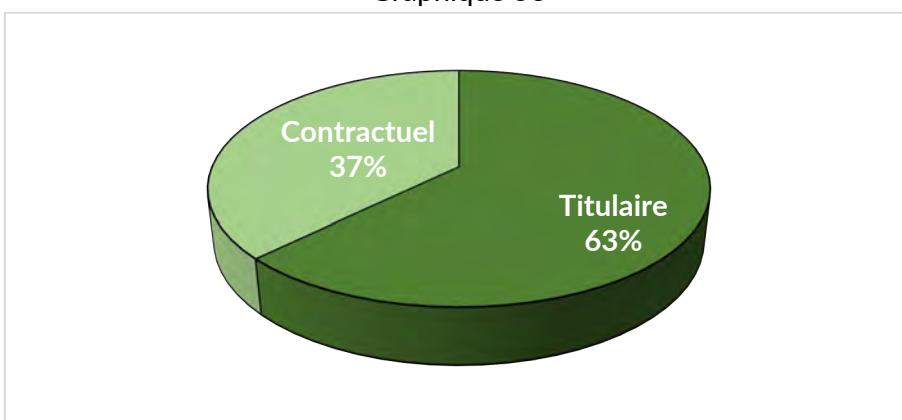


*Répartition des agents en situation de télétravail par situation statutaire*

Tableau 145

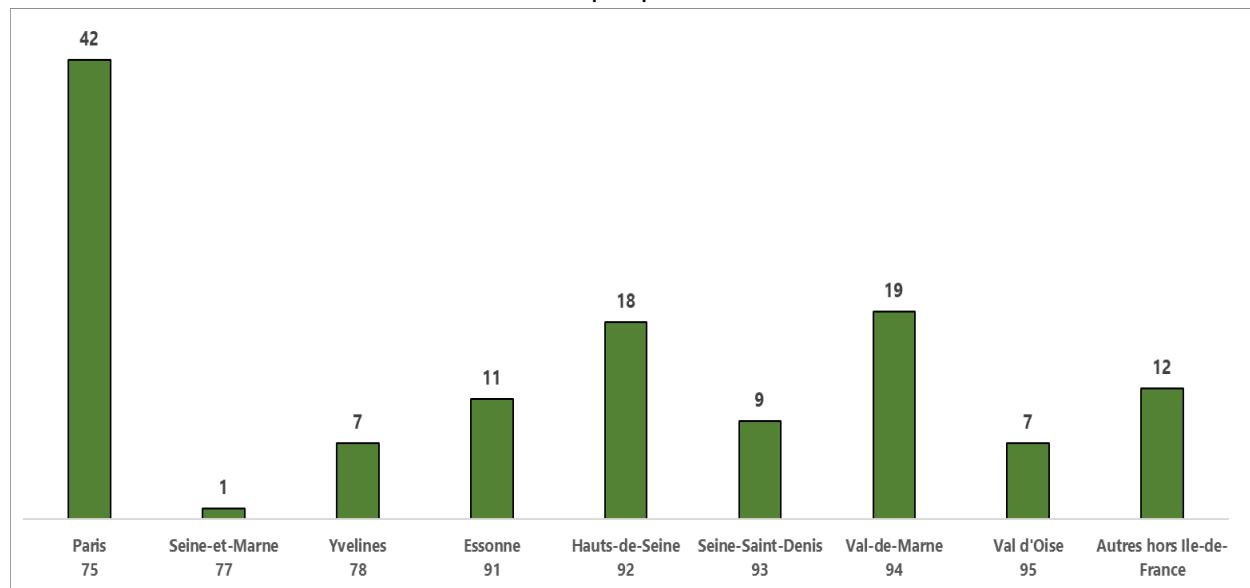
Titulaire	Contractuel
79	47

Graphique 53



**Répartition des agents en situation de télétravail par zone géographique**

Graphique 54



33% 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 2,88 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant annuel de 282,24 €. 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 2024, le coût de cette indemnité s'élève à 20 831,04 euros.

***Répartition des indemnités télétravail en 2024 par genre***

Tableau 146

Hommes	3 977,28 €
Femmes	16 853,76 €
<b>Total</b>	<b>20 831,04 €</b>

#### **IV.7.B. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique (article 80) a instauré l'obligation, pour tous les employeurs publics, de définir et de mettre en place un dispositif de signalement au bénéfice des agents qui s'estiment victimes d'agissements sexistes, d'actes de violence, de harcèlement à caractère sexuel et de discrimination liée au sexe. Ce dispositif recueille également les signalements des témoins de tels agissements.

Il traduit l'obligation de préserver la santé et l'intégrité physique de leurs agents, et de les protéger contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences et les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces et les injures, les diffamations ou les outrages dont ils pourraient être victimes.

Ce dispositif a fait l'objet de groupes de travail composés de représentants des personnels et de professeurs. Il a été présenté au CSA du 1er juin 2023 puis au CE du 15 juin 2023 et adopté par l'Assemblée du 25 juin 2023.

Le Collège de France s'engage à protéger ses personnels de tout agissement sexiste, de tout acte de violence, de harcèlement à caractère sexuel et de discrimination liée au sexe et à l'orientation sexuelle. Le Collège de France ne tolère aucune atteinte aux droits fondamentaux de la personne, à sa dignité, à sa santé et son intégrité physique ou à son avenir professionnel.

Composée de deux professeurs désignés par l'administrateur, du directeur des ressources humaines et du responsable des affaires juridiques, la cellule de signalement interne au Collège de France a pour rôle d'écouter et d'aider les personnels en recueillant leur signalement. Elle les oriente vers les professionnels compétents et s'assure de la mise en place des mesures nécessaires pour la protection

du personnel (mesures conservatoires, mise en œuvre d'une procédure disciplinaire, signalement au Procureur de la République).

Pour compléter le dispositif existant en interne et assurer une prise en charge et un accompagnement global des victimes de tout type de violences, le Collège de France a mis en place un partenariat avec la Fédération France Victimes. Son rôle est de recueillir les signalements, orienter le cas échéant vers les services internes du Collège de France, et proposer un accompagnement global et pluridisciplinaire (juridique, psychologique et social), dans la durée et en proximité par les associations d'aide aux victimes.

#### IV.7.C. Projet sport & bien-être et développement durable

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

Plusieurs activités ont été organisées en 2024 : la Course des Lumières, la Journée Sport, Bien-être & Développement durable et des cours hebdomadaires de yoga et de renforcement stretching sur les sites Marcelin Berthelot et Ulm.

Le Collège de France a organisé sa sixième Journée Sport, Bien-être & Développement durable le jeudi 19 septembre 2024 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 Crossfit.

Par ailleurs, le samedi 16 novembre 2024, 53 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 2024. 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 2024*

Tableau 148

Evènement	Coût	Nombre d'évènements	Nombre de participants
Cours de renforcement stretching	0 €	1 par semaine	Entre 15 et 20 par semaine
Cours de yoga	0 €	1 par semaine	Entre 20 et 25 par semaine
Journée sport & bien-être	0 €	1	60
Course des Lumières	3 522 €	1	53
<b>Total</b>	<b>3 522 €</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 2022 et 2024 du nombre de bénéficiaires par action sociale**  
Tableau 149

	2022	2023	2024
Etudes des enfants	1	2	4
Enfants handicapés	0	0	1
Loisirs et vacances	5	5	6
Chèques vacances	0	0	0
Séjours et centres aérés	2	1	1
Logement	2	0	0
Secours exceptionnel	3	2	2
Carte CEZAM	6	8	4
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>18</b>

*Répartition des bénéficiaires par genre*

Tableau 150

	Femmes	Hommes
Etudes des enfants	1	3
Enfants handicapés	1	1
Loisirs et vacances	4	2
Chèques vacances	0	0
Séjours et centres aérés	0	1
Logement	0	0
Secours exceptionnel	1	1
Carte CEZAM	1	3
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>11</b>

*Répartition des bénéficiaires par catégorie*

Tableau 151

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Etudes des enfants	2	0	2
Enfants handicapés	1	0	1
Loisirs et vacances	4	0	2
Chèques vacances	0	0	0
Séjours et centres aérés	0	0	1
Logement	0	0	0
Secours exceptionnel	1	0	1
Carte CEZAM	1	1	2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>9</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 2022 et 2024***

Tableau 152

	2022	2023	2024
<b>Total</b>	<b>14 629</b>	<b>16 428</b>	<b>17 392</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 Août.
- Le montant du loyer s'élève à 430 € / mois.

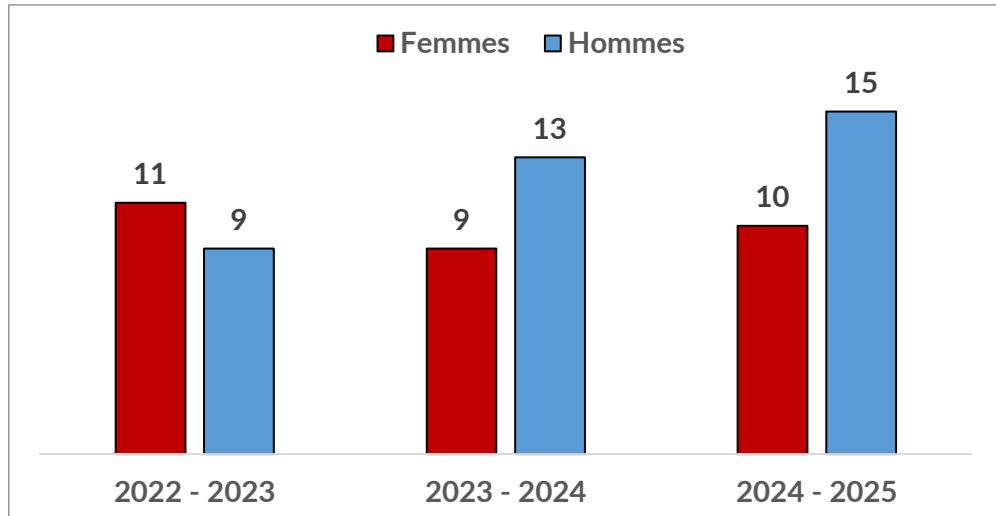
### ***Répartition des locataires par genre entre 2022 et 2024***

Tableau 153

	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Femmes	11	9	10
Hommes	9	13	15
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>25</b>

### ***Répartition des locataires par genre entre 2022 et 2024***

Graphique 55



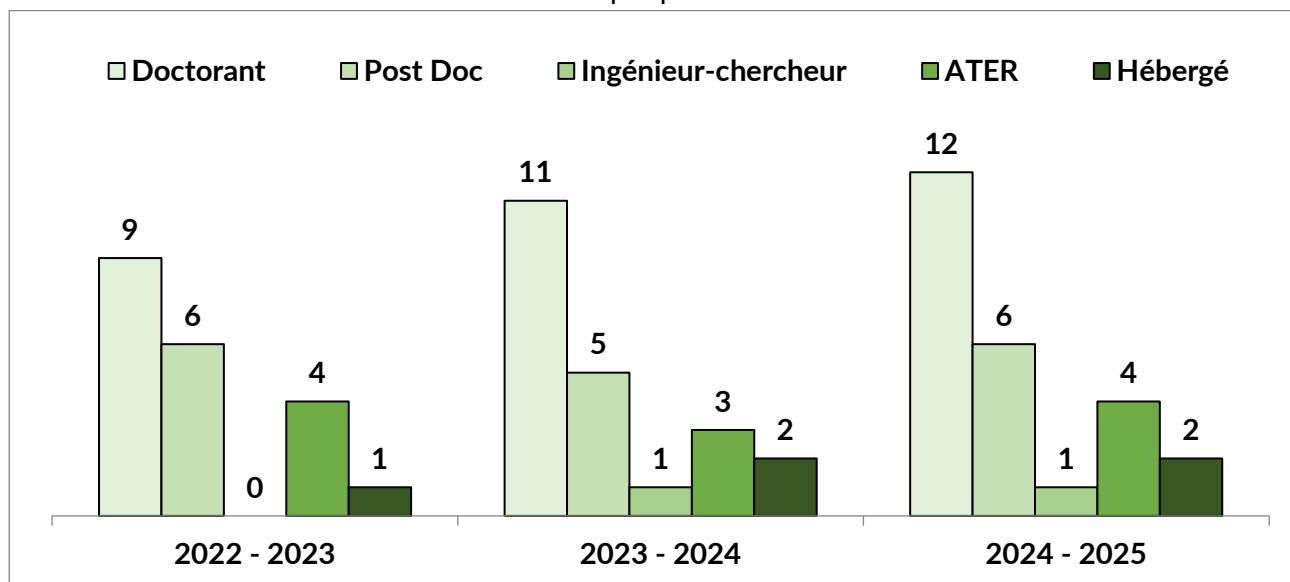
**Répartition des locataires par situation contractuelle entre 2022 et 2024**

Tableau 154

	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Doctorant	9	11	12
Post Doc	6	5	6
Ingénieur-chercheur	0	1	1
ATER	4	3	4
Hébergé	1	2	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>25</b>

**Répartition des locataires par situation contractuelle entre 2022 et 2024**

Graphique 56



## 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
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
DABF	Direction des affaires budgétaire et financière
DACRE	Direction des affaires culturelles et des relations extérieures
DBAC	Direction des Bibliothèques, Archives et Collections
DERIP	Direction des Enseignements, des Relations Internationales et des Partenariats
DGS	Direction générale des services
DIMA	Dispositif d'intéressement modulable d'activité

DPI	Direction du patrimoine immobilier
DPO	Data protection officer
DRFIP	Direction régionale des finances publiques
DRH	Direction des ressources humaines
DSGAE	Direction des Services Généraux, de l'Accueil et des Evènements
DSI	Direction des systèmes d'information
EC	Enseignant chercheur
EHESS	Ecole des hautes études en sciences sociales
ENS	Ecole normale supérieure
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
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	Maître 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	Règlement 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	Traitemet indiciaire brut
TMS	Troubles musculosquelettiques
UMR	Unité mixte de recherche
UMS	Unité mixte de service
VAE	Validation des acquis de l'expérience