



COLLÈGE
DE FRANCE
—1530—

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2022

SOMMAIRE

Les chiffres clés du Collège de France	8
INTRODUCTION	10
Qu'est-ce qu'un rapport social unique ?	10
Présentation des instances statutaires et fonctionnelles	11
Présentation des missions des « référents » du Collège de France	14
I. EFFECTIFS, CARRIÈRES ET RECRUTEMENTS	17
I.1. Présentation générale	17
I.2. Personnels rémunérés par le Collège de France	22
I.2.A. L'ensemble des effectifs	22
I.2.B. Les professeurs du Collège de France	28
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 pluriannuelles et annuelles	36
I.2.B.c. Les professeurs honoraires du Collège de France	38
I.2.C Les enseignants-chercheurs	39
I.2.C.a. Présentation générale des effectifs	39
I.2.C.b. Les maîtres de conférences titulaires	41
I.2.D. Les BIATSS titulaires	43
I.2.D.a Promotions de grade	51
I.2.D.b Promotions de corps	52
I.2.E. Les agents non titulaires	55
I.2.E.a. Les BIATSS non titulaires	59
I.2.E.b. Les chercheurs non titulaires	66
I.2.F. Les personnels en situation de handicap	69
I.2.G. Les vacataires, stagiaires et apprentis	71
I.2.G.a. Les vacataires	71
I.2.G.b. Les stagiaires	72
I.2.G.c. Les apprentis	73
I.3. Personnels non rémunérés par le Collège de France	74

I.4. Accueil des jeunes chercheurs	77
I.5. Recrutements	78
I.5.A Professeurs du Collège de France	78
I.5.B Enseignants-chercheurs	78
I.5.C BIATSS titulaires et non-titulaires	79
I.5.D Apprentis	82
II. EMPLOIS, RÉMUNÉRATIONS ET RÉGIME INDEMNITAIRE	83
II.1. Évolution des emplois	83
II.2. Masse salariale	84
II.2.A. Définition	84
II.2.B. Budget de l'État	84
II.2.C. Budget de l'établissement (Budget de recherche et Budget ressources propres)	85
II.3. Rémunération et régime indemnitaire	87
II.3.A. Primes et indemnités	87
II.3.B Salaire moyen, primes incluses, au Collège de France	94
II.4 Dépenses de protection sociale complémentaire	96
III. LA FORMATION CONTINUE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS	97
III.1 Les examens professionnels	97
III.2 La formation continue et initiale	97
III.2.A Le nombre d'agents (formation continue et initiale)	97
III.2.B Les dépenses	98
III.2.C Les formations dispensées : types, nombre, durée	98

IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL	100
IV.1. La médecine de prévention	100
IV.2. Hygiène, sécurité et conditions de travail	103
IV.2.A Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail	103
IV.2.B Bilan des formations en hygiène et sécurité	104
IV.3. Les congés	105
IV.3.A. Les congés annuels	105
IV.3.B. Le compte épargne-temps	105
IV.3.C. Les congés de maladie ordinaire	106
IV.3.D. Congés de longue maladie et longue durée	107
IV.3.E. Les accidents et maladies professionnelles	108
IV.3.F. Les autres congés	109
IV.4. Absences	109
IV.4.A Jours de carence	109
IV.4.B Travail syndical	109
IV.5 Temps de travail	110
IV.6 Sanctions disciplinaires	110
IV.7. Qualité de vie au travail	111
IV.7.A Télétravail	111
IV.7.B Risques psychosociaux	114
IV.7.C Projet sport & bien-être	114

V. ACTION SOCIALE	115
V.1. Les dépenses	115
V.2. Les bénéficiaires de l'action sociale	116
V.3. L'AURA	117
V.4 Les logements CROUS	117
V.5 Le Comité Local d'Action Sociale (CLAS)	119
VI. GLOSSAIRE	120

Les chiffres clés du Collège de France

RAPPORT SOCIAL UNIQUE / COLLEGE DE FRANCE

Chiffres clés 2022

Effectifs

Le Collège de France compte :

808 agents

50% sont des personnels rémunérés par le Collège de France

50% sont des personnels hébergés

Focus sur les personnels du Collège de France :

407 agents dont

148 enseignants-chercheurs

259 BIATSS

53% sont des femmes

47% sont des hommes

Les agents du Collège de France ont en moyenne 45 ans

Statut des personnels :

215 sont des agents fonctionnaires

192 sont des agents contractuels

Répartition des personnels par fonctions :

Fonctions bibliothèques : 49 agents

Fonctions recherche : 212 agents

Fonctions administratives : 146 agents

Masse Salariale

La masse salariale du Collège de France c'est :

Rémunérations principales 14 614 034 €

Rémunération accessoires 241 762 €

Primes et indemnités 3 281 640 €

Charges patronales 10 367 129 €

TOTAL 28 504 565 €

Formation

La formation au Collège de France représente :

586 jours de formations en 2022

150 000€ de budget

376 agents ont participé aux formations en 2022

INTRODUCTION

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

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

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

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

- *Methodologie*

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

Sont considérés comme faisant partie des effectifs les personnels en position d'activité, en détachement entrant et en mise à disposition entrante. Par conséquent, sont exclus les bénévoles, retraités, doctorants hébergés, boursiers, les personnes en congés de longue durée, mises à disposition sortantes. La date d'observation retenue est le 31 décembre 2022. Certaines données (notamment concernant la masse salariale) portent sur l'année civile 2022, d'autres sur l'année universitaire 2021-2022. Une observation de l'évolution sur les deux années précédentes a été effectuée lorsque cela était possible.

- *Nomenclature*

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

L'appellation « enseignants-chercheurs » (EC) recouvre les personnels suivants : maîtres de conférences, attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), maîtres de conférences associés, professeurs invités, post-doctorants 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 de jeunes chercheurs associés maîtres de conférences et ATER, et d'autre part d'agents recrutés sur des fonctions administratives (BIATSS).

Les données sont en équivalents temps plein travaillés (ETPT). Un ETPT représente l'unité de décompte des emplois proportionnelle à la quotité de temps de travail d'un agent sur l'année.

Exemples :

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

Présentation des instances statutaires et fonctionnelles

Régi en 2022 par le décret du 24 juillet 2014, le Collège de France est un grand établissement d'enseignement supérieur ayant pour mission de contribuer au développement et au progrès de la science et de la culture, de promouvoir la recherche et d'en diffuser les résultats par des enseignements, des missions et des publications. Il est organisé en chaires. L'établissement est dirigé par un Administrateur, nommé par décret du Président de la République après avoir été élu par l'Assemblée du Collège de France pour une durée de trois ans renouvelables. La situation particulière du Collège de France résulte de ses enseignements délivrés sans condition d'accès et sans finalité de diplôme, et du principe de mutabilité des chaires.

- *L'Assemblée*

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

- *Le Bureau*

Le bureau du Collège de France, composé de l'Administrateur, du Vice-président de l'Assemblée et du secrétaire de l'Assemblée, peut s'adjoindre, sur décision de l'administrateur, tout professeur du Collège de France chargé d'une mission temporaire ou permanente. L'ensemble du bureau et des professeurs chargés de mission constituent le bureau élargi. Le bureau est notamment chargé de préparer les travaux de l'Assemblée et de veiller à la mise en œuvre des décisions de l'assemblée. Il se réunit au moins trois fois par trimestre sur convocation de l'administrateur qui adresse aux membres l'ordre du jour dans la semaine qui précède la réunion.

- *L'Administrateur*

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

- *Le Directeur Général des Services*

Placé sous l'autorité directe de l'Administrateur, le directeur général des services a autorité sur l'ensemble des directions. Il est assisté d'une directrice générale des services adjointe.

- *L'Agent comptable*

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

- *Le Conseil d'Etablissement (CE)*

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

- *Le Comité Technique (CT)**

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

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

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

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

*A compter du 1^{er} Janvier 2023, le comité social d'administration devient l'instance de dialogue social

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

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

Le CHSCT examine toutes les questions relatives à :

- la sécurité et la santé au travail et amélioration les conditions de travail des personnels ;
- l'intégration de la sécurité en amont des activités, en particulier au sein des projets d'aménagement modifiant la santé, la sécurité ou les conditions de travail ;
- l'information et la sensibilisation des personnels sur la nature des risques encourus.

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

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

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

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

- *La Commission 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 consulté sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence.

*A compter du 1^{er} Janvier 2023, le comité social d'administration devient l'instance de dialogue social

- *La Commission des Emplois*

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

- *La Commission d'Action sociale*

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

Présentation des missions des « référents » du Collège de France

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

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

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

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

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

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

- *La personne responsable de l'accès aux documents administratifs et des questions relatives à la réutilisation des informations publiques : Arnaud Roffignon (DGS)*

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

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

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

- *Le référent déontologue : Pierre Rosanvallon*

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

- *Le référent lanceur d'alerte : Dario Mantovani*

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

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

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

- *Le référent égalité : Rahma Ribardière (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. A cet effet, le référent accompagne et conseille les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité.

- *Le correspondant handicap : Fabienne Tafé (DRH)*

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

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

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

I. EFFECTIFS, CARRIÈRES ET RECRUTEMENTS

I.1. Présentation générale

En 2022, le Collège de France rémunère 407 personnels (BIATSS, professeurs et enseignants-chercheurs). En parallèle, on dénombre 401 personnels hébergés au Collège de France et rémunérés par d'autres organismes tels que le CNRS, l'INSERM, plusieurs universités et établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

Tableau 1

Organisme de rattachement	BIATSS	PR et EC	Total
Collège de France	259	148	407
	64%	36%	
CNRS	55	125	180
	31%	69%	
INSERM	12	26	38
	32%	68%	
Universités	8	101	109
	7%	93%	
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé etc.)	16	58	74
	22%	78%	
Total	350	458	808
	43%	57%	

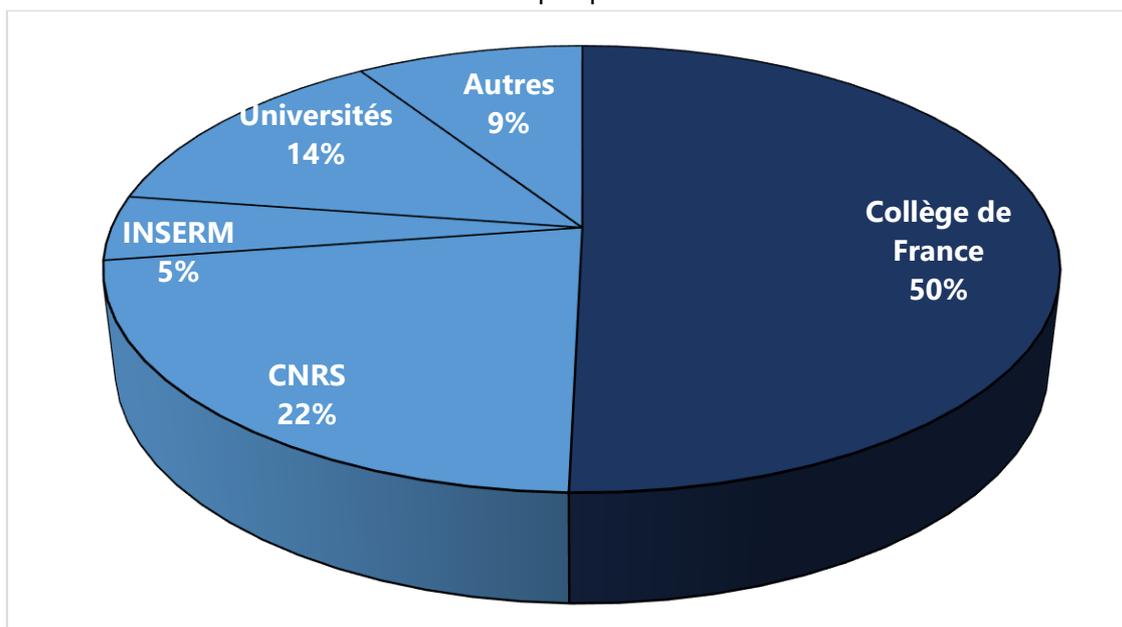
Les effectifs du Collège de France

Tableau 2

	Femmes		Hommes		Total effectifs
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Fonctions Bibliothèques	33	67,3%	16	32,7%	49
Fonctions Recherche	100	47,2%	112	52,8%	212
Fonctions Administratives	82	56,2%	64	43,8%	146
Sous Total type de fonctions	215	52,8%	192	47,2%	407
Titulaires CDF	109	50,0%	109	50,0%	218
Contractuels CDF	106	56,1%	83	43,9%	189
Sous Total CDF	215	52,8%	192	47,2%	407
Enseignants chercheurs CDF	59	39,9%	89	60,1%	148
Biatss Titulaires et contractuels CDF	156	60,2%	103	39,8%	259
Sous Total CDF	215	52,8%	192	47,2%	407
Biatss Titulaires CDF	95	57,9%	69	42,1%	164
Biatss Contractuels CDF	61	64,2%	34	35,8%	95
Sous Total BIATSS	156	60,2%	103	39,8%	259
EC titulaires CDF	14	25,9%	40	74,1%	54
EC contractuels CDF	45	47,9%	49	52,1%	94
Sous Total EC	59	39,9%	89	60,1%	148
Hébergés enseignants chercheurs	129	41,6%	181	58,4%	310
Hébergés BIATSS	53	58,2%	38	41,8%	91
Sous total hébergés	182	45,4%	219	54,6%	401
Doctorants hébergés (<i>non comptabilisés dans RSU</i>)	64	39,3%	99	60,7%	163
Honoraires (<i>non comptabilisés dans RSU</i>)	4	6,9%	54	93,1%	58
Base générale Professeurs honoraires et doctorants hébergés	465	45,2%	564	54,8%	1029

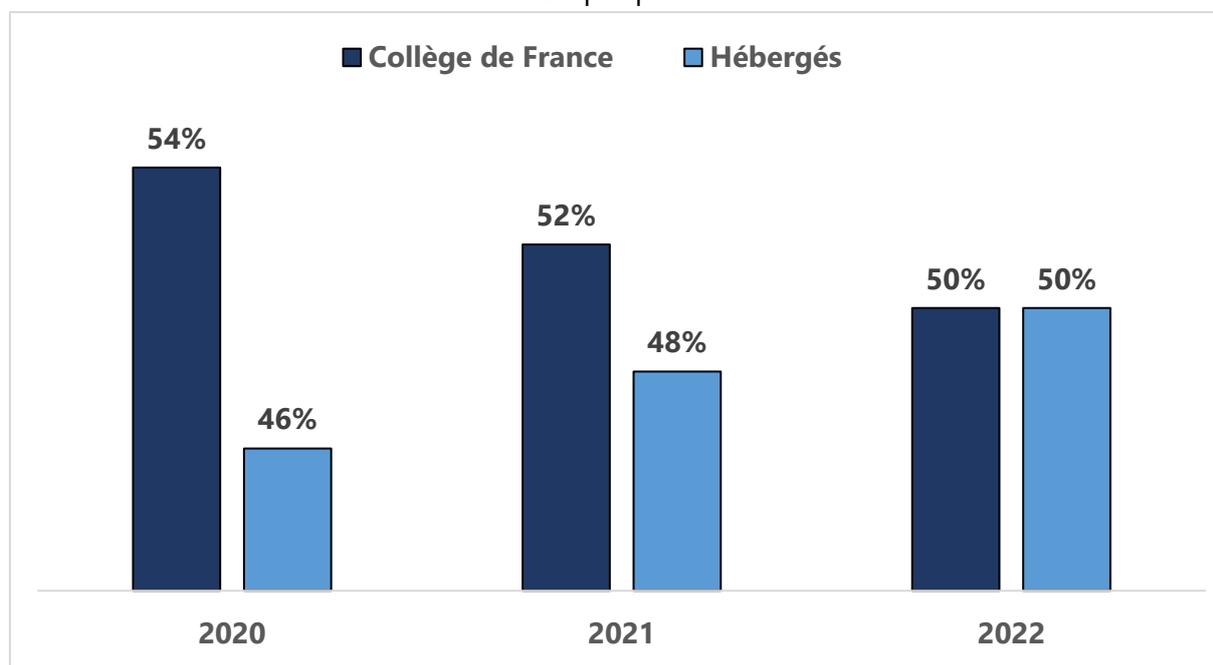
Répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 1



Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des effectifs par organisme de rattachement

Graphique 2



En 2022, on note que 50% des personnels en activité sont employés par des organismes extérieurs.

**Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des EC
par organisme de rattachement**

Tableau 3

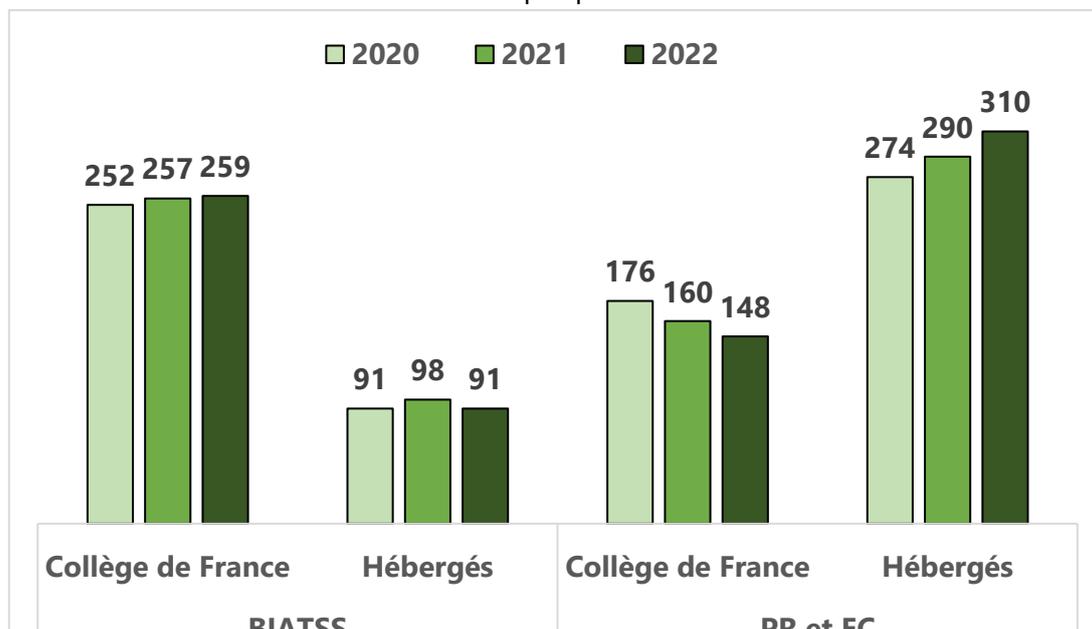
Organisme de rattachement	BIATSS			PR et EC			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Collège de France	252	257	259	176	160	148	428	417	407
	59%	62%	64%	41%	38%	36%			
CNRS	50	51	55	110	115	125	160	166	180
	31%	31%	31%	69%	69%	69%			
INSERM	13	13	12	23	26	26	36	39	38
	36%	33%	32%	64%	67%	68%			
Universités	3	5	8	59	85	101	62	90	109
	5%	6%	7%	95%	94%	93%			
Autres (EPHE, EHESS, ENS, INALCO, Privé etc.)	25	29	16	82	64	58	107	93	74
	23%	31%	22%	77%	69%	78%			
Total	343	355	350	450	450	458	793	805	808
	43%	44%	43%	57%	56%	57%			

Si on remarque une légère hausse des effectifs globaux en 2022, on constate que le pourcentage des personnels hébergés par l'établissement est en augmentation.

Il est à noter cependant une baisse des effectifs d'enseignants chercheurs contractuels. Cela s'explique par une baisse des recrutements sur ressources propres.

**Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des effectifs
par type de population et par organisme de rattachement**

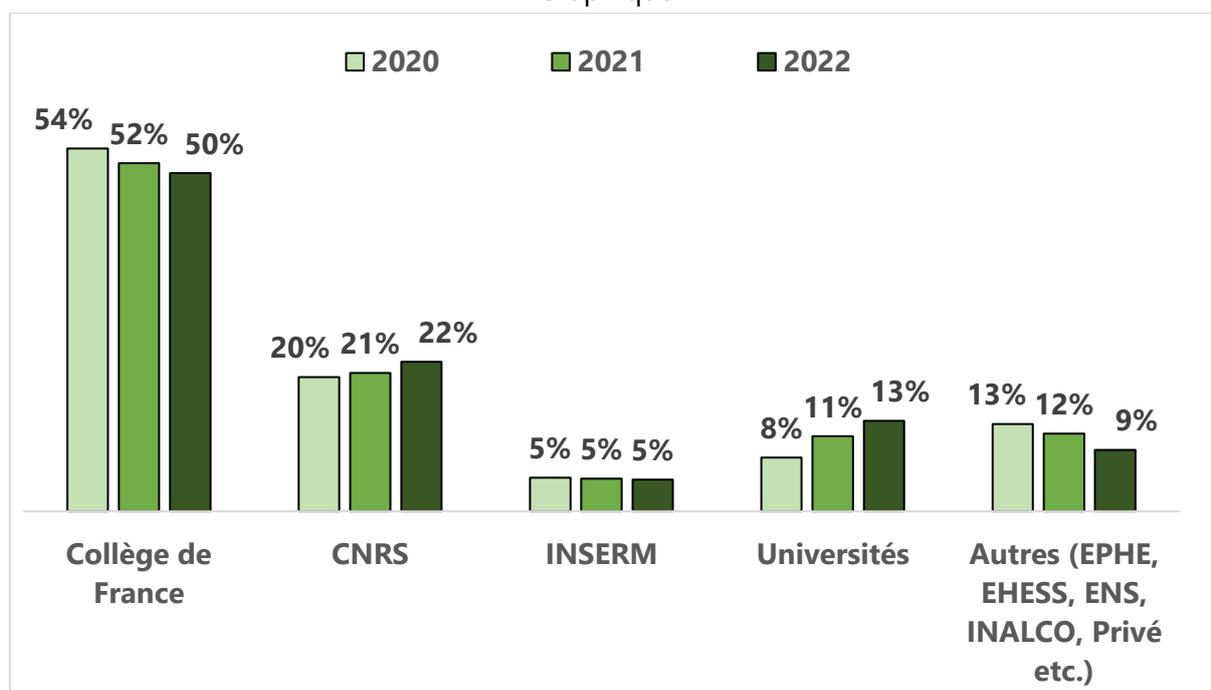
Graphique 3



L'effectif des personnels rémunérés par le Collège de France en 2022 est en baisse par rapport à 2021 (-2.4%) alors que celui des personnels hébergés est en hausse de 3.4%.

**Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des effectifs par organisme de
rattachement**

Graphique 4



I.2. Personnels rémunérés par le Collège de France

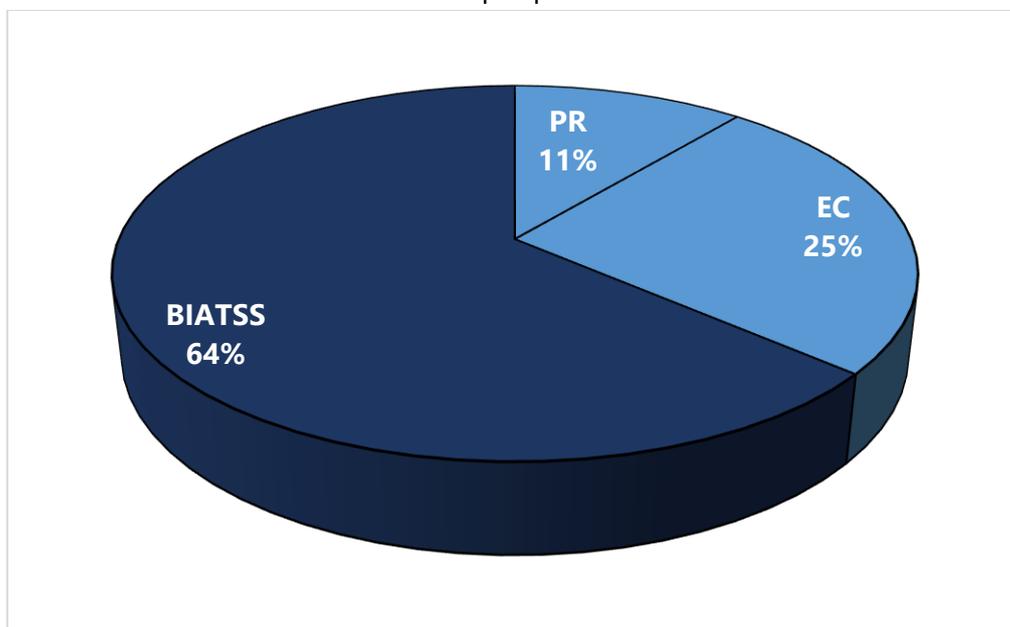
I.2.A. L'ensemble des effectifs

Tableau 4

Personnels rémunérés par le Collège de France		2020		2021		2022		
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Enseignants-Chercheurs	Professeurs	40	9%	41	10%	45	11%	
	MCF	10	2%	8	2%	8	2%	
	EC contractuels	126	29%	111	27%	95	23%	
BIATSS	Titulaires	A	64	15%	68	16%	68	17%
		B	57	13%	54	13%	54	13%
		C	56	13%	48	12%	40	10%
	Contractuels	A	40	9%	52	12%	62	15%
		B	19	4%	21	5%	22	5%
		C	16	4%	14	3%	13	3%
Total		428		417		407		

Répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs

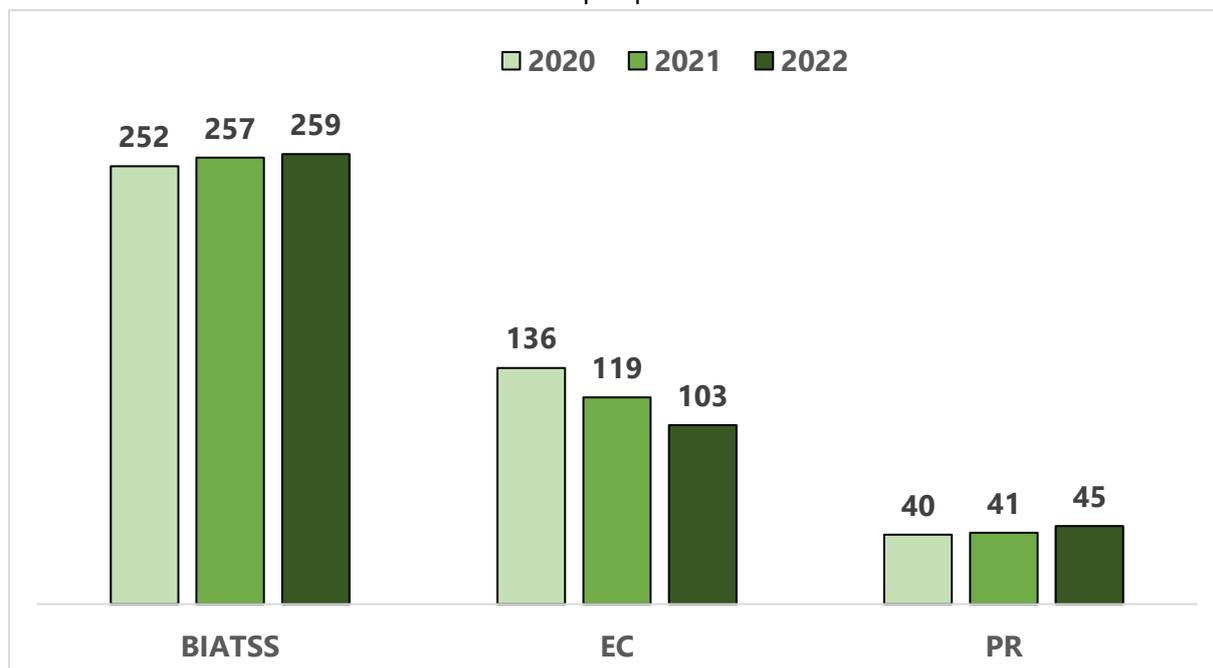
Graphique 5



En 2022, les effectifs rémunérés par le Collège de France sont en baisse de 2.4%. 64% des personnels sont des personnels des Bibliothèques, ingénieurs, techniciens et personnels administratifs.

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des BIATSS, des professeurs et des enseignants-chercheurs

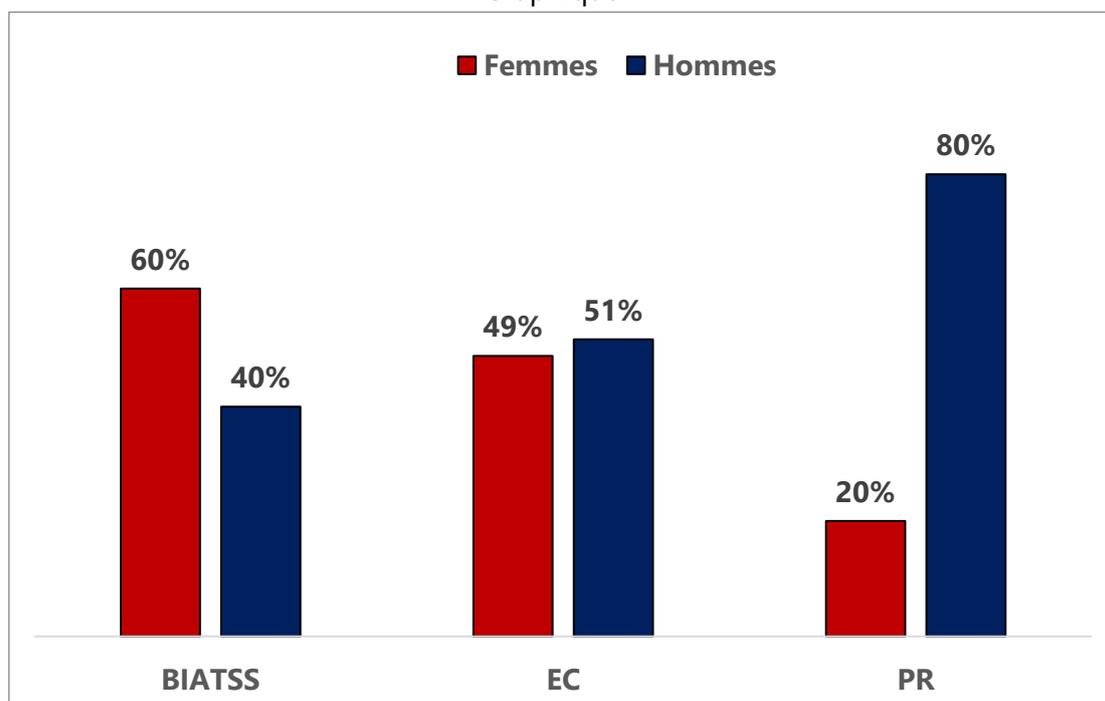
Graphique 6



Le nombre des personnels BIATSS est en légère augmentation par rapport à 2021. On remarque une baisse du nombre des enseignants-chercheurs rémunérés par le Collège de France.

Répartition des BIATSS, des Professeurs et des EC en 2022 par genre

Graphique 7



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

Tableau 5

Actions	BIATSS		PR et EC		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
05 - Bibliothèques et documentation	46	18%	3	2%	49	12%
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	33	13%	42	28%	75	18%
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	2	1%	3	2%	5	1%
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	13	5%	37	25%	50	12%
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	2	1%	3	2%	5	1%
11 - Sciences de l'homme et de la société	18	7%	57	39%	75	18%
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	0	0%	2	1%	2	0%
13 - Diffusion des savoirs et musées	29	11%	1	1%	30	7%
14 - Immobilier	44	17%	0	0%	44	11%
15 - Pilotage et support du programme	72	28%	0	0%	72	18%
Total	259		148		407	

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. 56% des enseignants-chercheurs du Collège de France sont regroupés dans les domaines dits des « sciences Expérimentales ». 44 % des personnels BIATSS occupent des fonctions de pilotage et immobilier.

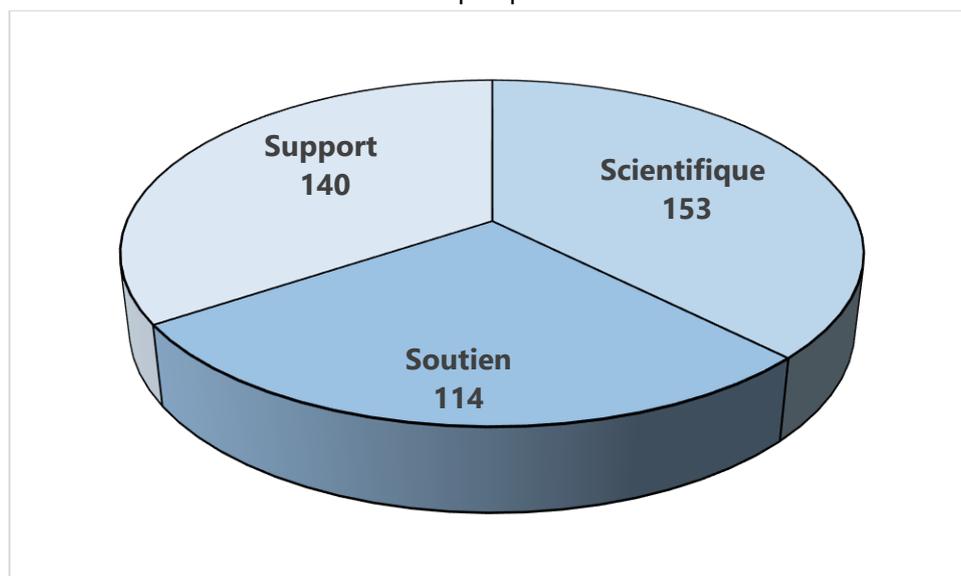
Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des effectifs par action

Tableau 6

Actions	2020 effectifs	2021 effectifs	2022 effectifs
05 - Bibliothèques et documentation	52	51	49
06 - Sciences de la vie, biotechnologie et santé	83	76	75
07 - Mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication	10	9	5
08 - Physique-chimie et sciences pour ingénieur	49	48	50
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	9	8	5
11 - Sciences de l'homme et de la société	82	81	75
12 - Recherche interdisciplinaire et transversale	9	6	2
13 - Diffusion des savoirs et musées	22	25	30
14 - Immobilier	49	48	44
15 - Pilotage et support du programme	63	65	72
Total	428	417	407

Répartition des effectifs par filière

Graphique 8



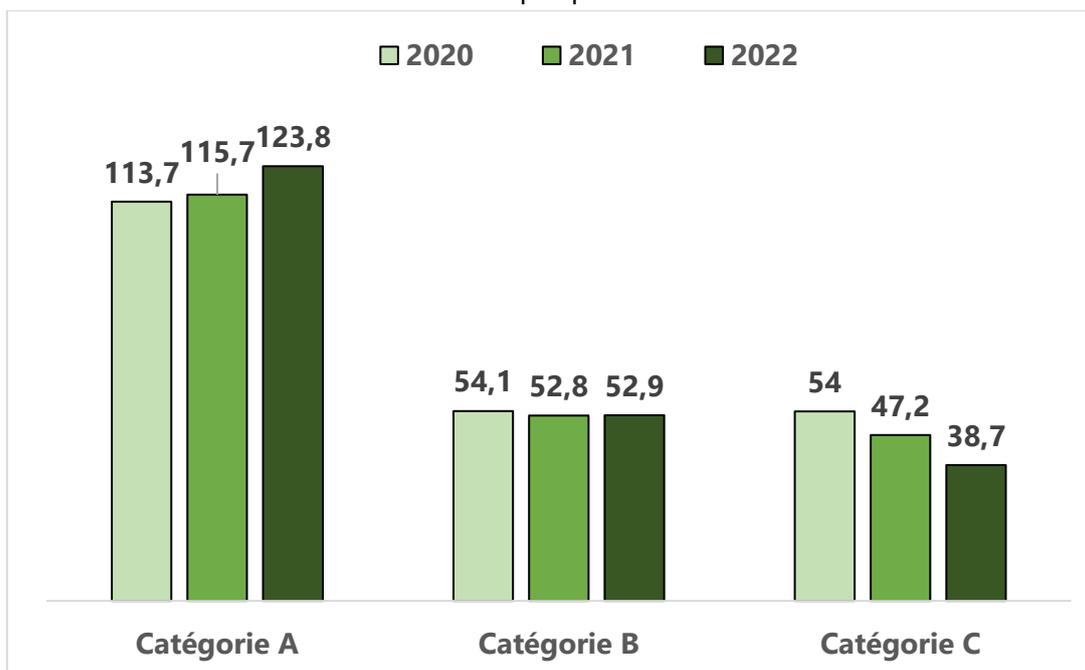
Les filières supports sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métiers du Collège de France : la diffusion des savoirs et recherche, mais sans être en lien direct avec le cœur du métier. Sont identifiées comme filière de support les fonctions RH, systèmes d'information, achats, fonction patrimoniale, logistique, juridique et les services généraux.

Les filières supports se distinguent des fonctions de soutien. Peuvent être identifiées comme fonction de soutien l'assistance technique et administrative de la recherche, les ressources documentaires, les relations internationales, les affaires générales ou encore l'informatique scientifique.

Les filières scientifiques sont constituées des fonctions métiers du Collège de France ; recherche, enseignement et diffusion des savoirs.

Comparaison entre 2020 et 2022 des ETPT des agents titulaires par catégorie

Graphique 9



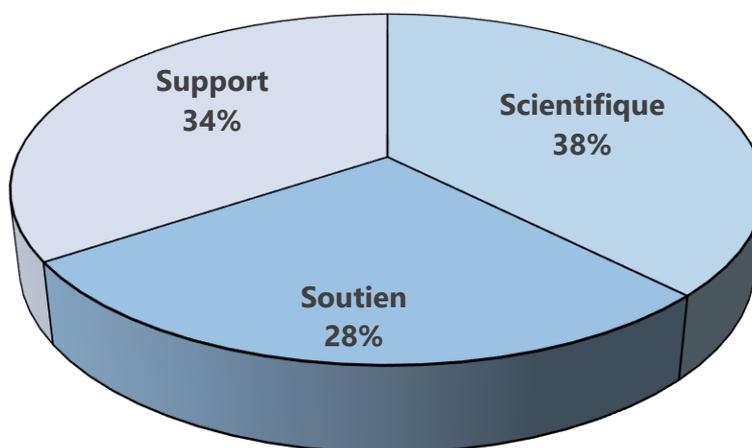
Comparaison entre 2020 et 2022 des ETPT des agents titulaires par catégorie

Tableau 7

	2020		2021		2022	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	115	113,7	117	115,7	124	123,8
Catégorie B	56	54,1	54	52,8	54	52,9
Catégorie C	56	54	48	47,2	40	38,7
Total	227	221,8	219	215,7	218	215,4

Répartition des agents titulaires par filière

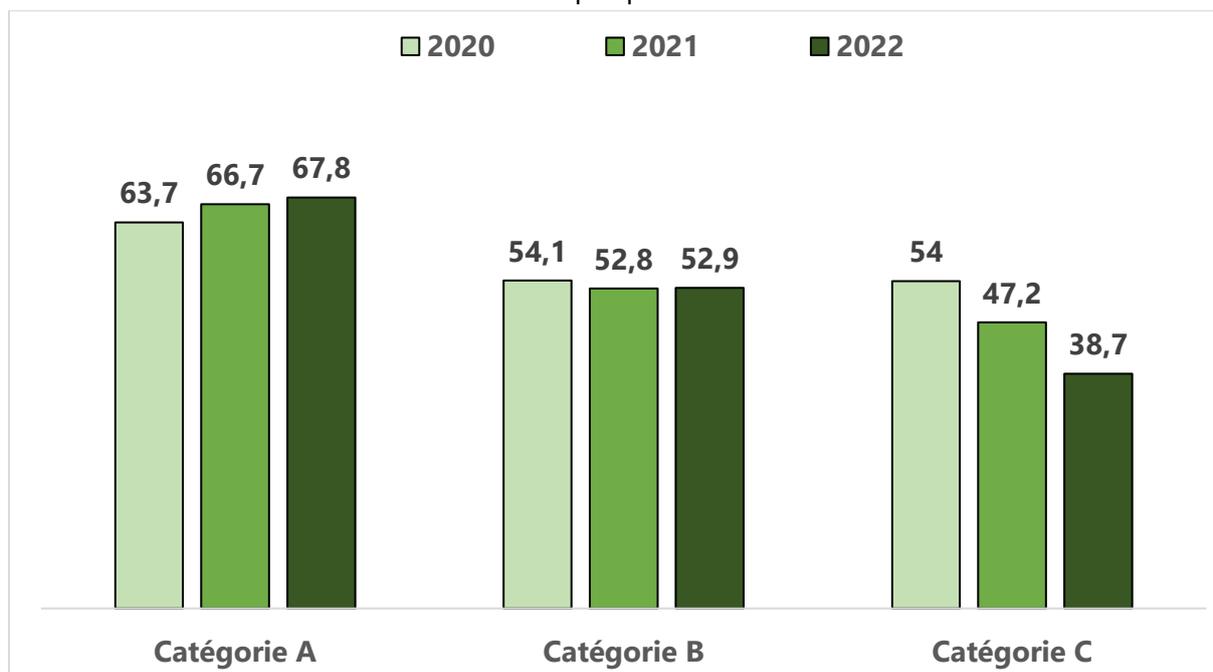
Graphique 10



En 2022, 38% des effectifs des agents titulaires sont issus de la filière scientifique.

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

Graphique 11



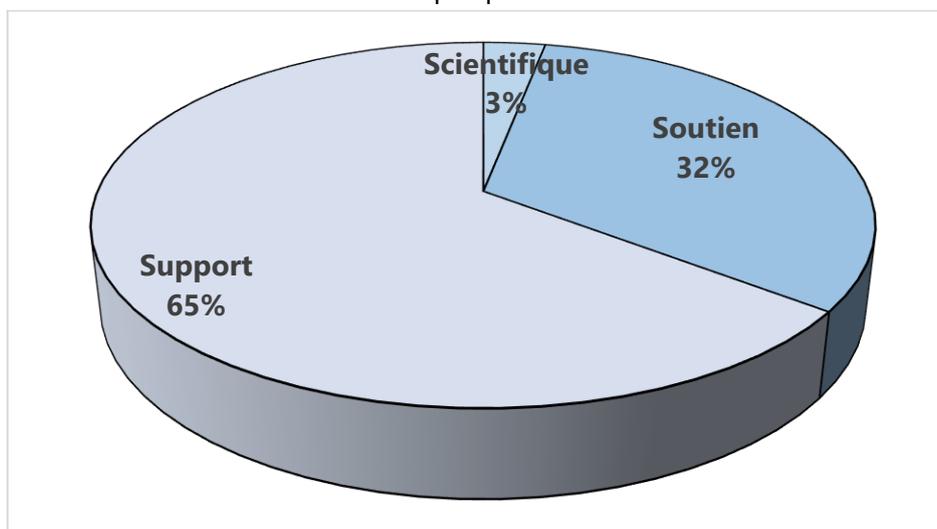
Comparaison entre 2020 et 2022 des ETPT des BIATSS titulaires par catégorie

Tableau 8

	2020		2021		2022	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
Catégorie A	65	63,7	68	66,7	68	67,8
Catégorie B	56	54,1	54	52,8	54	52,9
Catégorie C	56	54	48	47,2	40	38,7
Total	177	171,8	170	166,7	162	159,4

Répartition des BIATSS titulaires par filière

Graphique 12



En 2022, les filières support représentent 65% des effectifs des BIATSS titulaires.

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

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

Evolution entre 2020 et 2022 des effectifs des professeurs du Collège de France sur les chaires pérennes et non pérennes

Tableau 9

	2020	2021	2022
Professeurs du Collège de France	40	41	45
Professeurs sur chaires annuelles	2	6	7
Professeurs sur chaires internationales	7	3	1
Total	49	50	53

Effectifs des professeurs par genre

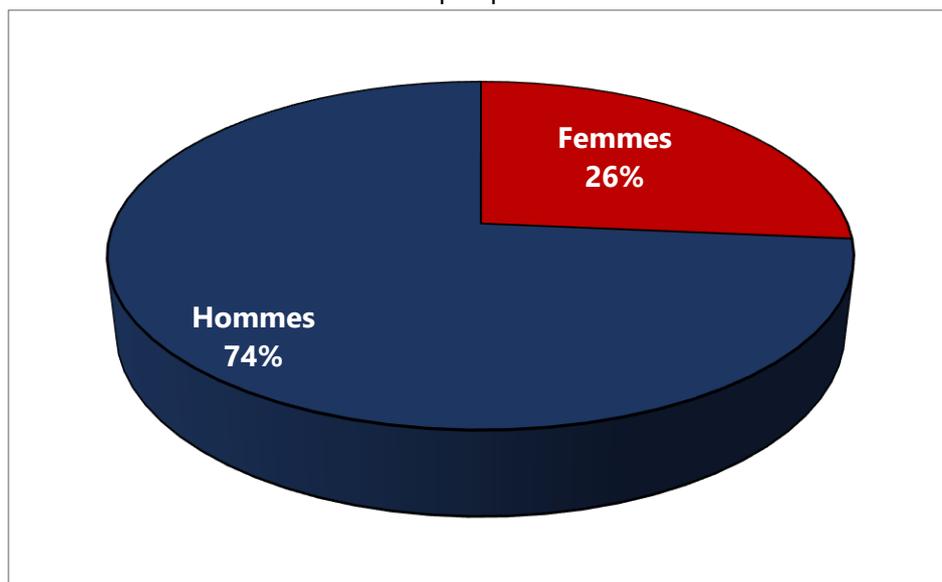
Tableau 10

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs du Collège de France	7	33	7	34	9	36
Professeurs sur chaires annuelles	0	2	2	4	5	2
Professeurs sur chaires internationales	1	6	0	3	0	1
	8	41	9	41	14	39

En 2022, 20% des professeurs du Collège de France sont des femmes, contre 17% en 2021.

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

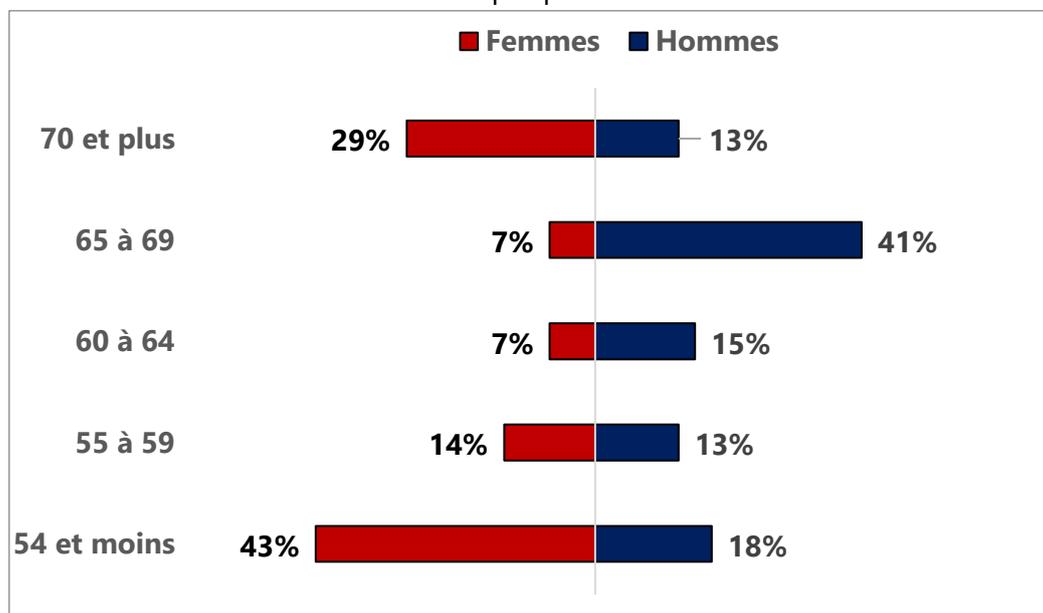
Graphique 13



Près de 3 professeurs du Collège de France sur 4 sont des hommes.

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

Graphique 14



Les professeurs du Collège de France sont, en 2022, pour 64% d'entre eux, âgés de plus de 60 ans, contre 63% en 2021 et 56% en 2020. Les femmes représentent 20% des effectifs ; 66% d'entre elles sont âgées de moins de 60 ans contre 58% en 2020. La moyenne d'âge des professeurs du Collège de France est de 62 ans, comme en 2021.

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

Comparaison entre 2020 et 2022 des professeurs du Collège de France entrants et sortants

Tableau 11

		2020	2021	2022
Arrivée	Nomination *	3	1	5
Départ	Démission	1	0	0
	Départ à la retraite	8	0	1
	Décès (honoraires)	1	2	9

*Sur décret du président de la république

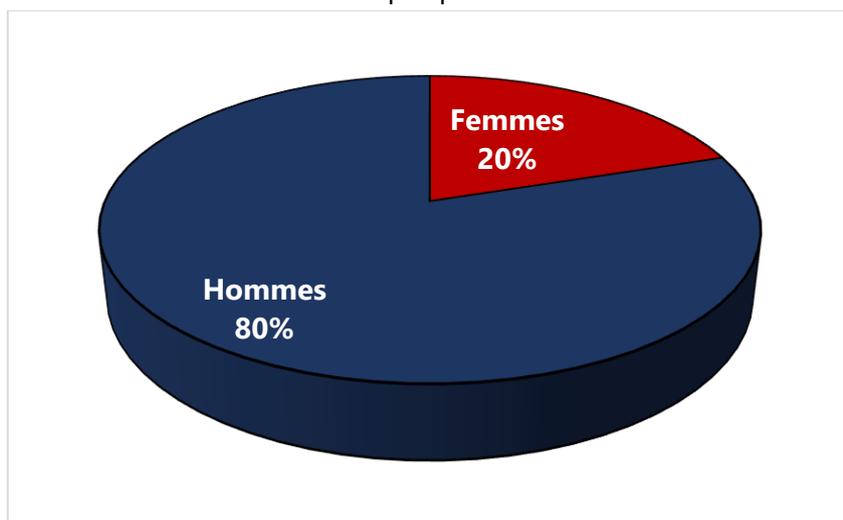
Répartition des professeurs du Collège de France sur chaires statutaires par genre selon l'année de nomination

Tableau 12

Année de nomination	Femmes	Hommes	Effectifs
2001		1	1
2002		1	1
2003		1	1
2005		1	1
2008	1	3	4
2010	1		1
2011		1	1
2012	1	1	2
2013		3	3
2014	1	4	5
2015		3	3
2016		1	1
2017	1	2	3
2018		3	3
2019	1	5	6
2020	1	2	3
2021		1	1
2022	2	3	5
Total	9	36	45

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

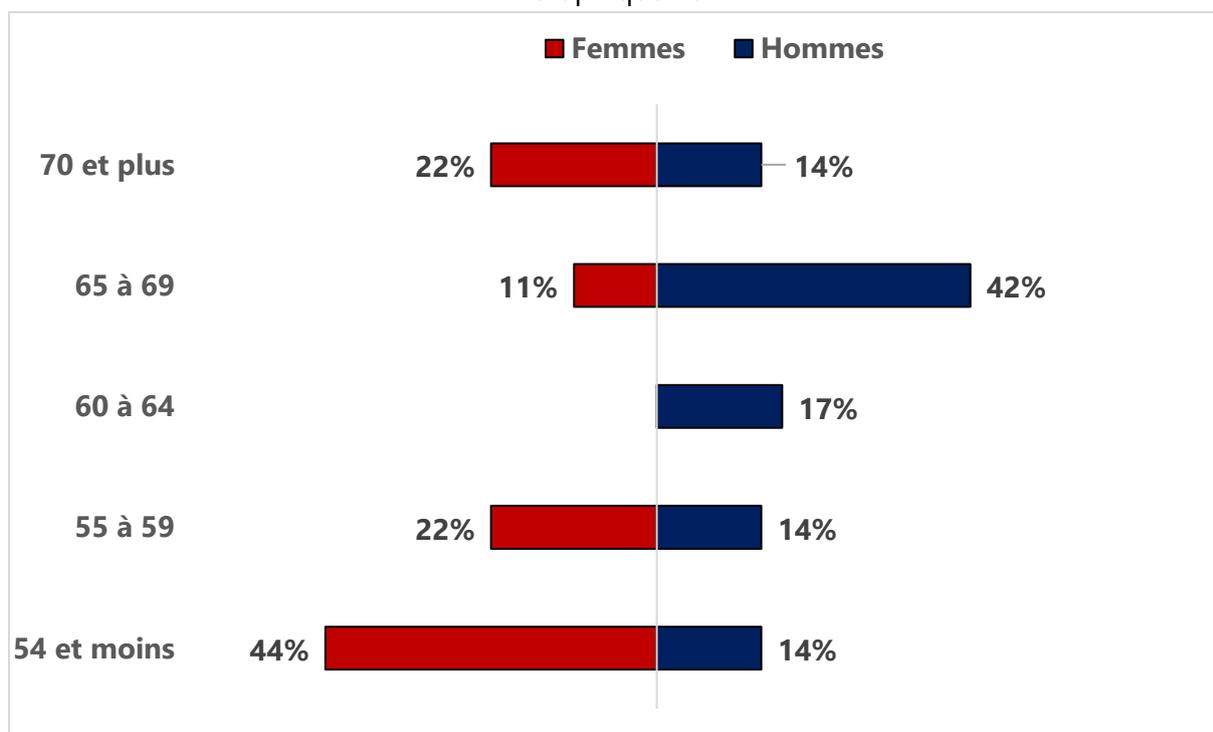
Graphique 15



Quatre professeurs du Collège de France sur cinq sont sur chaires statutaires, 80% sont des hommes.

Répartition des professeurs des chaires statutaires par âge et par genre

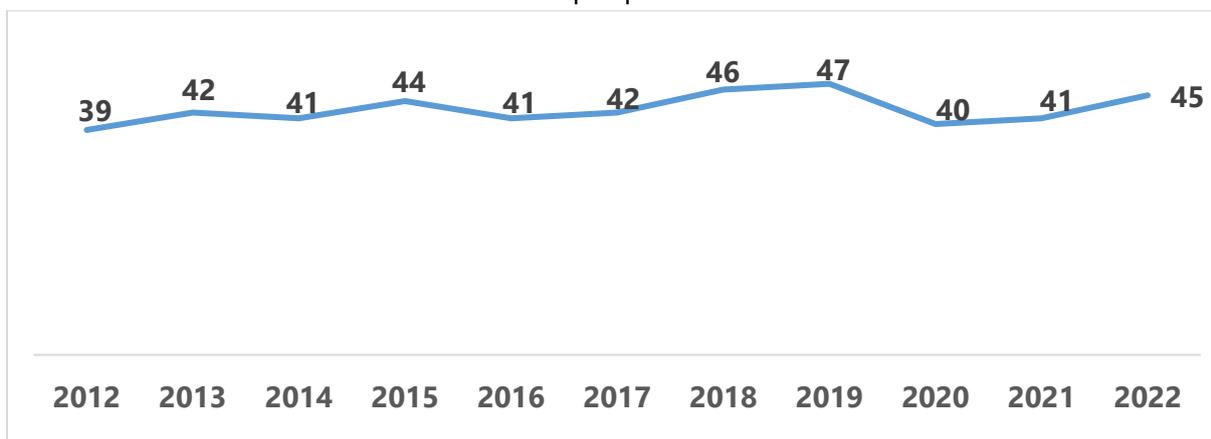
Graphique 16



56% des Professeurs hommes sont âgés de plus de 65 ans. En revanche près de deux professeurs femmes sur trois ont moins de 60 ans.

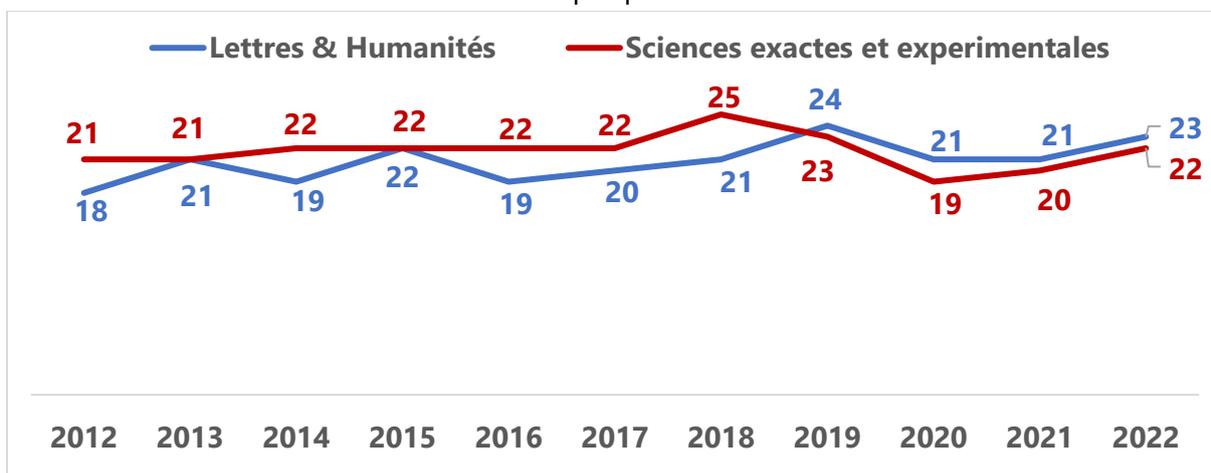
Evolution des effectifs des professeurs sur chaires statutaires pour la période 2012-2022

Graphique 17



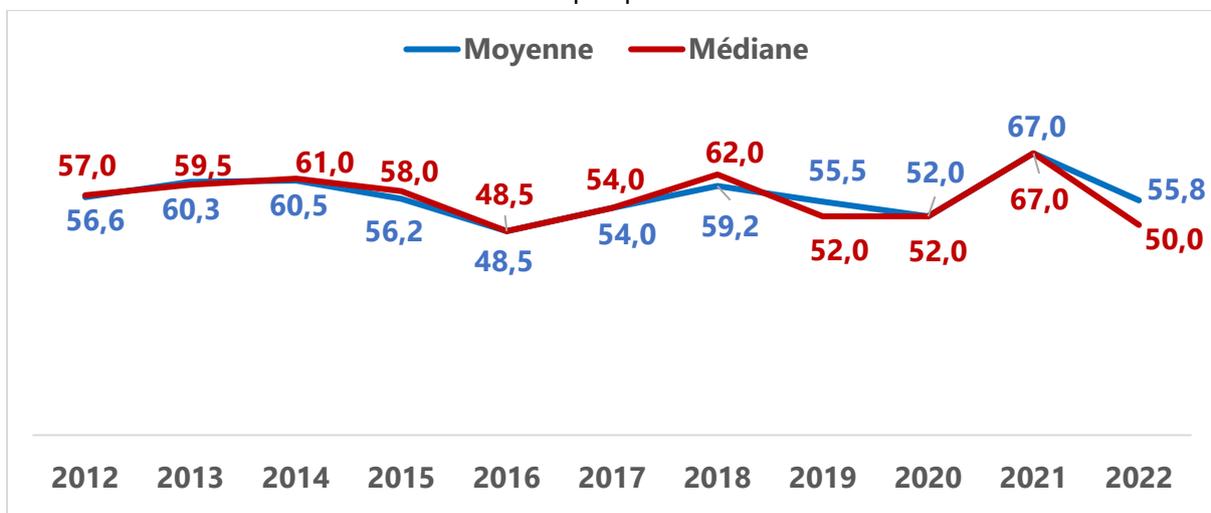
Evolution des effectifs des professeurs sur chaires statutaires par domaine d'activité pour la période 2012-2022

Graphique 18



Comparaisons relatives à l'âge des professeurs sur chaires statutaires au moment de leur recrutement par année pour la période 2012-2022: moyenne et médiane

Graphique 19



Evolution des chaires statutaires entre 2019 et 2022

Instituts	Année académique 2019-2020 (47 chaires statutaires)		Année académique 2020-2021 (40 chaires statutaires)		Année académique 2021-2022 (41 chaires statutaires)		Année académique 2022-2023 (45 chaires statutaires)	
	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire	Professeurs	Intitulé Chaire	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	Stanislas Dehaene	Psychologie cognitive expérimentale	Stanislas Dehaene	Psychologie cognitive expérimentale	Stanislas Dehaene	Psychologie cognitive expérimentale
	Alain Fischer	Médecine expérimentale	Sonia Garel	Neurobiologie et immunité	Sonia Garel	Neurobiologie et immunité	Sonia Garel	Neurobiologie et immunité
	Edith Heard	Épigénétique et mémoire cellulaire	Edith Heard	Épigénétique et mémoire cellulaire	Edith Heard	Épigénétique et mémoire cellulaire	Edith Heard	Épigénétique et mémoire cellulaire
	Thomas Lecuit	Dynamiques du vivant	Thomas Lecuit	Dynamiques du vivant	Thomas Lecuit	Dynamiques du vivant	Thomas Lecuit	Dynamiques du vivant
	Lluis Quintana-Murci	Génomique humaine et évolution	Lluis Quintana-Murci	Génomique humaine et évolution	Lluis Quintana-Murci	Génomique humaine et évolution	Lluis Quintana-Murci	Génomique humaine et évolution
	Christine Petit	Génétiq ue et physiologie cellulaire			Jean-Jacques Hublin	Paléanthropologie	Jean-Jacques Hublin	Paléanthropologie
	Philippe Sansonetti	Microbiologie et maladies infectieuses					Denis Duboule	Évolution du développement et des génomes
Institut de chimie	Marc Fontecave	Chimie des processus biologiques	Marc Fontecave	Chimie des processus biologiques	Marc Fontecave	Chimie des processus biologiques	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
	Clément Sanchez	Chimie des matériaux hybrides						
Institut de mathématiques et de sciences numériques	Claire Voisin	Géométrie algébrique	Timothy Gowers	Combinatoire	Timothy Gowers	Combinatoire	Timothy Gowers	Combinatoire
	Xavier Leroy	Sciences du logiciel	Xavier Leroy	Sciences du logiciel	Xavier Leroy	Sciences du logiciel	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	Stéphane Mallat	Sciences des données	Stéphane Mallat	Sciences des données	Stéphane Mallat	Sciences des données
						Nalini Anantharaman	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	Françoise Combes	Galaxies et cosmologie	Françoise Combes	Galaxies et cosmologie	Françoise Combes	Galaxies et cosmologie
	Jean Dalibard	Atomes et rayonnement	Jean Dalibard	Atomes et rayonnement	Jean Dalibard	Atomes et rayonnement	Jean Dalibard	Atomes et rayonnement
	Bernard Derrida	Physique statistique	Bernard Derrida	Physique statistique	Bernard Derrida	Physique statistique	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	Marc Henneaux	Champs, cordes et gravité	Marc Henneaux	Champs, cordes et gravité	Marc Henneaux	Champs, cordes et gravité
	Jean-François Joanny	Matière molle et biophysique	Jean-François Joanny	Matière molle et biophysique	Jean-François Joanny	Matière molle et biophysique	Jean-François Joanny	Matière molle et biophysique
	Barbara Romanowicz	Physique de l'intérieur de la terre						

Instituts	Année académique 2019-2020		Année académique 2020-2021		Année académique 2021-2022		Année académique 2022-2023 (45)	
	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
	Jean-Noël Robert	Philologie de la civilisation japonaise	Jean-Noël Robert	Philologie de la civilisation japonaise	Jean-Noël Robert	Philologie de la civilisation japonaise		
Nicolas Grimal	Civilisation pharaonique : archéologie, philologie, histoire							
Institut d'études littéraires et linguistiques	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
	Antoine Compagnon	Littérature française moderne et contemporaine : histoire, critique, théorie						
	Carlo Ossola	Littératures modernes de l'Europe néolatine						
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-XVIe siècle	Patrick Boucheron	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIe siècle	Patrick Boucheron	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIe siècle	Patrick Boucheron	Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIe 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 Liti	Histoire des Lumières, XVIIIe-XXIe siècle
						Esther Duflo	Pauvreté et politiques publiques	
						Didier Fassin	Questions morales et enjeux politiques dans les sociétés contemporaines	

Les chaires statutaires entre 2020 et 2022

Tableau 13

Créations	Terminaisons
2020	
Paléanthropologie	Littératures françaises modernes et contemporaines : histoire, critiques, théorie
Pauvreté et politiques publiques	Médecine expérimentale
	Civilisations pharaoniques : archéologie, philologie, histoire
	Littératures modernes de l'Europe néolatine
	Génétique et physiologie cellulaire
	Physique de l'intérieur de la terre
	Chimie des matériaux hybrides
	Microbiologie et maladies infectieuses
2021	
Géométrie spectrale	
Civilisation de l'Egypte pharaonique	
Histoire des Lumières (XVIIIe-XXIe siècle)	
Formation planétaire: de la Terre aux exoplanètes	
Evolution du développement et des génomes	
Questions morales et enjeux politiques dans les sociétés contemporaines	
Activations en chimie moléculaire	
2022	
Géométrie et physique mathématique	Philologie de la civilisation japonaise

Sur cette période de trois ans, 10 chaires statutaires ont été publiées au Journal Officiel tandis que 9 chaires ont été clôturées en raison du départ à la retraite de leur titulaire.

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

Les chaires pluriannuelles entre 2020 et 2022

Tableau 14

Chaires internationales	
2020/2021	
Jean-Jacques Hublin	
Jean-Louis Cohen	
Bénédicte Savoy	
Sanjay Subrahmanyam (6 mois)	
Denis Duboule	
Edhem Eldem	
Ngo Bao-Chau	
2021/2022	
Denis Duboule Edhem Eldem Ngo Bao-Chau	
2022/2023	
Ngo Bao-Chau	

Les chaires annuelles entre 2020 et 2022

Tableau 15

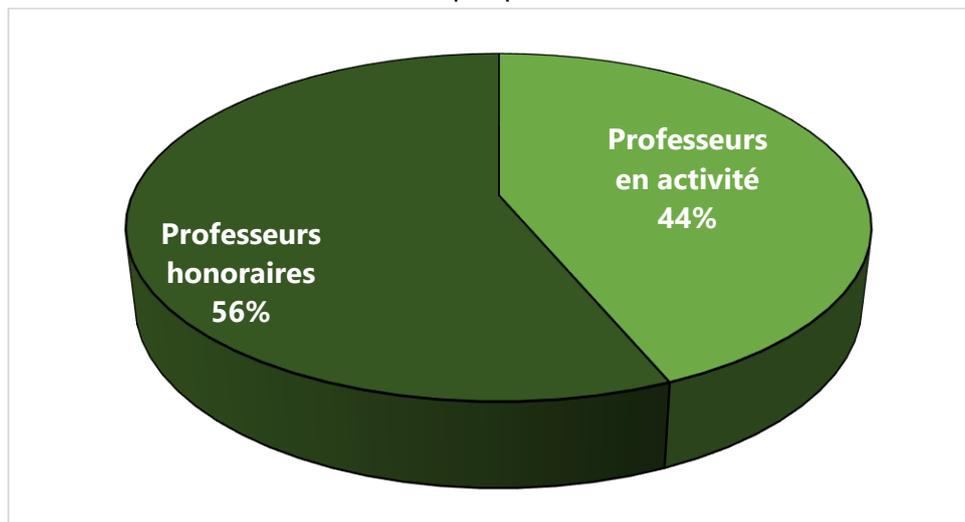
CHAIRE INRIA	Chaire Fondation Bettencourt Schueller	Chaire annuelle Francophonie : AUF	Chaire annuelle Santé publique: Agence Santé Publique France	Chaire annuelle Biodiversité et Ecosystèmes	Chaire annuelle Avenir Commun Durable	Chaire annuelle L'invention de l'Europe par les langues et la culture	Chaire annuelle Création artistique
2020/2021							
Frédéric Magniez	Reporté	Reporté	Reporté	Christopher Bowler			
2021/2022							
Wendy Elizabeth Mackay	Daniel Lincot	Reporté	Rémy Slama	Tatiana Giraud	Christian Gollier	Alberto Manguel	
2022/2023							
Reporté	Lydéric Bocquet	Phuong Bui Tran	Mathilde Touvier	Virginie Courtier Orgogozo	Laurence Boisson de Chazournes	Mieke Bal	Benoît Peeters

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

En 2022, 58 professeurs honoraires continuent leurs travaux de recherches et de publications. Ils participent toujours à la vie scientifique du Collège de France.

Répartition des professeurs en activité et des professeurs honoraires

Graphique 20



L'âge de la retraite des professeurs titulaires du Collège de France est de 73 ans. Il est fixé par le code de l'éducation. Un professeur parvenu à la retraite devient à vie professeur honoraire du Collège de France. Il peut en outre accéder au titre de professeur émérite soit de droit (s'il est membre de l'Institut de France ou s'il s'est vu conférer 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 2022, l'écart entre le nombre des professeurs en activité et celui des professeurs honoraires se réduit par rapport à 2021. Cela s'explique par un plus grand nombre de créations de chaires que de terminaisons liés aux départs en retraite.

Répartition des professeurs en activité et des professeurs honoraires par genre

Tableau 16

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs sur chaires statutaires	7	33	40	7	34	41	9	36	45
Professeurs honoraires	5	62	67	5	61	66	4	54	58

I.2.C Les enseignants-chercheurs

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

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

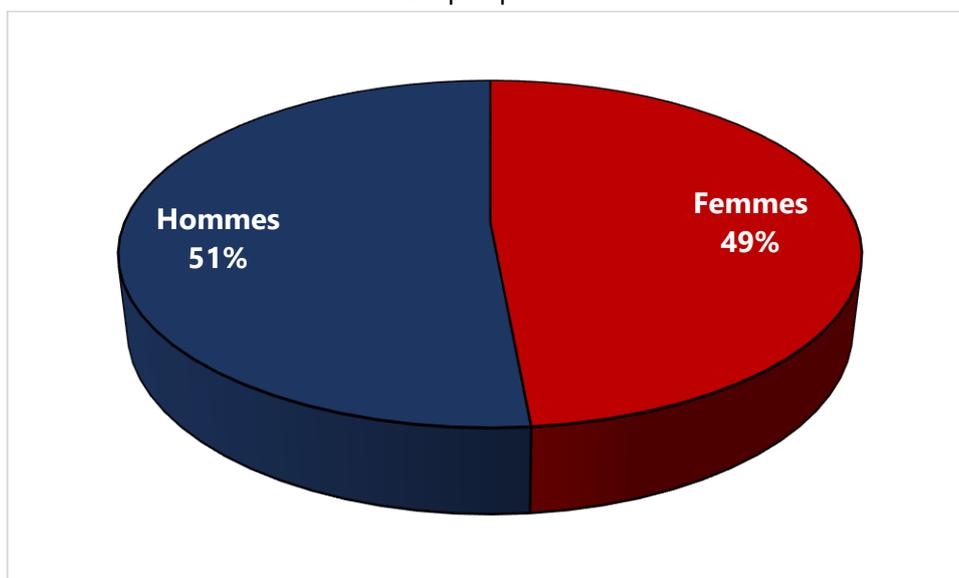
Répartition des enseignants-chercheurs par type de population et par genre

Tableau 17

	Femmes	Hommes	Effectif	%
Maitres de conférences	4	3	7	7%
Maitres de conférences associés	0	2	2	2%
Doctorants et post-doctorants	32	29	61	59%
ATER	7	7	14	14%
Autres chercheurs	7	12	19	18%
Total	50	53	103	

Répartition des enseignants-chercheurs par genre

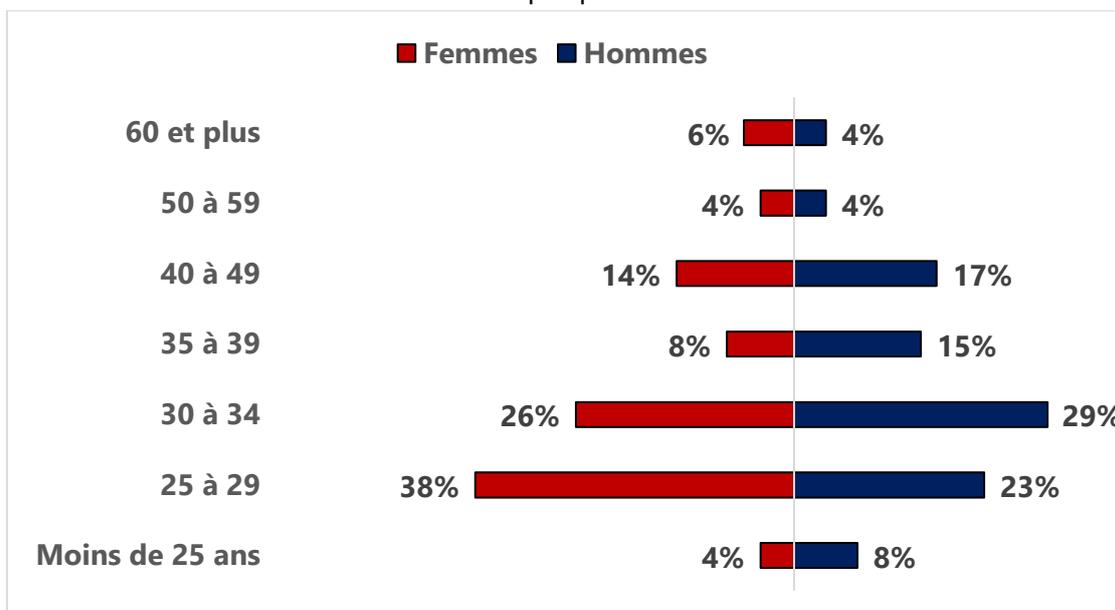
Graphique 21



49% des enseignants-chercheurs rémunérés par le Collège de France en 2022 sont des femmes, contre 39% en 2020. Cette évolution se révèle notamment dans les effectifs des doctorants et post doctorants.

Répartition des enseignants-chercheurs par âge et par genre

Graphique 22



Chez les enseignants chercheurs, 90% sont âgés de moins de 50 ans. La moyenne d'âge est de 34.7 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.

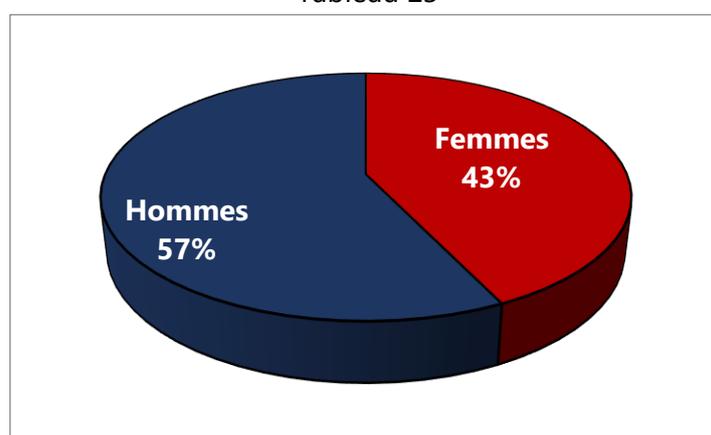
Comparaison entre 2020 et 2022 des effectifs des maîtres de conférences titulaires

Tableau 18

	2020	2021	2022
Femmes	5	4	3
Hommes	4	3	4
Total	9	7	7

Répartition des effectifs des maîtres de conférences titulaires par genre

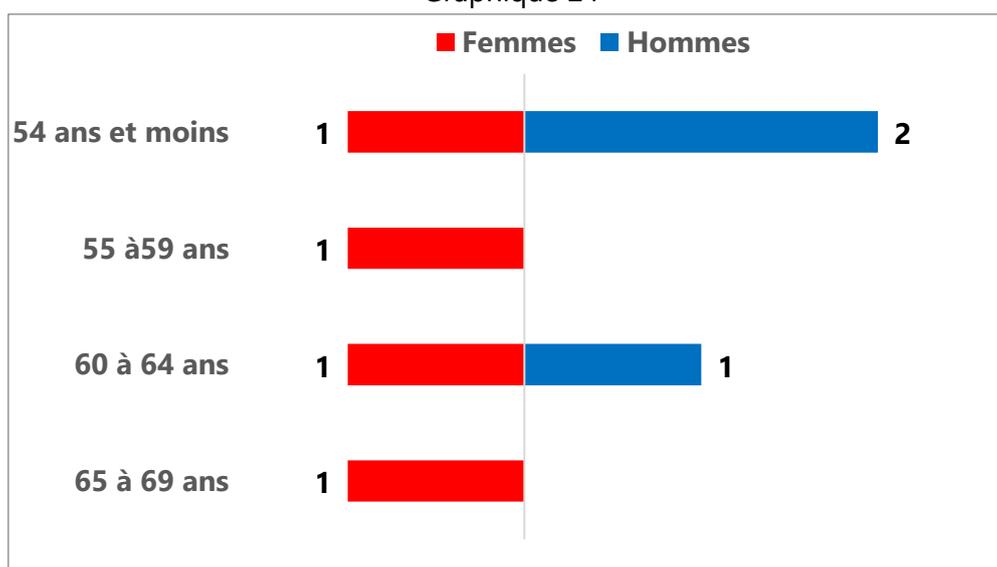
Tableau 23



Parmi les maîtres de conférences, deux tiers sont des hommes.

Répartition des maîtres de conférences titulaires par âge et par genre

Graphique 24



La moyenne d'âge des maîtres de conférences titulaires est 55.7 ans.

Comparaison entre 2020 et 2022 des maîtres de conférences titulaires entrants et sortants

Tableau 19

	2020	2021	2022
Recrutement	0	0	0
Départ à la retraite	1	2	0

Comparaison entre 2020 et 2022 des avancements de grade des EC titulaires

Tableau 20

Avancement de grade	2020	2021	2022
Promouvables	6	6	3
Promus	0	1	0

Le corps des maîtres de conférence comporte deux classes ("grades") : une classe normale qui comprend 9 échelons; une hors-classe qui comprend 6 échelons et un échelon exceptionnel. Parmi les enseignants-chercheurs titulaires promouvables, on dénombre 3 femmes.

Les congés pour recherche et conversions thématiques

Tableau 21

	2020		2021		2022	
	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
Total	0	0	0	0	0	0

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

I.2.D. Les BIATSS titulaires

Au 31 décembre 2022, le Collège de France dénombre 259 personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé et des bibliothèques (BIATSS). Parmi eux, 164 sont titulaires et répartis de la façon suivante : 148 personnels ITRF, 7 personnels de l'AENES et 9 personnels de bibliothèque. Les femmes représentent 58% des effectifs titulaires BIATSS.

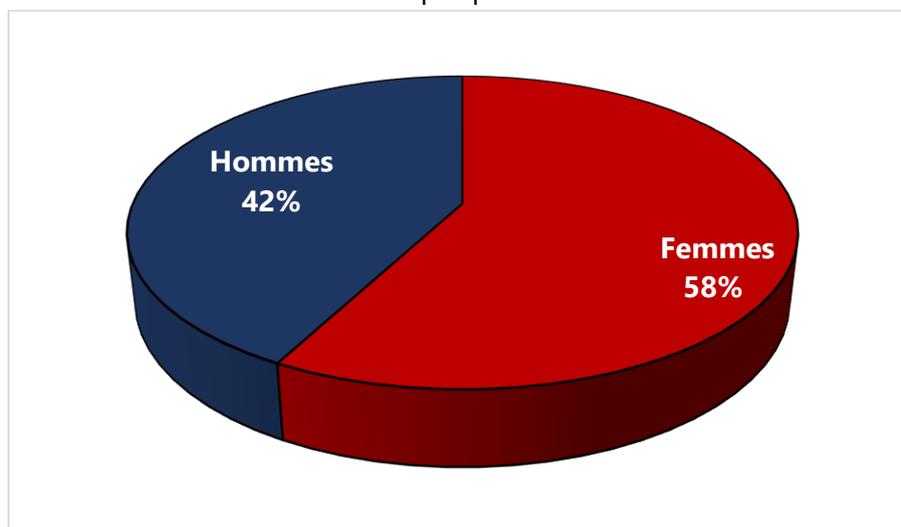
Répartition des BIATSS par catégorie et par genre

Tableau 22

		Femmes			Hommes			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Titulaires	ITRF	36	32	16	28	15	21	148
	AENES/Santé	1	4	1	1	0	0	7
	Bibliothèques	2	1	2	1	2	1	9
Non-titulaires	Contractuel	38	12	11	22	10	2	95
Total		77	49	30	52	27	24	259

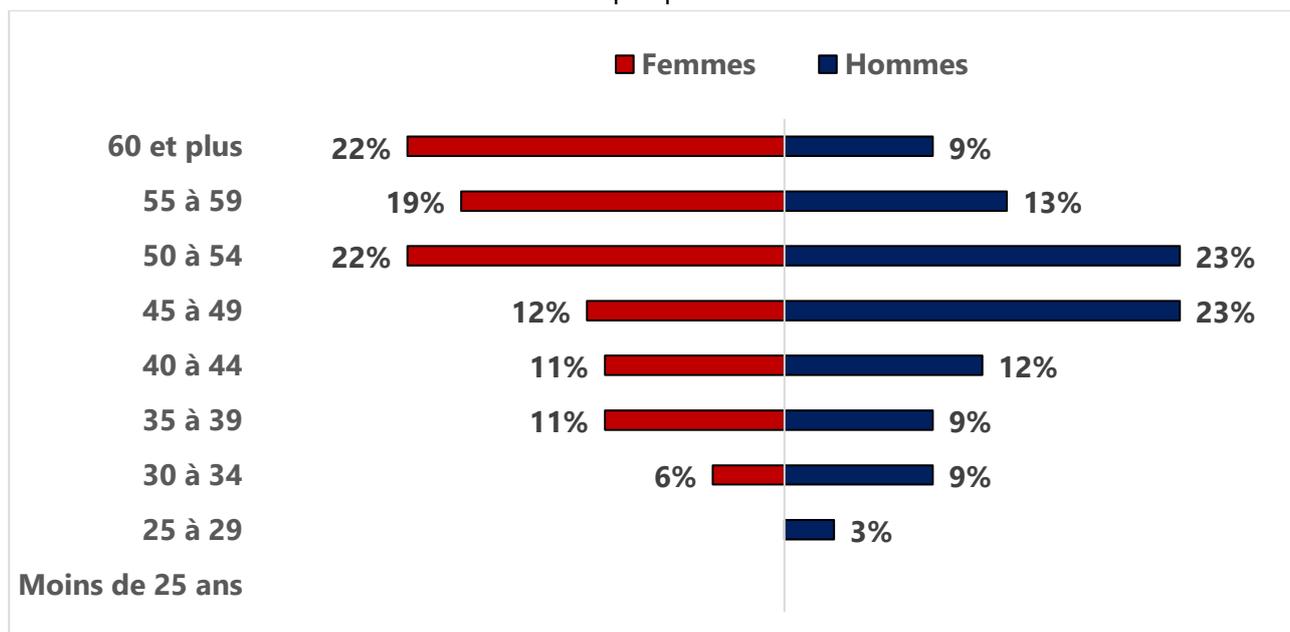
Répartition des BIATSS titulaires par genre

Graphique 25



Répartition des BIATSS titulaires par âge et par genre

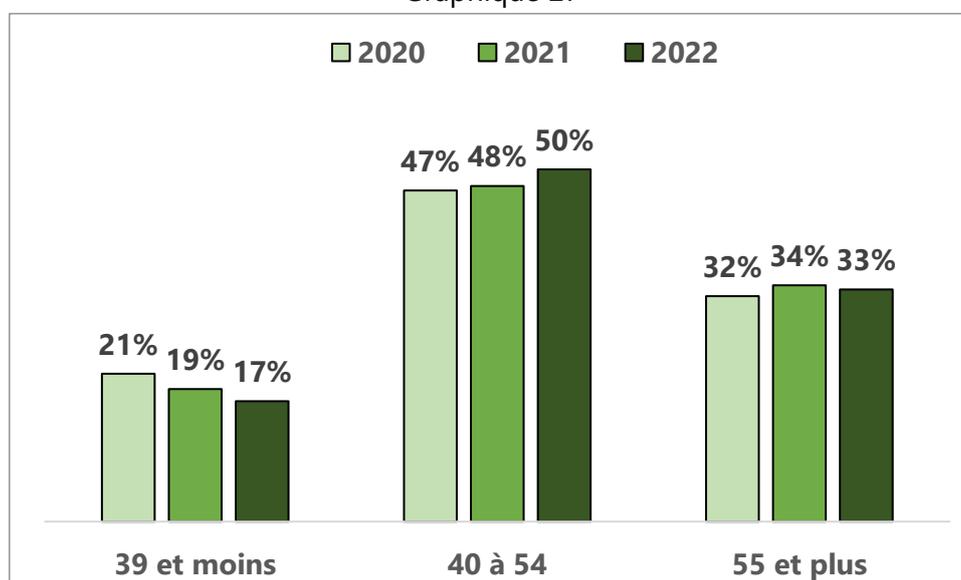
Graphique 26



63% des femmes BIATSS titulaires ont plus de 50 ans. La grande majorité des hommes, 71% se situe dans les tranches d'âge entre 40 et 60 ans.

Évolution des effectifs par âge entre 2020 et 2022

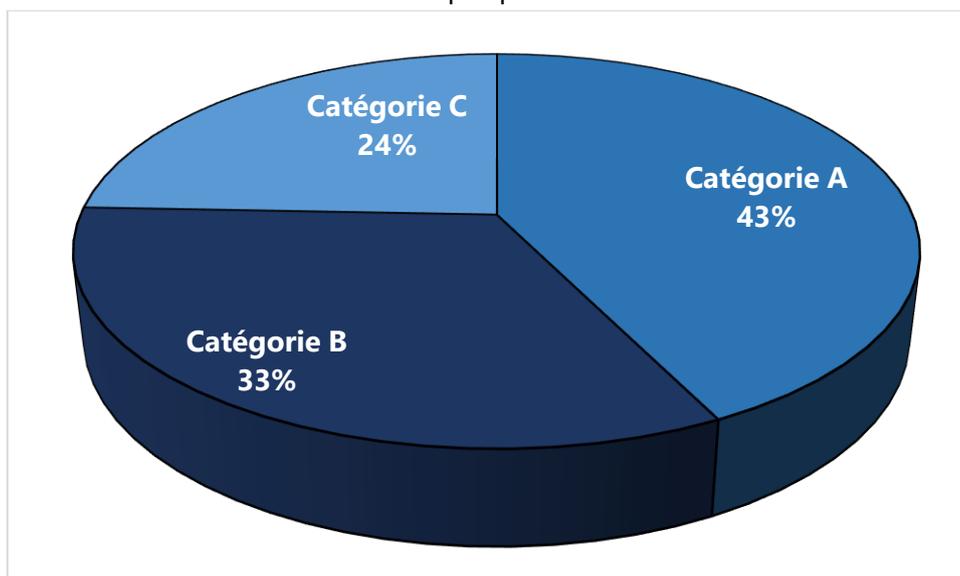
Graphique 27



Parmi les BIATSS titulaires on note une baisse des effectifs dans la tranche d'âge 39 ans et moins et une légère hausse chez les 40 à 45 ans. La moyenne d'âge des personnels BIATSS titulaires est de 49.7 ans.

Répartition des BIATSS titulaires par catégorie

Graphique 28



Les personnels de catégorie A représentent 43% des effectifs en 2022, contre 40% en 2021.

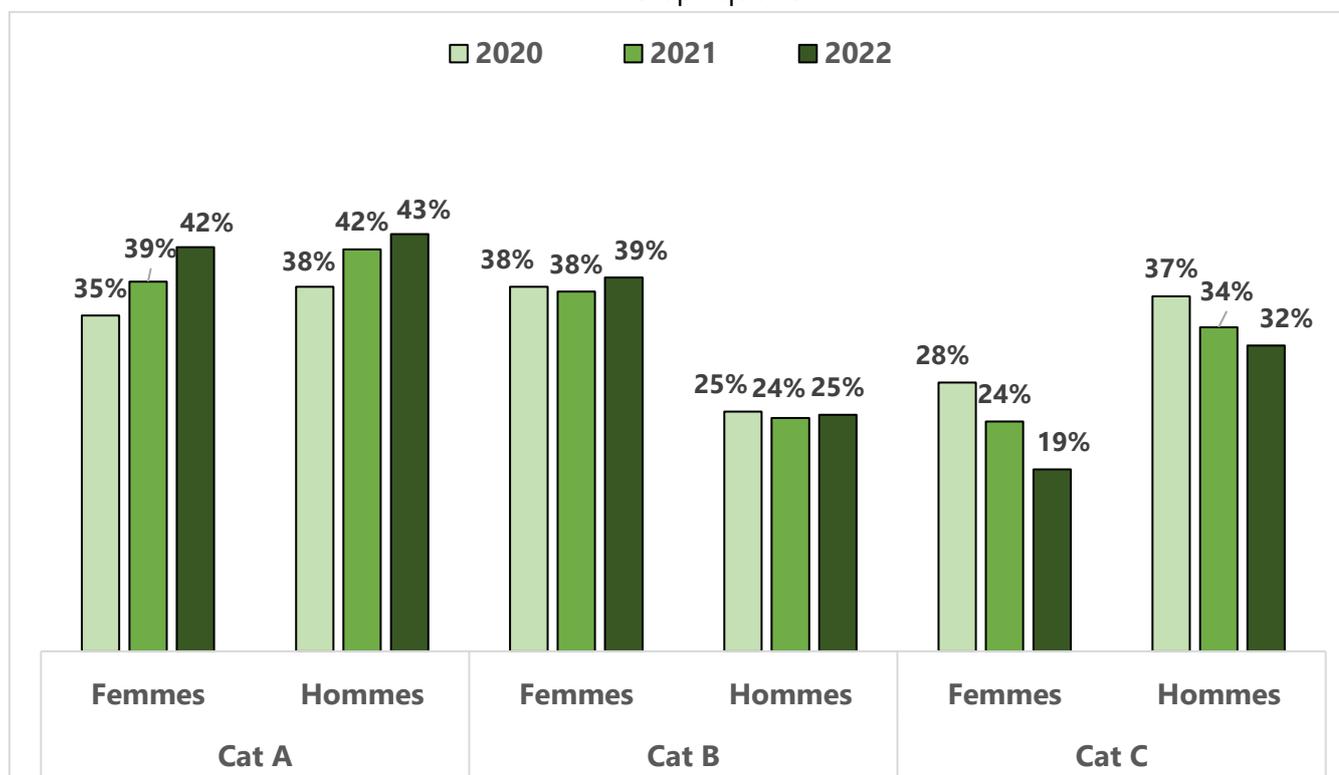
Répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie

Tableau 23

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

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des BIATSS titulaires par genre et par catégorie

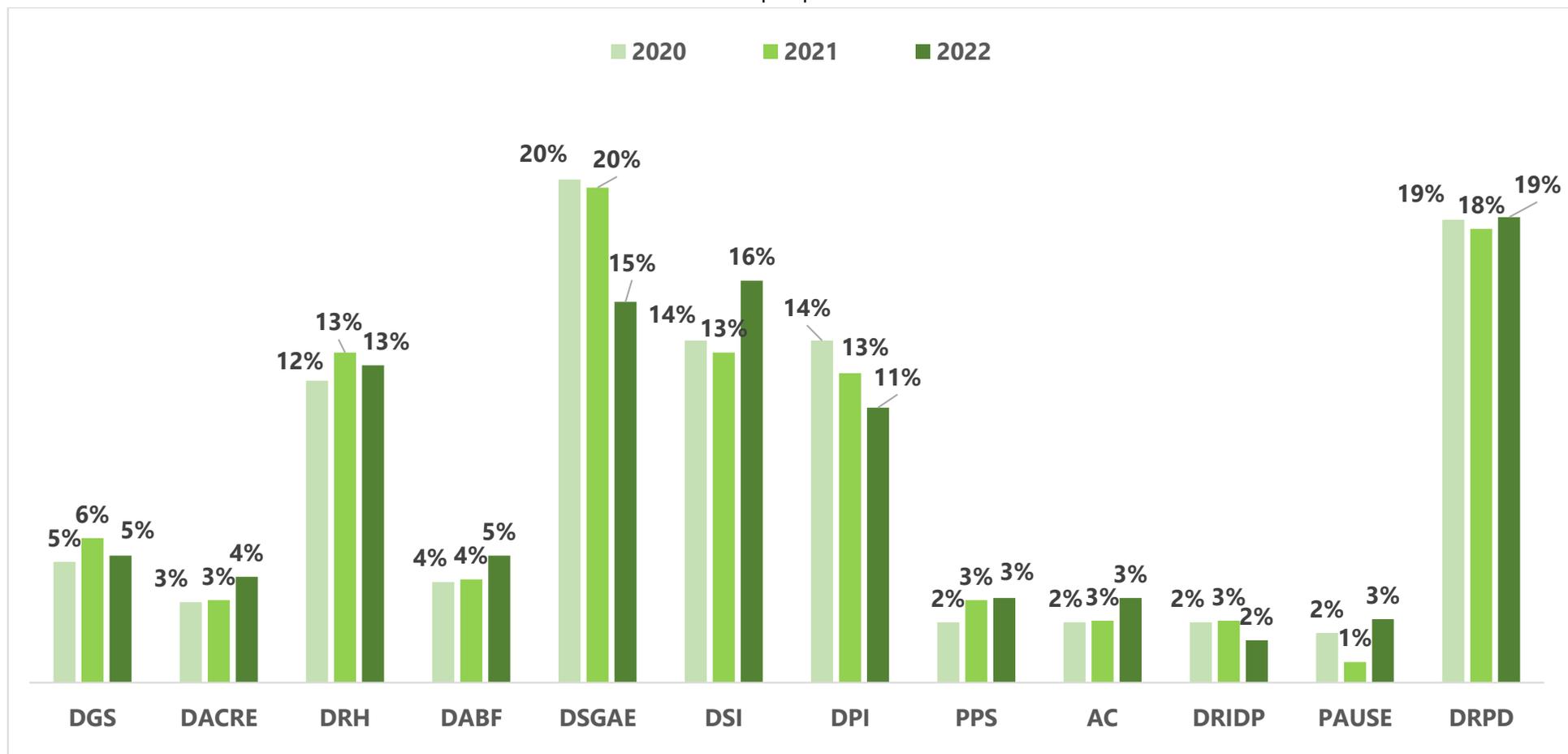
Graphique 29



En 2022, 42% des femmes sont cadres A contre 43% des hommes. Par rapport aux deux années précédentes, l'écart s'est réduit entre les femmes et les hommes occupant les postes d'encadrement.

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des BIATSS titulaires par direction

Graphique 30



Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des BIATSS titulaires par direction

Tableau 24

	2020	2021	2022	
			Effectifs	%
DGS	5%	6%	6	5%
DACRE	3%	3%	5	4%
DRH	12%	13%	15	13%
DABF	4%	4%	6	5%
DSGAE	20%	20%	18	15%
DSI	14%	13%	19	16%
DPI	14%	13%	13	11%
PPS	2%	3%	4	3%
AC	2%	3%	4	3%
DRIDP	2%	3%	2	2%
PAUSE	2%	1%	3	3%
DRPD	19%	18%	22	19%
Total			117	

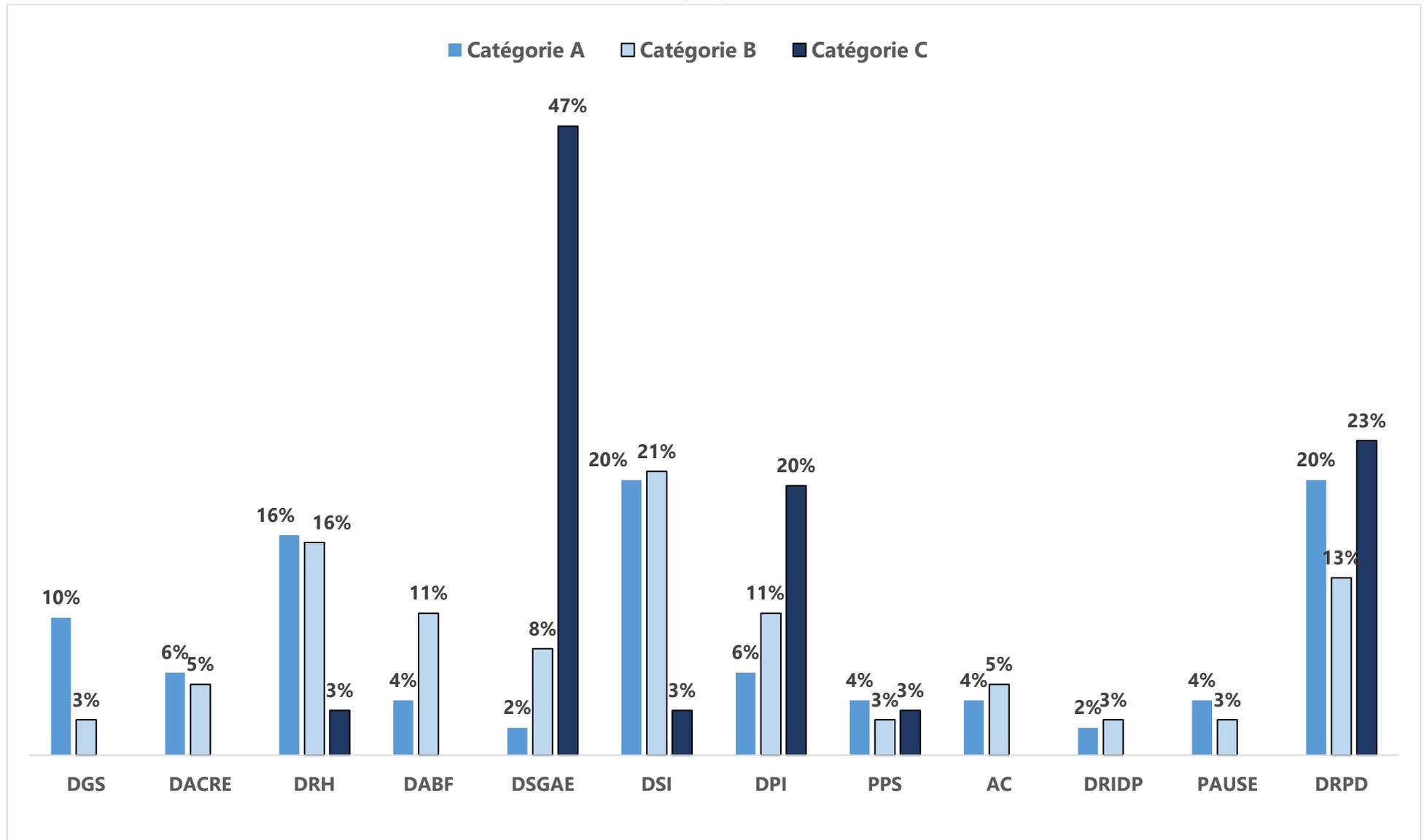
Répartition des BIATSS titulaires par direction et par catégorie

Tableau 25

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
DGS	5	10%	1	3%	0	0%	6
DACRE	3	6%	2	5%	0	0%	5
DRH	8	16%	6	16%	1	3%	15
DABF	2	4%	4	11%	0	0%	6
DSGAE	1	2%	3	8%	14	47%	18
DSI	10	20%	8	21%	1	3%	19
DPI	3	6%	4	11%	6	20%	13
PPS	2	4%	1	3%	1	3%	4
AC	2	4%	2	5%	0	0%	4
DRIDP	1	2%	1	3%	0	0%	2
PAUSE	2	4%	1	3%	0	0%	3
DRPD	10	20%	5	13%	7	23%	22
Total	49		38		30		117

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

Graphique 31



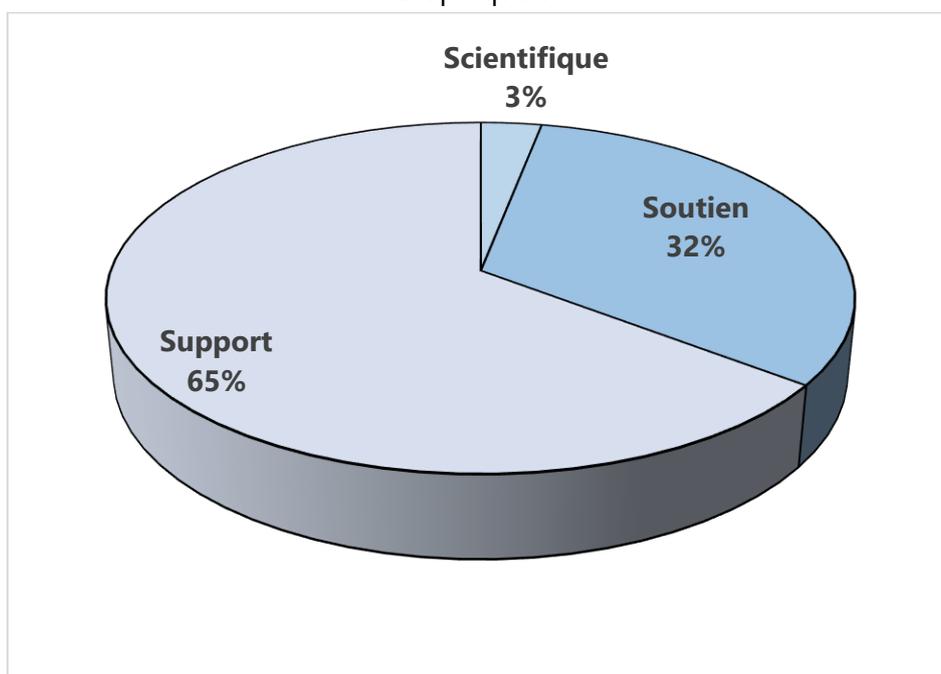
Répartition des BIATSS titulaires par filière

Tableau 26

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Scientifique	5	0	0	5
Soutien	29	15	9	53
Support	38	38	30	106
Total	72	53	39	164

Répartition des BIATSS titulaires par filière

Graphique 32



I.2.D.a Promotions de Grade

Sur le 69 agents promouvables en 2022, 20 relèvent de la catégorie A, 23 de la catégorie B et 26 de la catégorie C. 17% ont été promus en 2022, une progression des promotions de grade.

Comparaison entre 2020 et 2022 des promotions de grade par inscription sur tableau d'avancement

Tableau 27

Promotions de grade par tableau d'avancement		2020	2021	2022
Catégorie A	Promouvables	11	13	20
	Promus	1	2	3
	%	9%	15%	15%
Catégorie B	Promouvables	19	22	23
	Promus	1	1	4
	%	5%	5%	17%
Catégorie C	Promouvables	37	30	26
	Promus	4	2	5
	%	11%	7%	19%
Total	Promouvables	67	65	69
	Promus	6	5	12
	%	9%	8%	17%

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des promotions de grade entre Bibliothèque, ITRF et AENES

Tableau 28

	2020	2021	2022
Filière Bibliothèque	1	0	1
Filière ITRF	5	5	11
Filière AENES	0	0	0
Total	6	5	12

Répartition des promotions de grade par catégorie et par genre

Tableau 29

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	3
Catégorie B	2	2
Catégorie C	3	2
Total	5	7

Le taux de féminisation des agents promus est de 58%.

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 118 agents promouvables dans un corps supérieur, 3 agents ont été promus en 2022.

Comparaison entre 2020 et 2022 des promotions de corps par inscription sur liste d'aptitude

Tableau 30

Promotions de corps par liste d'aptitude		2020	2021	2022
Catégorie A	Promouvables	66	75	78
	Promus	2	1	1
	%	3%	1%	1%
Catégorie B	Promouvables	46	45	40
	Promus	0	1	2
	%	0%	2%	5%
Total	Promouvables	112	120	118
	Promus	2	2	3
	%	2%	2%	3%

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des promotions de corps entre Bibliothèque, ITRF et AENES

Tableau 31

	2020	2021	2022
Filière Bibliothèque	0	0	0
Filière ITRF	2	2	3
Filière AENES	0	0	0
Total	2	2	3

Répartition des promotions de corps par catégorie et par genre

Tableau 32

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

En 2022, 66% des lauréats des promotions de corps sont des hommes.

BIATSS titulaires entrants et sortants

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

Tableau 33

Catégorie	Concours	Recrutement handicap	Mutation	Réintégration après mise à disposition	Détachement	2022	2021	2020
A	2	1	-	-	1	4	6	2
B	1	-	2	-	2	5	4	1
C	-	-	-	-	1	1	1	0
Total	3	1	2	0	4	10	11	3

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

Tableau 34

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	-	-	-	0
DACRE	-	-	-	0
DRH	-	1	1	2
DABF	-	1	-	1
DRIP	1	-	-	1
Agence comptable	-	1	-	1
DSGAE	-	-	-	0
DSI	-	1	-	1
DPI	-	-	-	0
DRPD	-	1	-	1
CIRB	1	-	-	1
Pôle prévention et sécurité	-	-	-	0
Instituts	1	-	-	1
Chaires	1	-	-	1
Total	4	5	1	10

Répartition des BIATSS titulaires entrants par genre

Tableau 35

	Hommes	Femmes
Concours	2	1
Recrutement handicap	-	1
Mutation	-	2
Réintégration après mise à disposition	-	-
Détachement	2	2
Total	4	6

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

Tableau 36

Catégorie	Décès	Départ à la retraite	Détachement	Disponibilité	Mutations	2022	2021	2020
A	-1	1	-	1	1	4	5	8
B	-	-	4	2	1	7	2	0
C	-	5	1	-	1	7	7	1
Total	1	6	5	3	3	18	14	9

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

Tableau 37

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	-	1	-	1
DRH	1	2	-	3
DABF	-	-	-	0
AC	-	-	-	0
DACRE	-	-	-	0
DSGAE	-	-	6	6
DSI	1	-	-	1
DPI	-	1	1	2
DRIP	-	-	-	0
DRPD	-	-	-	0
CIRB	1	1	-	2
Instituts	1	-	-	1
Chaires	-	2	-	2
Total	4	7	7	18

Répartition des BIATSS titulaires sortants par genre

Tableau 38

	Hommes	Femmes
Concours	1	0
Retraite	2	4
Disponibilité	1	2
Mutation	2	1
Détachement	3	2
Total	9	9

Comparaison entre 2020 et 2022 du nombre de titularisations des BIATSS stagiaires

Tableau 39

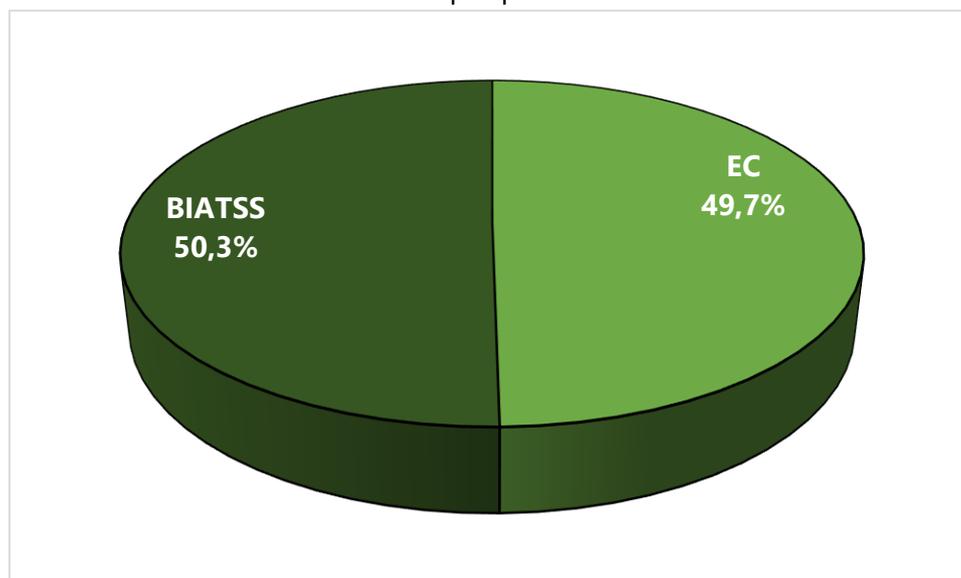
	2020	2021	2022
Catégorie A	1	1	3
Catégorie B	2	2	1
Catégorie C	1	0	0
Total	4	3	4

I.2.E. Les agents non-titulaires

Au 31 décembre 2022, le Collège de France compte 189 agents non titulaires dont 95 personnels BIATSS et 94 enseignants-chercheurs répartis comme tels :

Répartition des agents non-titulaires par type de personnel

Graphique 33



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

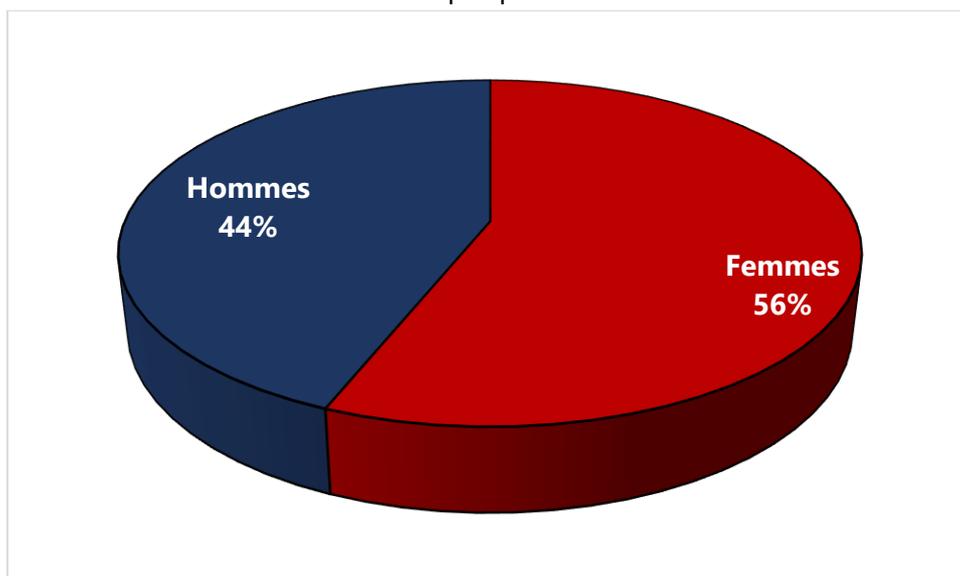
Répartition des agents non-titulaires par catégorie et par genre

Tableau 40

	Femmes			Hommes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Agents non-titulaires Enseignants-chercheurs	45	0	0	49	0	0	94
Agents non-titulaires BIATSS	38	12	11	22	10	2	95
Total	83	12	11	71	10	2	189

Répartition des agents non-titulaires par genre

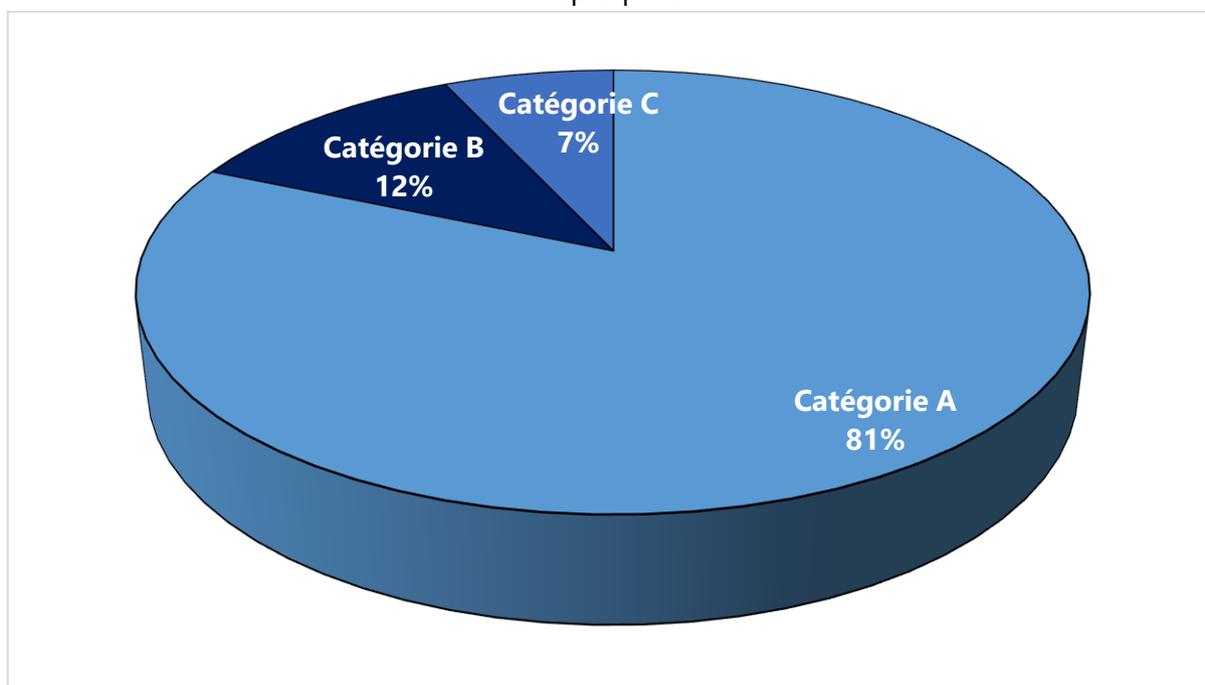
Graphique 34



Sur les 189 agents non titulaires du Collège de France, 56% sont des femmes.

Répartition des agents non-titulaires par catégorie

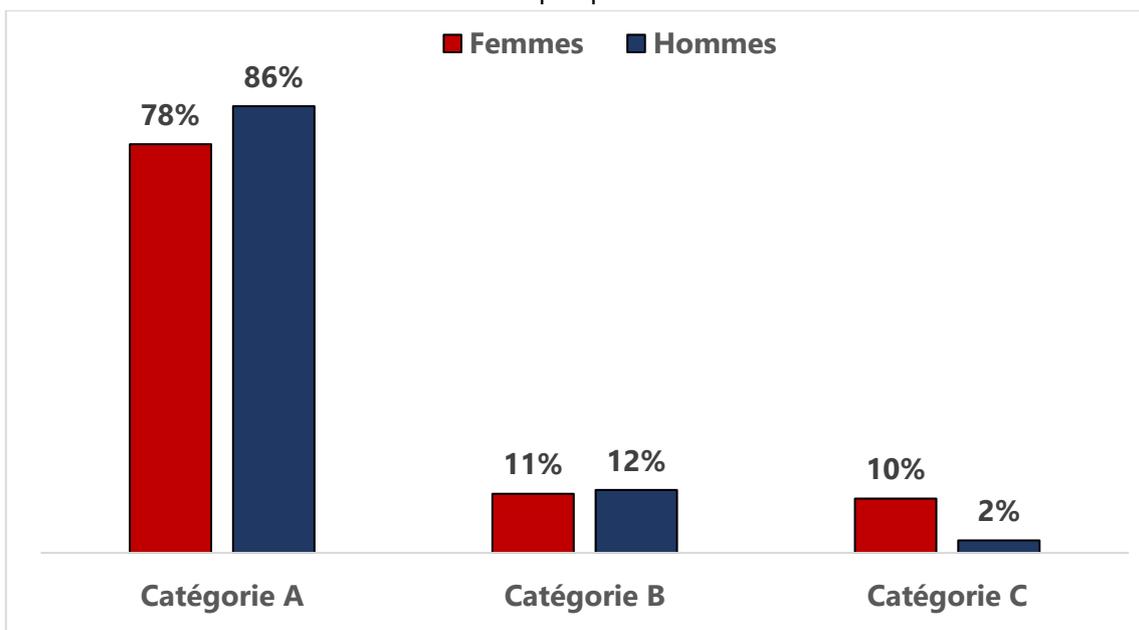
Graphique 35



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

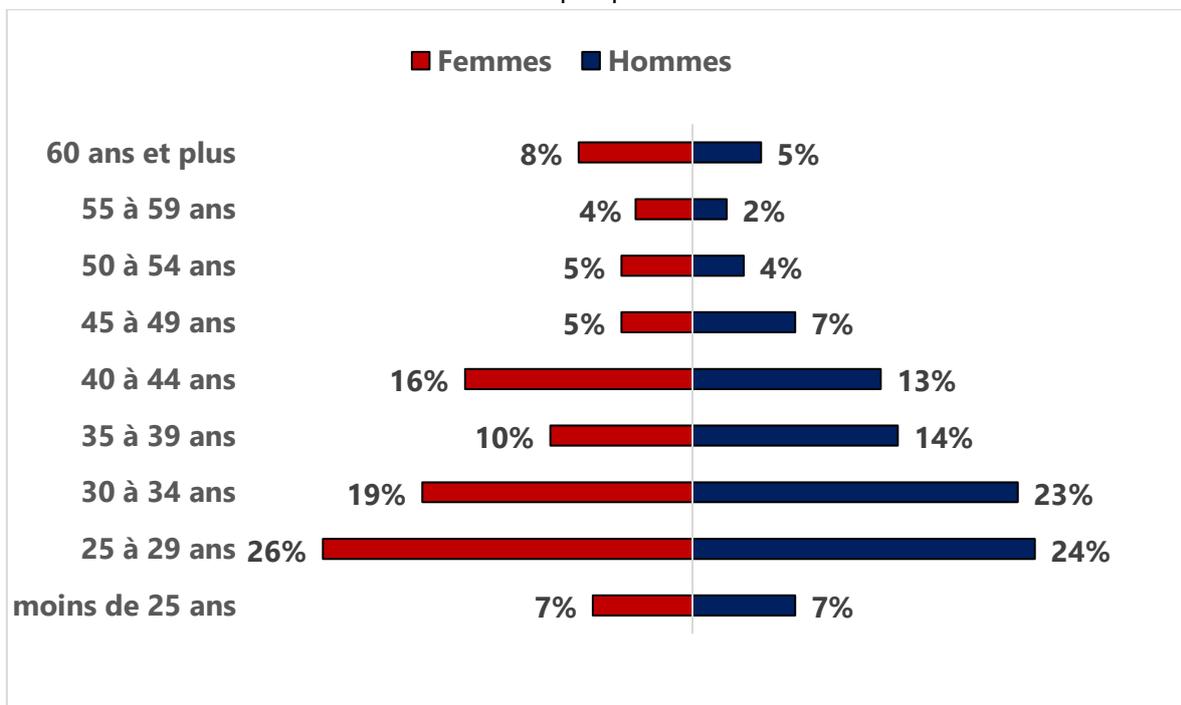
Répartition des agents non-titulaires par genre et par catégorie

Graphique 36



Répartition des agents non-titulaires par genre et par âge

Graphique 37



Parmi les agents non-titulaires, 62% de femmes et 69% d'hommes ont moins de 40 ans.

**Comparaison en ETPT entre 2020 et 2022 des agents non-titulaires
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 38

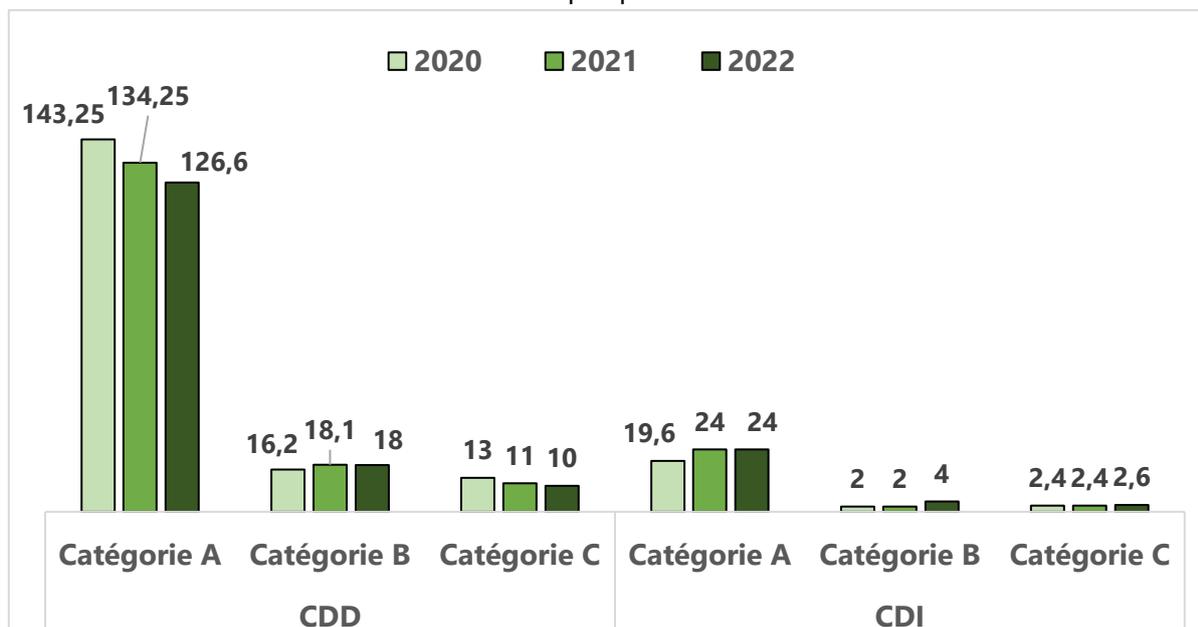


Tableau 41

CDD	CDI	Total
154,6	30,6	185,2

En 2022, 16% des agents non-titulaires sont en contrat à durée indéterminée.

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

Le recours à des agents non-titulaires était jusqu'à présent encadré par la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet. L'établissement peut faire appel à des agents non titulaires pour faire face à des besoins permanents ou temporaires. La loi du 6 août 2019 élargit les facultés de recruter des agents sous contrat. Le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires demeure dans le statut général, mais le champ des dérogations est sensiblement élargi.

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des BIATSS non-titulaires des services administratifs par direction

Tableau 42

	2020	2021	2022	
			Effectifs	%
DGS	7%	5%	4	6%
DACRE	5%	5%	4	6%
DRH	8%	11%	5	7%
DABF	10%	6%	5	7%
DSGAE	3%	5%	6	8%
DSI	7%	10%	9	13%
DPI	2%	2%	1	1%
PPS	2%	0%	0	0%
AC	3%	3%	2	3%
DRIDP	3%	10%	7	10%
PAUSE	7%	6%	8	11%
DRPD	42%	38%	21	29%
Total			72	

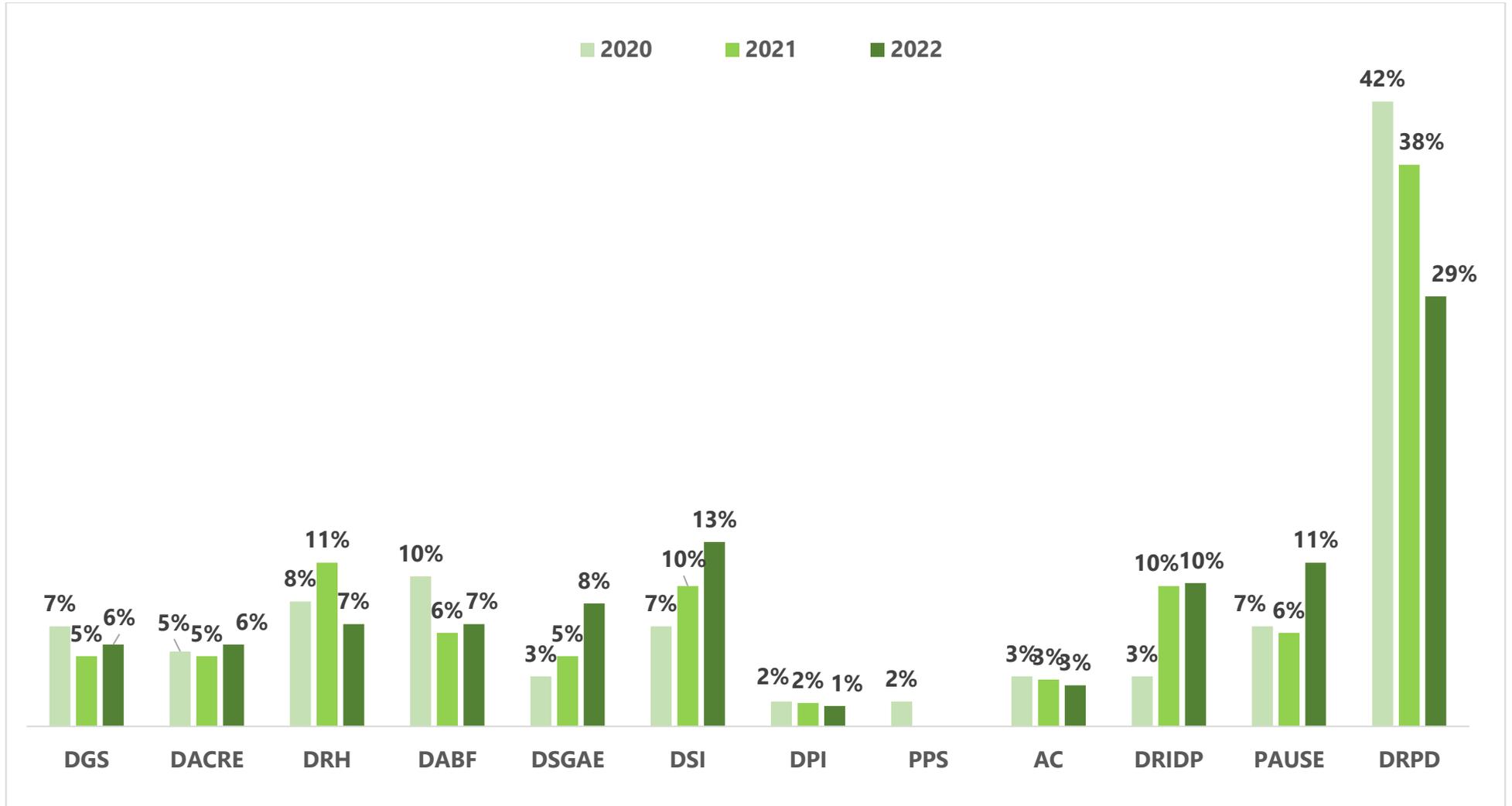
Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des BIATSS titulaires et non-titulaires par direction

Tableau 43

	2022		
	Titulaires	Contractuels	Total
DGS	6	4	10
DACRE	5	4	9
DRH	15	5	20
DABF	6	5	11
DSGAE	18	6	24
DSI	19	9	28
DPI	13	1	14
PPS	4	0	4
AC	4	2	6
DRIDP	2	7	9
PAUSE	3	8	11
DRPD	22	21	43
Total	117	72	189

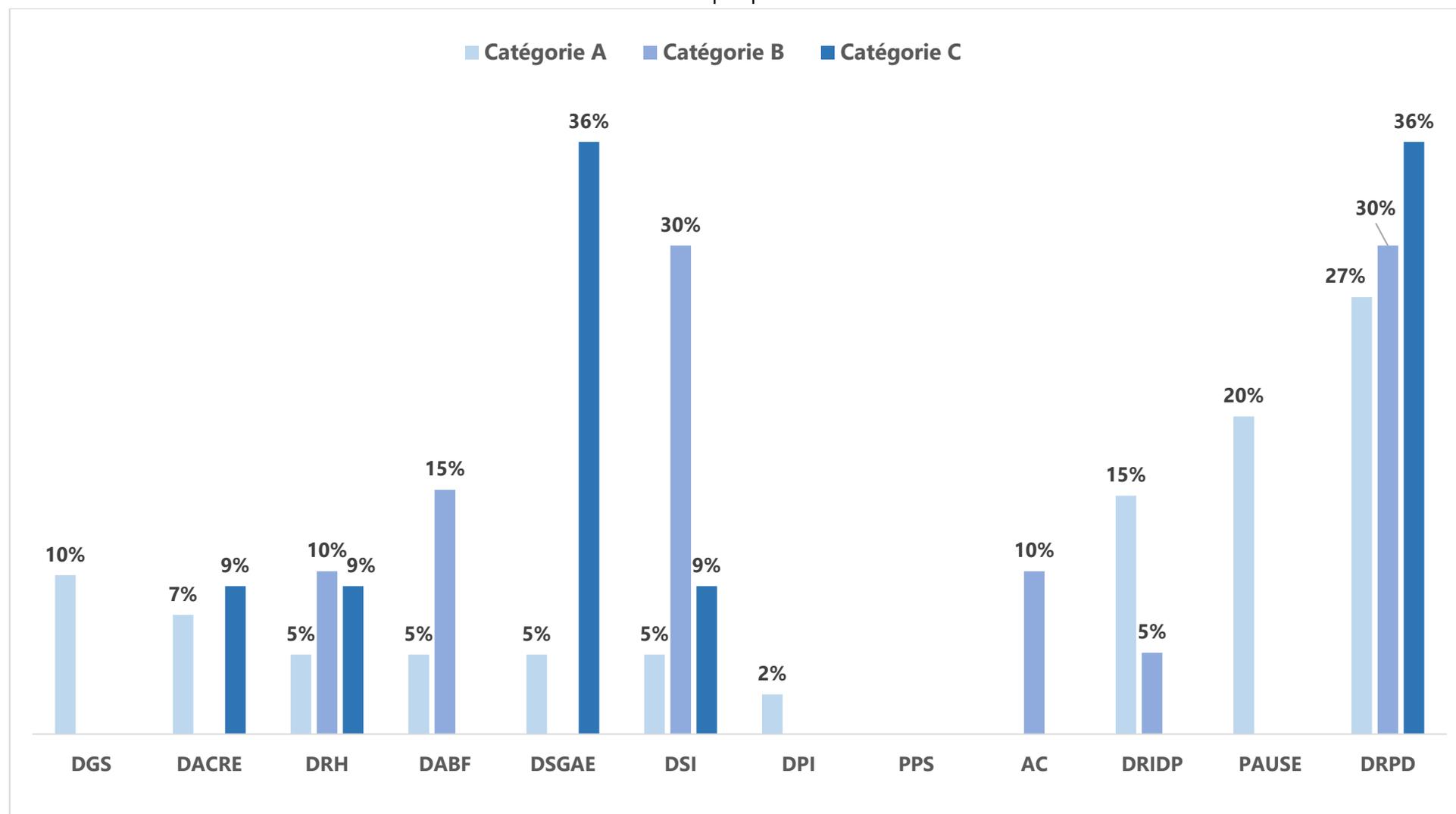
Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des BIATSS non-titulaires par direction

Graphique 39



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

Graphique 40



Répartition des BIATSS non-titulaires par direction et par catégorie

Tableau 44

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
DGS	4	10%	0	0%	0	0%	4
DACRE	3	7%	0	0%	1	9%	4
DRH	2	5%	2	10%	1	9%	5
DABF	2	5%	3	15%	0	0%	5
DSGAE	2	5%	0	0%	4	36%	6
DSI	2	5%	6	30%	1	9%	9
DPI	1	2%	0	0%	0	0%	1
PPS	0	0%	0	0%	0	0%	0
AC	0	0%	2	10%	0	0%	2
DRIDP	6	15%	1	5%	0	0%	7
PAUSE	8	20%	0	0%	0	0%	8
DRPD	11	27%	6	30%	4	36%	21
Total	41		20		11		72

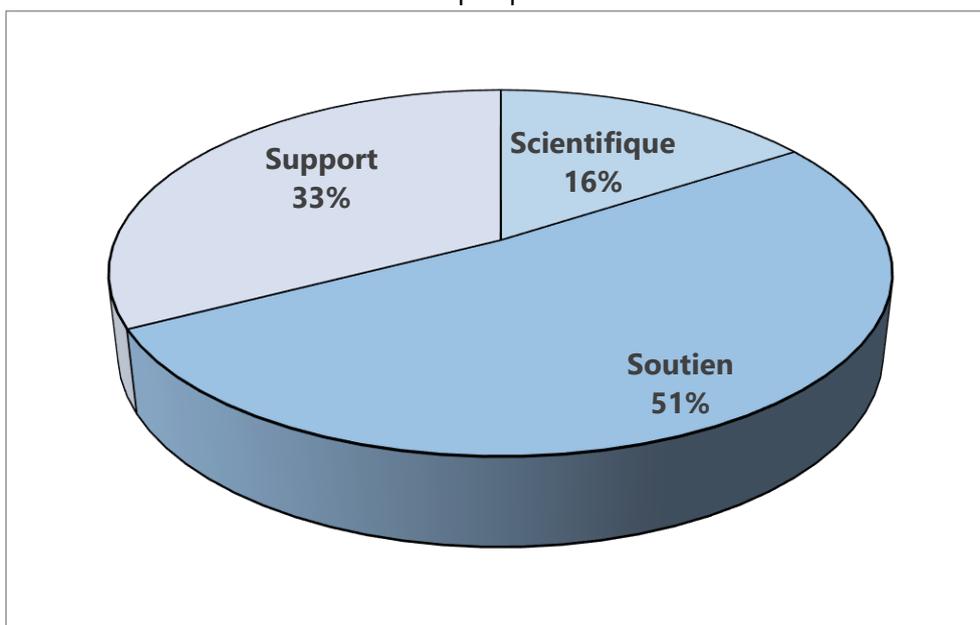
Répartition des BIATSS non-titulaires par filière

Tableau 45

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Scientifique	15	0	0	15
Soutien	27	13	9	49
Support	15	8	8	31
Total	57	21	17	95

Répartition des BIATSS non-titulaires par filière

Graphique 41



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

Tableau 46

	CDD permanents	CDD temporaires	CDI	Total
Catégorie A	7	-	-	7
Catégorie B	1	11	1	13
Catégorie C	-	5	-	5
Total	8	16	1	25

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

Tableau 47

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	1	-	-	1
DRH	-	1	-	1
DACRE	1	-	-	1
DABF	-	2	1	3
DSI	-	5	-	5
DPI	-	-	-	0
DRPD	-	1	1	2
DERIP	2	1	-	3
DSGAE	-	1	3	4
CIRB	1	-	-	1
AC	-	1	-	1
Instituts	2	1	-	3
Total	7	13	5	25

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

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

Tableau 48

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	4	3	7
Catégorie B	8	5	13
Catégorie C	4	1	5
Total	16	9	25

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

Tableau 49

	Fin de contrat	Concours	Congé de mobilité	Démission	Licenciement	Retraite	Total
Catégorie A	3	-	-	2	-	-	5
Catégorie B	7	-	-	3	-	-	10
Catégorie C	1	-	-	3	-	-	4
Total	11	0	0	8	0	0	19

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

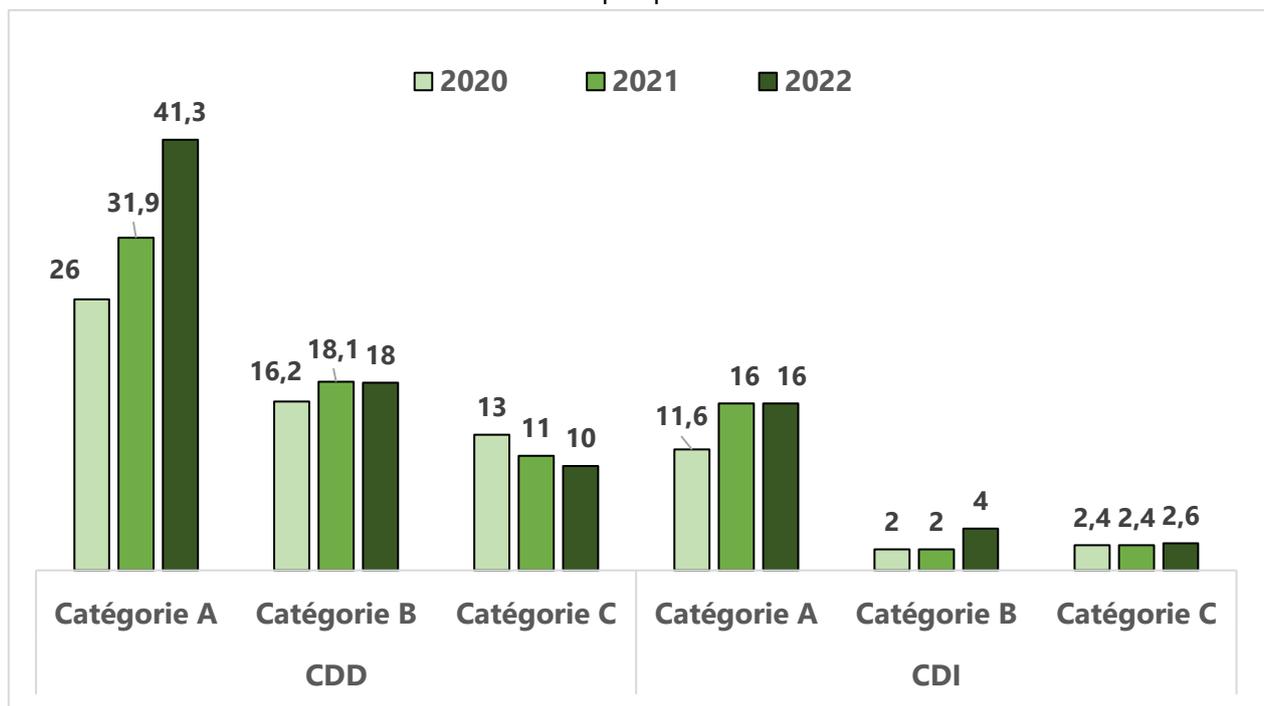
Tableau 50

Affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGS	-	-	-	0
DRH	-	2	-	2
DACRE	-	-	-	0
DABF	1	1	-	2
DSI	-	2	-	2
DPI	-	-	-	0
DRPD	-	2	1	3
DERIP	1	1	-	2
DLO	-	1	-	1
CIRB	-	-	1	1
PPS	-	-	-	0
AC	-	1	-	1
Instituts	3	-	2	5
Total	5	10	4	19

Sur l'ensemble des BIATSS non-titulaires sortants au cours de l'année 2022, 37% étaient affectés dans des services de pilotage et 32% dans les instituts et au CIRB.

**Comparaison en ETPT entre 2020 et 2022 des agents BIATSS non-titulaires
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 42



En 2022, on observe une forte augmentation de 59% des effectifs de personnels contractuels de catégorie A par rapport à 2020. (Voir détail des recrutements).

Tableau 51

CDD	CDI	Total
69,3	22,6	91,9

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

Comparaison entre 2020 et 2022 de la « CDIisation » des BIATSS non-titulaires

Tableau 52

	2020	2021	2022
Nombre de passage de CDD en CDI	0	3	0

Titularisation d'agents contractuels

Tableau 53

Concours	BOE
0	1

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

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

Tableau 54

	CDD	CDI	Total
Chercheurs-Ingénieurs	10	0	10
ATER	7	0	7
Maitres de conférences associés	1	0	1
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	4	0	4
<hr/>			
Post doctorant	36	0	36
Doctorant	13	0	13
Total	71	0	71

Répartition des Chercheurs non-titulaires entrants par genre

Tableau 55

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	4	6	10
ATER	3	4	7
Maitres de conférences associés	0	1	1
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	1	3	4
Post doctorant	18	18	36
Doctorant	6	7	13
Total	32	39	71

45% des chercheurs non-titulaires entrants en 2022 sont des femmes.

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

Tableau 56

	Fin de contrat	Démissions	Concours	Décès	Total
Chercheurs-Ingénieurs	6	0	0	0	6
ATER	6	1	0	0	7
Maitres de conférences associés	0	0	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	2	0	0	0	2
Post doctorant	26	2	0	0	28
Doctorant	11	0	0	0	11
Total	51	3	0	0	54

Répartition des Chercheurs non-titulaires sortants par genre

Tableau 57

	Femmes	Hommes	Total
Chercheurs-Ingénieurs	2	4	6
ATER	2	5	7
Maitres de conférences associés	0	0	0
Professeurs sur chaires annuelles et pluriannuelles	1	1	2
Post doctorant	12	16	28
Doctorant	6	5	11
Total	23	31	54

42.5% des chercheurs non-titulaires sortants en 2022 sont des femmes.

Comparaison entre 2020 et 2022 de la « CDIisation » des chercheurs non-titulaires

Tableau 58

	2020	2021	2022
Nombre de passages de CDD en CDI	0	1	1

**Comparaison en ETPT entre 2020 et 2022 des agents Enseignants-chercheurs non-titulaires
par type de contrat et par catégorie**

Graphique 43

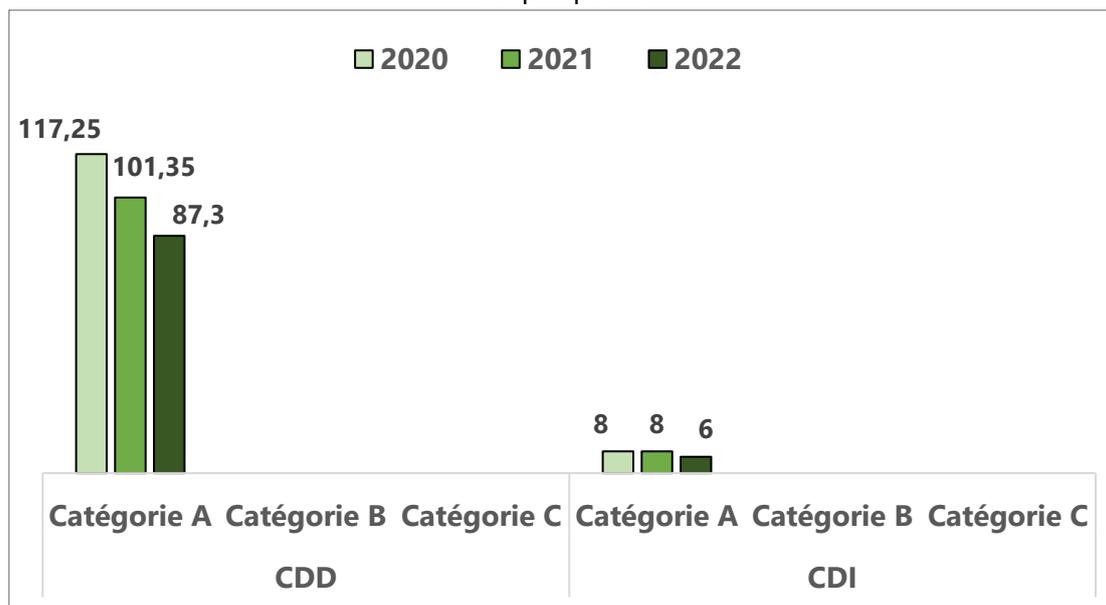


Tableau 59

CDD	CDI	Total
87,3	6	93,3

En 2022, 6% des enseignants-chercheurs non-titulaires sont en contrat à durée indéterminée.

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

Pour l'année 2021, l'établissement dénombrait 30 personnes déclarées en situation de handicap. En 2022, bien qu'une personne soit partie en retraite, 3 personnes se sont nouvellement déclarées, ce qui porte à 32 le nombre de personnes en situation de handicap.

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

Chaque année l'établissement, dans le cadre de sa campagne d'emplois, remplit ses obligations de recrutement de 6% de bénéficiaires de l'Obligation d'emploi (BOE). Un poste est donc publié chaque année dans le cadre d'une campagne publique de recrutement (internet et intranet). En 2022, le Collège de France a un taux d'emploi de 8.15%.

Comparaison du nombre de bénéficiaires par tranches d'âges entre 2020 et 2022

Tableau 60

	2020	2021	2022
Moins de 24 ans	0	0	0
25 à 34 ans	3	4	4
35 à 44 ans	6	3	1
45 à 54 ans	8	12	14
Plus de 55 ans	10	11	13
Total	27	30	32

Comparaison du nombre de bénéficiaires par genre entre 2020 et 2022

Tableau 61

	2020		2021		2022	
Femmes	20	74%	22	73%	24	75%
Hommes	7	26%	8	27%	8	25%
Total	27		30		32	

Comparaison du nombre de bénéficiaires par catégorie entre 2020 et 2022

Tableau 62

	2020	2021	2022
Catégorie A	6	7	5
Catégorie B	6	7	12
Catégorie C	15	16	15
Total	27	30	32

Répartition par type de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2022

Tableau 63

	Nombre d'agents
Article 1er*	31
ATI**	1
Total	32

* 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 64

	Nombre d'agents
Moteur	9
Visuel	0
Auditif	0
Physique	0
Maladie chronique invalidante	0
Autre	23
	32

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

I.2.G.a. Les vacataires

Vacataires : effectifs, nombre d'heures et coût en 2022

Tableau 65

	Effectifs	Nombre d'heures	Coût
Bibliothèques	26	6451	109 021 €
Sciences humaines	21	4181	99 385 €
PAUSE	3	1404	36 405 €
Autres*	26	1176	20 836 €
Total	76	13212	265 647 €

* Gardiennage La Borie, concours, besoins ponctuels

Vacataires lors d'événements institutionnels

Tableau 66

	Effectifs	Nombre d'heures	Coût
Journées Européennes du Patrimoine	56	1862	28 932 €
Evènements institutionnels	27	1343	19 787 €
Total	69	3205	48 719 €

Répartition des vacataires en 2022 par genre

Tableau 67

Femmes	45	59%
Hommes	31	41%

Pour 34% d'entre eux, les vacataires sont affectés dans les bibliothèques et 28% en sciences humaines et sociales. 59% des vacataires sont des femmes.

I.2.G.b. Les stagiaires

Stagiaires en 2022

Tableau 68

Effectifs	Chaires/ Laboratoires/ Instituts	Bibliothèques/ Administration
138	116	22

Répartition des stagiaires en 2022 par genre

Tableau 69

Femmes	74	54%
Hommes	64	46%

En 2022, 51 stagiaires ont bénéficié d'une gratification et/ou d'un remboursement des frais de transport* conformément à la réglementation en vigueur. 55 % des stagiaires recrutés sont affectés au CIRB.

* gratifiés : d'une durée supérieure à 2 mois

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des effectifs des stagiaires qui ont bénéficié d'une gratification par genre

Tableau 70

	2020		2021		2022	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
Femmes	17	47%	20	47%	27	53%
Hommes	19	53%	23	53%	24	47%
Total	36		43		51	

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des effectifs des stagiaires qui ont bénéficié d'une gratification par domaine d'activité

Tableau 71

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Sciences Humaines et sociales	1	1	2	0	3	3	3	2	5
Biologie	14	10	24	11	10	21	12	15	27
Physique	0	3	3	2	7	9	1	5	6
Chimie	1	4	5	4	1	5	4	2	6
Administration	1	1	2	3	2	5	4	3	7
TOTAL	17	19	36	20	23	43	24	27	51

Comparaison entre 2020 et 2022 du coût des stagiaires.

Tableau 72

	2020		2021		2022	
	montant	%	montant	%	montant	%
Gratifications + remboursement des frais de transport : Crédits du Collège de France	66 370,07 €	76,6%	80 713,35 €	90,8%	107 361,21 €	98,4%
Gratifications + remboursement des frais de transport : crédits des conventions	20 268,00 €	23,4%	8 195,19 €	9,2%	1 736,37 €	1,6%
Total	86 638,07 €		88 908,54 €		109 097,58 €	

En 2022, on observe une hausse du montant des gratifications des stagiaires. Cela s'explique par la politique volontariste du Collège de France, ainsi que par une reprise d'activité d'après-COVID.

On constate que le Collège de France prend en charge la quasi-totalité des gratifications en 2022, alors que la part des gratifications issus des crédits de conventions est en baisse.

I.2.G.c. Les apprentis

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

Répartition des apprentis par service entre 2020 et 2022

Tableau 73

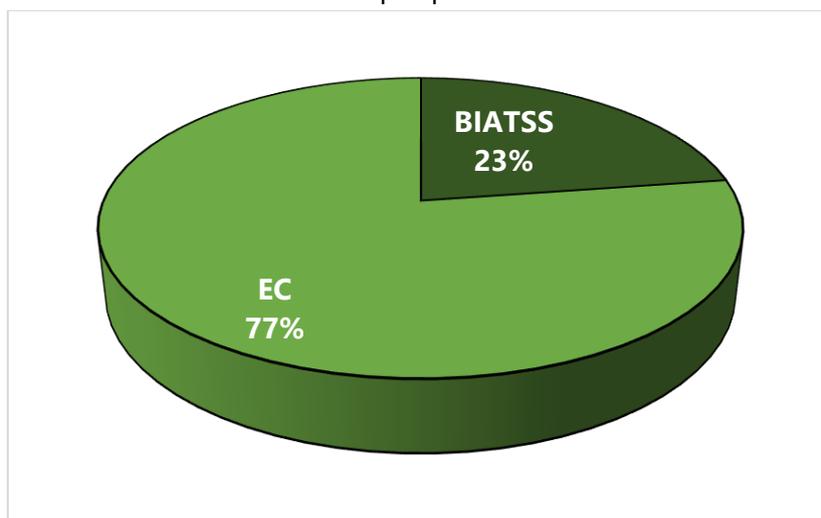
	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DGS						
DRH						
DACRE			1		1	
DABF						
DSI		1		2		1
DPI						
DRPD						
DERIP						
DLO						
CIRB		1		1		
Pôle Web						
PPS						
AC						
Instituts						
Total	0	2	1	3	1	1

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

Les agents employés par des organismes de recherche ou des institutions universitaires sont accueillis au sein des chaires ou des équipes de recherche. Ils représentent 50% de l'effectif total des personnels affectés dans l'établissement. L'accueil de ces personnels s'accompagne d'un recensement et d'une gestion de leur présence sur les différents sites. Ils viennent en majorité du CNRS et de l'INSERM, et occupent principalement des fonctions de directeurs de recherche ou d'études ainsi que de chargés de recherche.

Répartition des personnels hébergés par type de population

Graphique 44



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

Répartition des personnels hébergés par genre

Tableau 74

	BIATSS		EC		Total	
Femmes	53	58%	129	42%	182	45%
Hommes	38	42%	181	58%	219	55%
Total	91		310		401	

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

Répartition des personnels hébergés par genre et par catégorie

Tableau 75

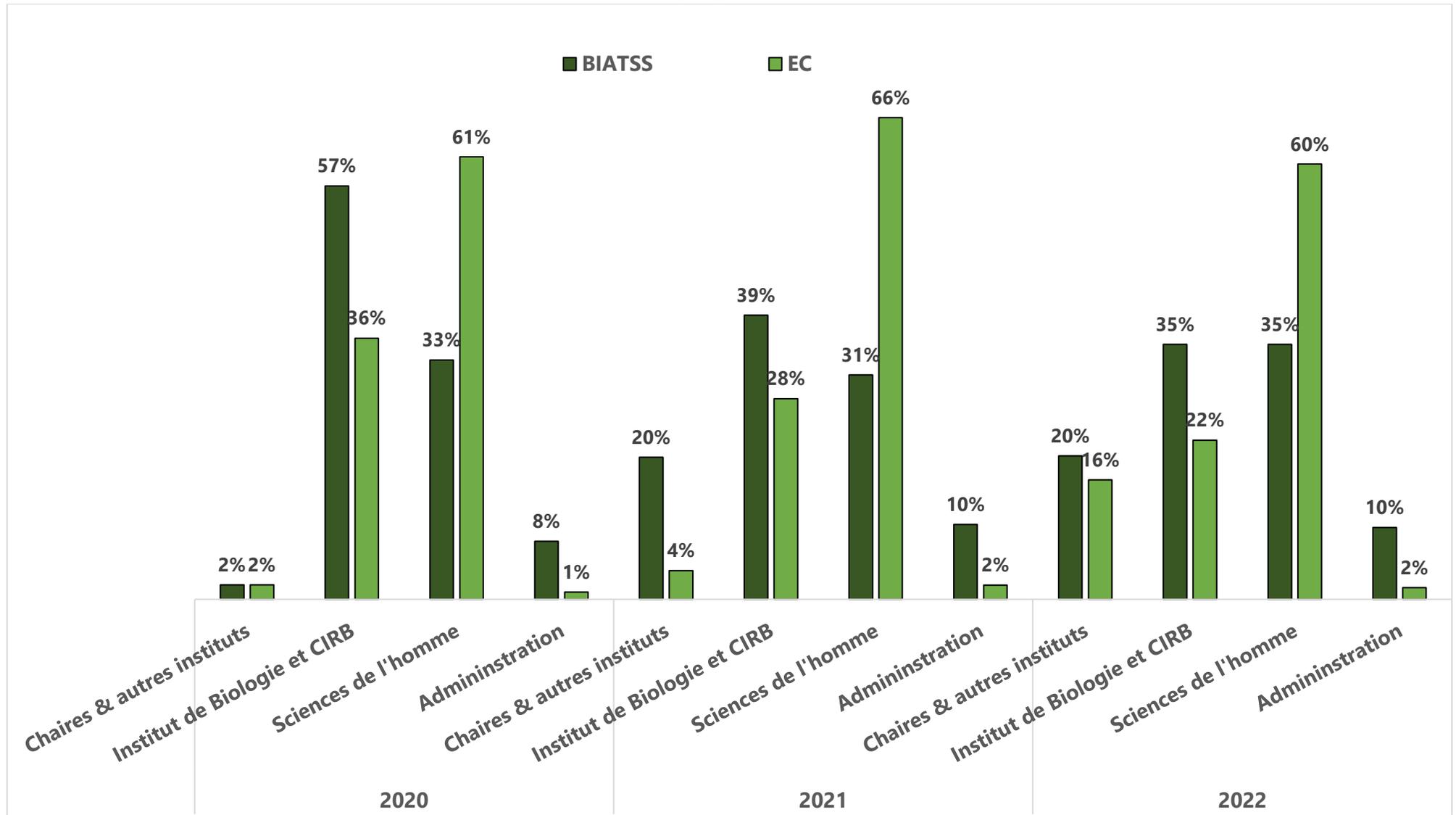
	BIATSS		EC		Total	
Femmes Catégorie A	35	66%	129	100%	164	90%
Femmes Catégorie B	18	34%	0	0%	18	10%
Femmes Catégorie C	0	0%	0	0%	0	0%
Total Femmes	53		129		182	
Hommes Catégorie A	29	76%	181	100%	210	96%
Hommes Catégorie B	6	16%	0	0%	6	3%
Hommes Catégorie C	3	8%	0	0%	3	1%
Total Hommes	38		181		219	
Total	91		310		401	

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

93% sont de catégorie A : 90% des femmes et 95% des hommes.

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition des personnels hébergés par affectation

Graphique 45



I.4. Accueil des jeunes chercheurs

L'accueil d'équipes indépendantes des chaires se développe depuis près de 20 ans. Cette démarche a pour objectif d'animer les grands axes de la politique scientifique de l'établissement, de contribuer à la jouvence des équipes de recherche, de favoriser la mobilité et les collaborations avec d'autres partenaires et enfin de faciliter les successions de chaires.

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

19 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
- Dynamique des chromosomes
- Neurobiologie et immunité
- Rôle des protéines matricielles en hypoxie et angiogénèse
- Paléanthropologie
- Génétique et Biologie du Développement
- Organisation nucléaire et contrôle post traductionnel en physiopathologie
- Modèles aléatoires pour l'inférence de l'évolution du vivant
- Formation et évolution des patrons de coloration
- Développement et neuropharmacologie
- Interactions neurogliales en physiopathologie cérébrale
- Régulation moléculaire de la synaptogenèse chez la souris
- Modélisation depuis le niveau cellulaire jusqu'aux systèmes multicellulaires
- Dynamique et physiopathologie des réseaux neuronaux
- Mécanique et morphogenèse ovocytaires
- Rythmes cérébraux et codage neural de la mémoire

3 équipes accueillies au sein de l'Institut de Physique

- Nouveaux régimes de l'interaction lumière/matière
- Matière quantique sous champ magnétique
- Théorie de la matière quantique
-

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

- La vie des idées

I.5. Recrutements

I.5.A Professeurs du Collège de France

Recrutements des Professeurs entre 2020 et 2022

Tableau 76

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs du Collège de France	1	1	2	0	1	1	2	3	5
Professeurs sur chaires annuelles	0	2	2	2	4	6	5	2	7
Professeurs sur chaires internationales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	3	4	2	5	7	7	5	12

En 2022, 12 professeurs sur chaires statutaires et annuels ont été recrutés, ce qui représente une augmentation de 71% par rapport à l'exercice 2021. Sur l'ensemble des recrutements des professeurs, 58% sont des femmes.

I.5.B Enseignants-chercheurs

Recrutements des enseignants-chercheurs entre 2020 et 2022

Tableau 77

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Doctorant	11	2	13	6	7	13	6	7	13
Post-doctorant	9	15	24	9	16	25	18	18	36
Ingénieur-chercheur	4	5	9	2	2	4	4	6	10
ATER	4	9	13	5	8	13	3	4	7
MCFA	0	0	0	1	0	1	0	1	1
MCF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	28	31	59	23	33	56	31	36	67

En 2022, 67 enseignants-chercheurs ont été recrutés, ce qui représente une augmentation de 20% par rapport à l'exercice 2021. Celle-ci est dû pour l'essentiel aux recrutements de Post-Doctorants. Sur l'ensemble des recrutements des professeurs, 46% sont des femmes.

I.5.C BIATSS titulaires et non-titulaires

Répartition des recrutements des BIATSS par statut entre 2020 et 2022

Tableau 78

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	4	3	7	7	1	8	6	2	8
Contractuel	13	8	21	15	13	28	22	9	31
Total	17	11	28	22	14	36	28	11	39

Parmi les 39 Personnels BIATSS recrutés en 2022, 72% sont des femmes

Répartition des recrutements BIATSS par catégorie entre 2020 et 2022

Tableau 79

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	9	3	12	14	8	22	11	5	16
B	3	5	8	4	6	10	13	4	17
C	5	3	8	4	0	4	4	2	6
Total	17	11	28	22	14	36	28	11	39

Parmi les 39 Personnels BIATSS recrutés en 2022, 41% sont des personnels de catégorie A, 44% sont des personnels de catégorie B et 15% sont des personnels de catégorie C. Le nombre de recrutement de Catégorie B a plus que doublé entre 2020 et 2022.

Nombre de candidats BIATSS auditionnés et sélectionnés en 2022

Tableau 80

CV reçus	Candidats auditionnés
633	109

I.5.C.1 Concours et examens professionnels

En 2022, le Collège de France a ouvert 5 concours de droit commun. Dans le cadre du recrutement de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), 2 postes ont été qualifiés en catégorie B.

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	1	0	0
Concours externes	1	0	0
Recrutement BOE	0	2	0
Total	2	4	0

Comparaison des réussites entre 2020 et 2022

Tableau 82

	2020	2021	2022
Examens professionnels	1	2	2
Concours réservé	0	0	0
Concours internes	5	4	1
Concours externes	2	5	1
Recrutements BOE	0	1	2
Total	8	12	6

Répartition par genre des réussites des concours et examens professionnels

Tableau 83

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

33% des femmes contre 75% en 2021 ont été lauréates à des examens professionnels et concours passés en 2021.

En 2022, le Collège de France a ouvert 5 concours et 2 recrutements BOE dont les affectations et résultats sont les suivants :

Tableau 84

Grade	Recrutements	Type concours	Affectation	Résultat et Lauréat
IGR	Ingénieur de recherche en analyse chimique	interne	CEREGE	Accueil d'un lauréat
ASI	Assistant.e conducteur.trice de travaux immobiliers	externe	DPI	Infructueux
ASI	Assistant.e en gestion administrative	interne	DERIP	Infructueux
ASI	Assistant.e en gestion administrative	interne	Collège de France	Infructueux
ASI	Assistant.e en gestion administrative	externe	Chaire évolution des génomes et développement	Accueil d'un lauréat
			Chaire Épigénétique et mémoire cellulaire	
			Chaire Paléanthropologie	
			Chaire Dynamiques du vivant	
TECH	Gestionnaire des ressources humaines	BOE	DRH	Accueil d'un lauréat
TECH	Gestionnaire financier.ère	BOE	DABF	Accueil d'un lauréat

I.5.D Apprentis

Recrutements des apprentis entre 2020 et 2022

Tableau 85

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DGS						
DRH						
DACRE			1			
DABF						
DSI		2		1		1
DPI						
DRPD						
DERIP						
DLO						
CIRB						
Pôle Web						
PPS						
AC						
Instituts						
Total	0	2	1	1	0	1

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 2020 et 2022 de la cartographie des emplois au Collège de France

Tableau 86

NATURE	2020	2021	2022
AENES			
SGEPES	1	1	1
AENESR	1	1	1
ADAENES	3	3	3
SAENES	5	5	5
Infirmier	1	1	1
C administratif	5	5	5
<i>Sous total</i>	16	16	16
ITRF			
IGR	19	19	19
IGE	40	41	42
ASI	21	23	23
TCH	52	54	58
C technique	86	83	79
<i>Sous total</i>	218	220	221
Bibliothèques			
Conservateur général	1	1	1
Conservateur général	2	2	2
Bibliothécaire	2	2	2
Bibliothécaire adjoint spécialisé	4	4	4
C Bibliothèque	3	3	3
<i>Sous total</i>	12	12	12
Enseignants-Chercheurs			
Professeurs	57	57	57
Maitres de conférences	47	45	45
ATER	15	15	15
<i>Sous-total</i>	119	117	117
Total	365	365	366

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

II.2. Masse salariale

II.2.A. Définition

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

La masse salariale du Collège de France se compose de deux parties. D'une part, les crédits relatifs à l'occupation des emplois directement financés sur le budget de l'État, 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), de l'Agence de Financement de la Recherche, de la Communauté Economique 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

	2020	2021	2022
Budget financé par l'État	24 412 292 €	24 029 340 €	24 816 371 €
Budget financé sur ressources propres	4 168 366 €	3 854 286 €	3 688 194 €
Total	28 580 658 €	27 883 626 €	28 504 565 €

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

II.2.B. Budget de l'État

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition de la masse salariale DRFIP (Direction régionale des finances publiques) par action (budget financé par l'État)

Tableau 88

	2020	2021	2022
05 - Bibliothèques et documentation	2 469 326 €	2 602 879 €	2 686 950 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	3 112 699 €	2 959 525 €	3 137 595 €
07 - Mathématiques, sc. et tech. de l'information	853 919 €	857 892 €	934 223 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	2 403 438 €	2 282 907 €	2 298 110 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	736 951 €	636 457 €	606 137 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	6 712 132 €	6 319 465 €	6 370 589 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	383 211 €	405 106 €	286 867 €
13 - Diffusion des savoirs	1 379 823 €	1 466 938 €	1 646 257 €
14 - Immobilier	2 446 215 €	2 555 570 €	2 513 003 €
15 - Pilotage et support du programme	3 914 576 €	3 942 603 €	4 336 640 €
Total	24 412 292 €	24 029 340 €	24 816 371 €

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

Comparaison entre 2020 et 2022 de la répartition de la masse salariale DRFIP par action (budget ressources propres)

Tableau 89

	2020	2021	2022
05 - Bibliothèques et documentation	130 552 €	4 665 €	7 576 €
06 - Science de la vie, biotechnologies et santé	1 774 454 €	1 651 621 €	1 437 573 €
07 - Mathématiques, ec. et tech. de l'information	0 €	0 €	0 €
08 - Physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	1 080 110 €	1 114 756 €	88 783 €
10 - Sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	0 €	13 613 €	1 058 788 €
11 - Sciences de l'homme et de la société	668 173 €	621 550 €	598 407 €
12 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	219 934 €	123 826 €	270 517 €
13 - Diffusion des savoirs	0 €	0 €	15 719 €
14 - Immobilier	0 €	0 €	0 €
15 - Pilotage et support du programme	295 143 €	324 256 €	210 831 €
Total	4 168 366 €	3 854 286 €	3 688 194 €

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

Tableau 90

	2020	2021	2022
Sur ressources propres	10	8,5	11
Sur contrats de recherche, dont des professeurs sur chaires annuelles	78	76,5	72
Total	88	85	83

Les vacataires ne décomptent pas d'ETPT.

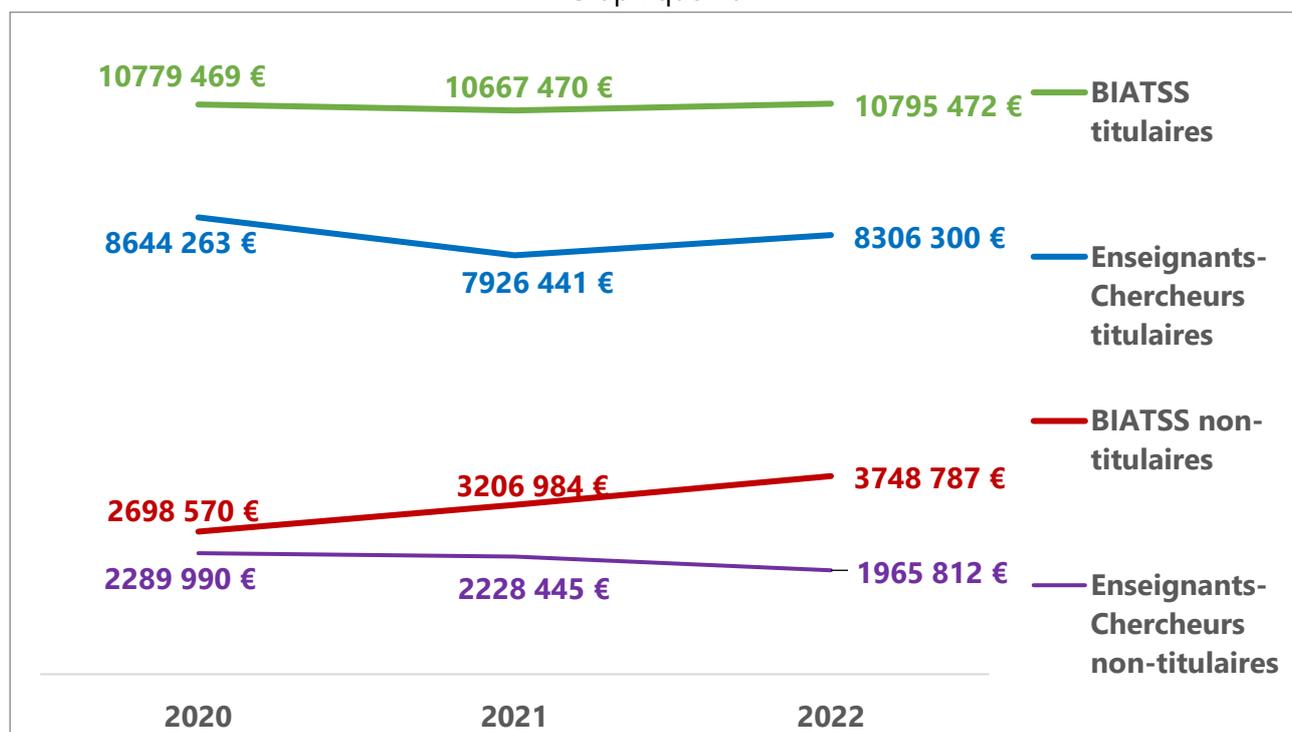
Evolution entre 2020 et 2022 de la masse salariale État par catégorie

Tableau 91

	2020	2021	2022
Enseignants-chercheurs titulaires	8 644 263	7 926 441	8 306 300
Enseignants-chercheurs non- titulaires	2 289 990	2 228 445	1 965 812
Sous-total	10 934 253	10 154 886	10 272 112
BIATSS titulaires	10 779 469	10 667 470	10 795 472
BIATSS non-titulaires	2 698 570	3 206 984	3 748 787
Sous-total	13 478 039	13 874 454	14 544 259
Total Paye Etat (Salaires et charges)	24 412 292	24 029 340	24 816 371
Total Paye Ressources Propres	4 168 366	3 854 286	3 688 194
Masse salariale globale	28 580 658	27 883 626	28 504 565

Evolution entre 2020 et 2022 de la masse salariale État par catégorie

Graphique 46



II.3. Rémunération et régime indemnitaire

II.3.A. Primes et indemnités

Primes des professeurs et enseignants-chercheurs

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

L'indemnité statutaire : cette indemnité vient remplacer la prime PRES pour les professeurs et les maîtres de conférence du Collège de France à compter du 1er janvier 2022. Ce qui explique la baisse du montant de la PRES pour cette année et l'affichage de la nouvelle ligne intitulée « indemnité statutaire ».

L'indemnité liée aux fonctions : elle donne lieu à une indemnité liée à certaines fonctions ou responsabilités particulières. Elle vient remplacer la prime " DIMA", c'est à dire la prime que le Collège verse mensuellement à certains professeurs aux responsabilités supplémentaires comme le VP, le secrétaire de l'Assemblée, les membres du bureau élargi ou encore l'indemnité annuelle pour les professeurs référents.

La prime individuelle: l'idée de cette prime individuelle est de valoriser des enseignants-chercheurs qui apportent une contribution exceptionnelle à la recherche. Or, par essence, les professeurs du Collège de France apportent tous une contribution exceptionnelle à la recherche. Cette prime est sans objet pour les professeurs. Ils continueront tous à toucher la PEDR.

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

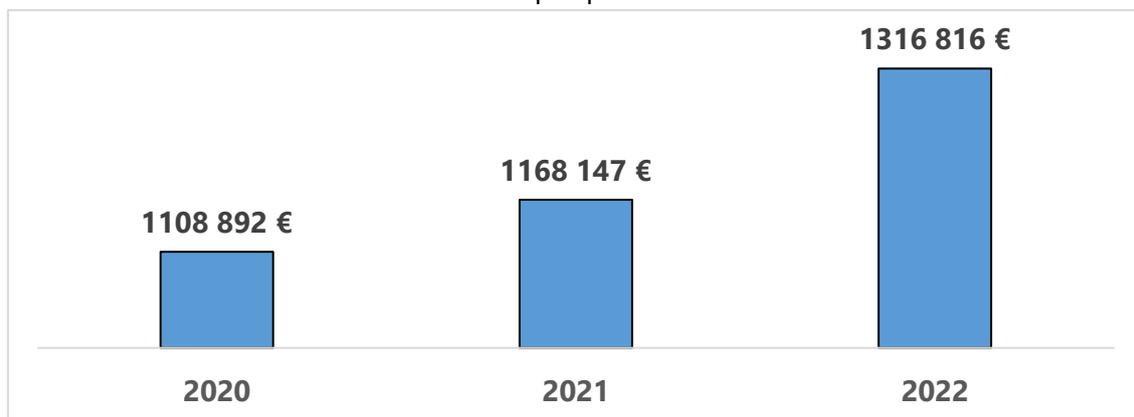
Comparaison entre 2020 et 2022 des primes versées aux professeurs et enseignants-chercheurs

Tableau 92

Primes des EC	2020		2021		2022	
	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut	ETPT	Montant brut
PRES	64,3	101 810 €	72	111 008 €	21	70 696 €
Indemnité statutaire					49,96	131 195 €
PEDR	44,41	956 040 €	41	1 006 089 €	43,16	1 045 666 €
Ind.Resp particuliers (fonctionnelle)					12	17 743 €
PCA	6	51 042 €	5	51 050 €	5	51 516 €
Total	114,71	1 108 892 €	118	1 168 147 €	131,12	1 316 816 €

Comparaison entre 2020 et 2022 des primes versées aux professeurs et enseignants-chercheurs

Graphique 47



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

Tableau 93

LOLF	Equipes	2020		2021		2022	
		Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
106	CIRB	131 160 €	20	120 184	17	129 348	21
106	OC2	6 900 €	1	6 900	1	6 900	1
108	IPH	6 900 €	1	6 900	1	6 900	1
108	USR	27 600 €	4	27 600	4	24 150	4
Total		172 560 €	26	161 584 €	23	167 298 €	27

Primes des personnels BIATSS

- **Le RIFSEEP**

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

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

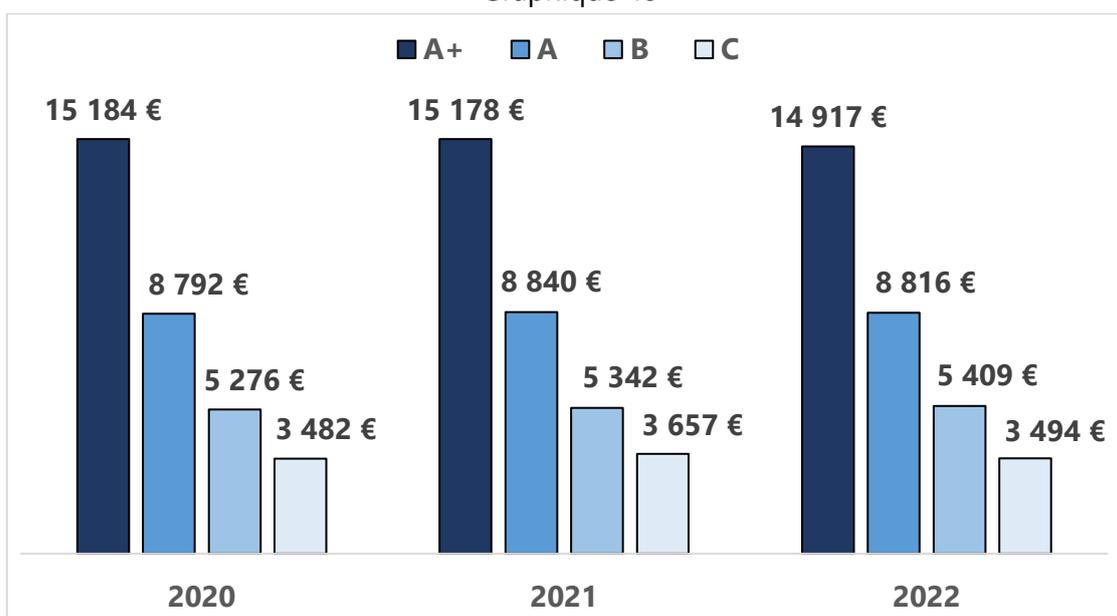
Depuis 2020, sont concernés les agents de catégorie A, B ou C de la filière ITRF, de la filière AENES et de la filière Bibliothèques.

Comparaison entre 2020 et 2022 des primes statutaires versées aux BIATSS par catégories

Tableau 94

Catégorie	2020			2021			2022		
	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne	Montant primes	ETPT	Moyenne
A+	258 133 €	17	15 184 €	238 901 €	15,74	15 178 €	227 935 €	15,28	14 917 €
A	427 457 €	48,62	8 792 €	418 415 €	47,33	8 840 €	450 947 €	51,15	8 816 €
B	283 635 €	53,76	5 276 €	297 095 €	55,62	5 342 €	288 963 €	53,42	5 409 €
C	182 811 €	52,5	3 482 €	188 829 €	51,64	3 657 €	157 082 €	44,96	3 494 €
Total	1 152 036 €	171,88	6 703 €	1 143 241 €	170,33	6 712 €	1 124 927 €	164,81	6 826 €

Graphique 48



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

Elle est attribuée aux personnels BIATSS et attachée à certaines fonctions comportant l'exercice d'une responsabilité, d'une sujétion, d'une technicité particulière ou de l'encadrement d'une équipe. Elle se traduit par un complément de rémunération, sous la forme d'un nombre de points d'indice, versé mensuellement.

Montant du versement du NBI en 2022

Tableau 95

Femmes	14 888,00 €
Hommes	11 043,00 €
Total	25 931,00 €

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

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

Comparaison entre 2020 et 2022 du versement du DIMA

Tableau 96

Prime	2020		2021		2022	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	44	76 321 €	43	80 986 €	43	60 673 €
BIATSS	186	210 967 €	194	221 735 €	199	230 512 €

Graphique 49

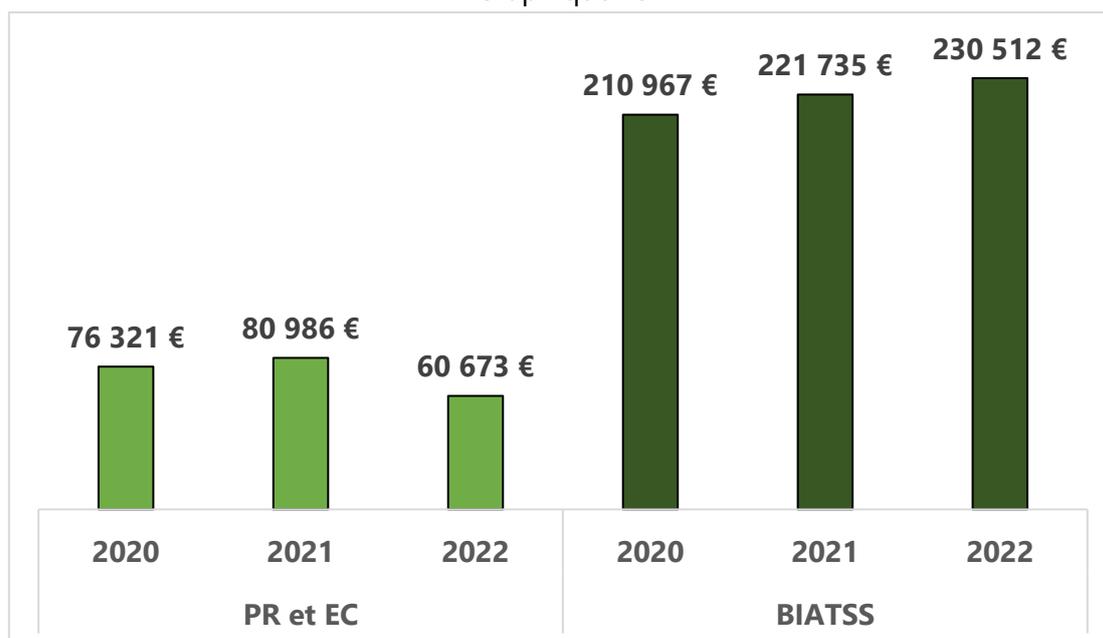
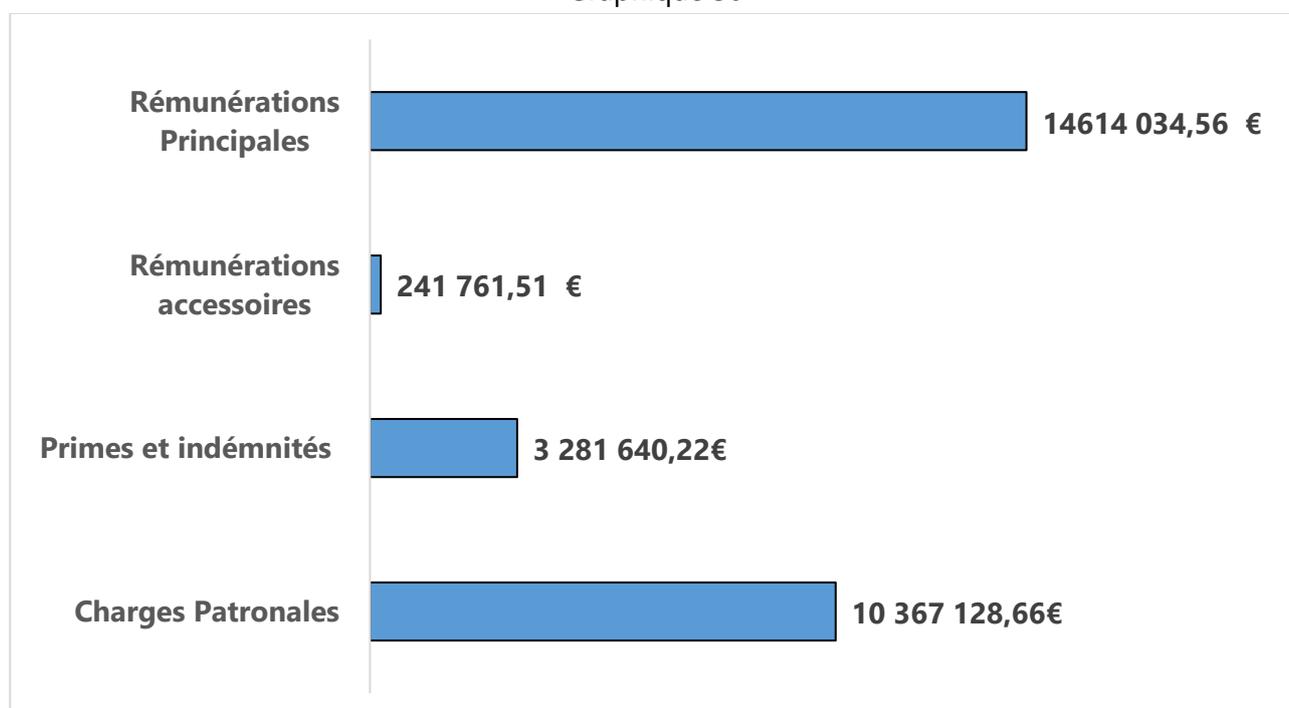


Tableau 97

Synthèse masse salariale 2022	Montant
Rémunérations Principales	14 614 034,56
Rémunérations accessoires	241 761,51
Primes et indemnités *	3 281 640,22
Charges Patronales	10 367 128,66
Total	28 504 565 €

* Ce montant ne se limite pas aux primes détaillées dans les tableaux 87, 88, 89 et 90. Il englobe l'ensemble des indemnités et primes statutaires versées par le Collège de France et pas seulement les primes détaillées dans ce bilan social (SFT, indemnité CSG, indemnité dégressive, ...).

Graphique 50



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

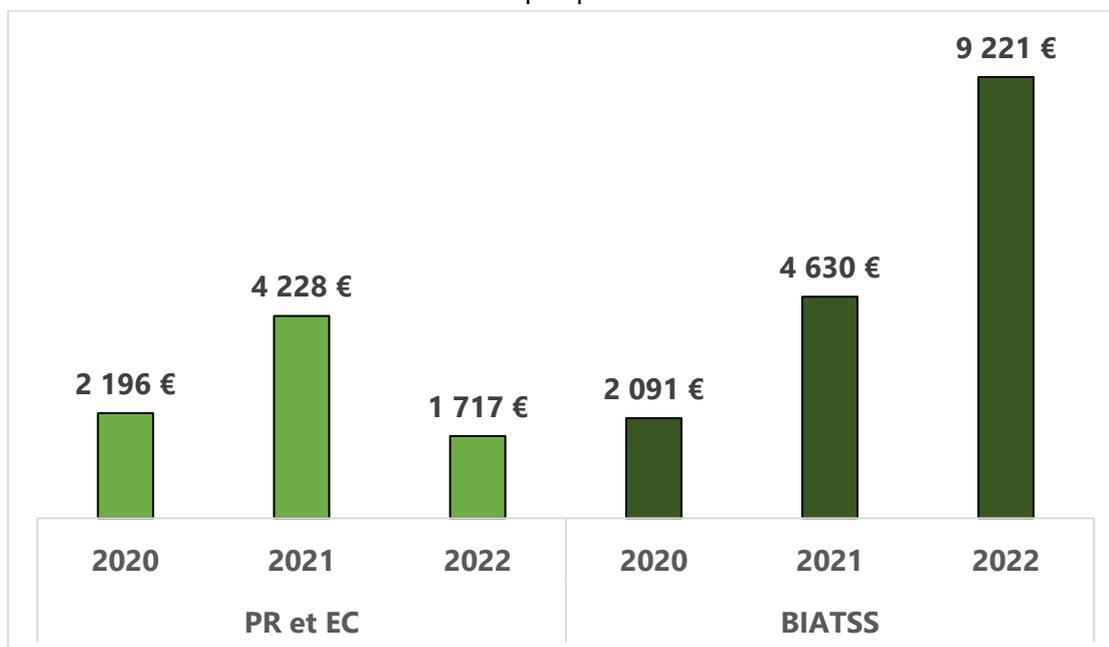
La **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu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

Comparaison entre 2020 et 2022 du versement de la GIPA

Tableau 98

GIPA	2020		2021		2022	
	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut	Bénéficiaires	Montant brut
PR et EC	3	2 196 €	10	4 228 €	1	1 717 €
BIATSS	7	2 091 €	4	4 630 €	22	9 221 €

Graphique 51



- **L'Indemnité Inflation**

L'indemnité inflation est une aide exceptionnelle et individuelle de 100 € à la charge de l'État versée en Janvier 2022 aux agents percevant moins de 2000 euros nets par mois. Au Collège de France, 210 personnes ont bénéficié de ce dispositif pour un montant de 21 000 euros.

Statut des bénéficiaires	Effectif
BIATSS Titulaires	88
BIATSS Contractuels	50
Enseignants Chercheurs contractuels	72
Total général	210

- **Augmentation du point d'indice au 1^{er} Juillet 2022**

A compter du 1er juillet 2022, la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est revalorisée de 3,5 % pour s'établir à 5 820,04 € (au lieu de 5 623,23 € depuis le 1er février 2017). La valeur mensuelle du point d'indice majoré passe donc au 1er juillet 2022 de 4,68 € à 4,85 € brut.

Pour rappel, le traitement brut mensuel minimum de la fonction publique correspond à l'indice majoré 352. Il est désormais fixé à 1 707,21 € (au lieu de 1 649,48 € jusqu'au 30 juin 2022).

Cette augmentation a représenté un surcoût de 563 476 € pour l'année 2022 sur la masse salariale du Collège de France.

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

Tableau 99

Statut		Coût annuel 2020		Coût annuel 2021		Coût annuel 2022	
Corps	Grade	Brut	Chargé	Brut	Chargé	Brut	Chargé
ATRF	Adt	23 600 €	41 913 €	25 452 €	43 655 €	21 982 €	38 806 €
	principal 2ème classe	25 447 €	45 299 €	27 309 €	47 040 €	24 452 €	42 892 €
	principal 1ère classe	27 748 €	49 600 €	28 682 €	50 196 €	37 681 €	66 865 €
TCH	classe normale	29 315 €	50 894 €	30 860 €	51 522 €	30 553 €	52 115 €
	classe supérieure	33 535 €	57 272 €	34 267 €	58 951 €	33 902 €	58 427 €
	classe exceptionnelle	36 143 €	63 395 €	37 958 €	64 162 €	39 374 €	67 698 €
ASI	-	39 773 €	68 675 €	41 028 €	69 447 €	36 735 €	62 485 €
IGE	classe normale	40 017 €	69 399 €	41 516 €	69 220 €	44 471 €	74 872 €
	hors classe	52 119 €	83 607 €	49 137 €	81 775 €	49 352 €	86 177 €
IGR	2ème classe	47 176 €	77 730 €	46 748 €	76 133 €	49 889 €	81 285 €
	1ère classe	63 797 €	104 325 €	60 431 €	99 359 €	57 072 €	91 799 €
	hors classe	82 578 €	134 849 €	92 757 €	146 346 €	101 775 €	160 130 €
ADJT ADM	PPL 2cl	0 €	0 €	28 536 €	50 879 €	29 151 €	51 956 €
SAENES	classe exceptionnelle	32 870 €	58 239 €	33 783 €	59 784 €	36 790 €	62 740 €
Magasinier	magasinier	24 076 €	42 711 €	25 673 €	44 073 €	27 485 €	47 684 €
bibliothécaire	SPEC CN	0 €		26 077 €	44 821 €	27 410 €	48 123 €
Conservateur	-	65 766 €	109 717 €	67 338 €	115 870 €	68 235 €	116 340 €
contractuel BIATSS	CDI C	21 388 €	30 935 €	22 520 €	31 653 €	24 387 €	34 941 €
contractuel BIATSS	CDI B	34 377 €	49 159 €	28 335 €	40 005 €	24 448 €	34 866 €
contractuel BIATSS	CDI A	43 625 €	60 407 €	49 593 €	69 767 €	45 396 €	64 495 €
contractuel BIATSS	CDD C	20 340 €	29 270 €	21 897 €	30 800 €	22 834 €	32 651 €
contractuel BIATSS	CDD B	22 456 €	32 184 €	25 801 €	36 741 €	24 618 €	35 133 €
contractuel BIATSS	CDD A	28 164 €	40 150 €	31 700 €	45 113 €	50 669 €	72 830 €
Doctorant	-	24 688 €	35 503 €	24 249 €	34 258 €	24 240 €	34 529 €
Post-Doctorant		34 035 €	48 444 €	34 160 €	48 166 €	34 269 €	48 718 €
Contractuel chercheur CDI		42 091 €	60 080 €	42 555 €	60 154 €	43 290 €	61 656 €
Contractuel chercheur CDD		32 195 €	45 600 €	37 534 €	54 000 €	41 234 €	61 493 €
ATER temps plein détaché	-	27 180 €	57 040 €	27 009 €	56 237 €	27 765 €	56 705 €
ATER temps plein	-	27 386 €	39 050 €	27 316 €	38 591 €	27 361 €	38 941 €
MCFA	-	35 342 €	50 355 €	35 085 €	49 750 €	21 679 €	30 941 €
MCF	hors classe	49 220 €	90 242 €	53 195 €	94 488 €	56 683 €	94 853 €
Professeur	Invité	61 736 €	110 486 €	57 274 €	104 456 €	58 686 €	107 394 €
Professeur	PRGE	106 026 €	176 808 €	105 450 €	174 326 €	108 641 €	179 206 €

Les faibles effectifs par grade du Collège de France peuvent donner lieu à des variations importantes parfois négatives. Ces variations s'expliquent avant tout par la politique de repyramidage mise en place au CDF, particulièrement en faveur des personnels de catégorie C passant en catégorie B. En aucun cas les rémunérations individuelles des agents ne baissent d'une année sur l'autre.

Rémunération indiciaire moyenne annuelle : Budget Etat

Tableau 100

	Femmes	Hommes	Total
Permanents	32 786,59 €	44 680,03 €	77 466,62 €
CDD	28 622,82 €	30 574,15 €	59 196,98 €
Apprenti	14 941,35 €	15 991,19 €	30 932,54 €
Total	76 350,76 €	91 245,37 €	167 596,14 €

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. Il est à noter que 80% des professeurs de Collège de France sont des hommes

Rémunération indiciaire moyenne annuelle : Ressources propres

Tableau 101

	Femmes	Hommes	Total
Doctorants	23 534,65 €	19 897,67 €	43 432,32 €
Post-doctorants	32 986,47 €	33 385,00 €	66 371,47 €
BIATSS	29 123,39 €	22 895,56 €	52 018,95 €
Enseignants-chercheurs	43 800,00 €	42 316,33 €	86 116,33 €
Total	85 644,51 €	76 178,23 €	161 822,74 €

Répartition des 10 plus hautes rémunérations en 2022 par genre

Tableau 102

	Effectifs	Total
Femmes	3	346 009,74 €
Hommes	7	822 451,68 €
Total	10	1 168 461,42 €

II.4 Dépenses de protection sociale complémentaire

À compter du 1er janvier 2022, les agents du Collège de France ont bénéficié d'un forfait mensuel de 15 €, soit 180 € brut annuel, correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire. Cette participation est destinée à couvrir une partie des frais de santé. Les fonctionnaires, les contractuels et les apprentis ont été concernés par ce versement sous condition de transmettre le formulaire de demande accompagnée d'une attestation émise par l'organisme de PSC avec lequel le contrat est conclu et au titre duquel les cotisations en matière de santé sont versées.

Répartition des cotisations de protection sociale complémentaire en 2022 par genre

Tableau 103

Hommes	13 912,00 €
Femmes	20 490,00 €
Total	34 402,00 €

III. LA FORMATION CONTINUE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

III.1 Les examens professionnels

Le plan de développement des compétences 2022 intégrait tout comme en 2021 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 2020 et 2022

Tableau 104

	Nombre d'agents formés	Nombre de jours	Nombre d'heures de formation
2020	231	1335	9345
2021	240	662	4362
2022	190	586	3567

En 2022, bien que l'offre de formation ait été diversifiée, le nombre d'agents formés est en baisse avec une moyenne de 3 à 4 participants par groupe contre 8 à 10 habituellement. 5 formations ont d'ailleurs été annulées faute de participants. Un changement s'opère sur la manière de s'approprier l'offre de formation, on voit une augmentation des demandes de formation hors plan de formation. Les formations proposées sont, pour la majorité des cas, dispensées en présentiel, ce qui peut avoir une incidence avec le télétravail.

III.2.B Les dépenses

Le budget attribué à la formation pour l'année 2022 est de 150 000€. Les dépenses se sont élevées à 135 116 €. Elles couvrent les prestations de formations, les indemnités de stages, les frais de mission des jurys de concours. Ces dépenses sont plus élevées qu'en 2021 et s'expliquent par l'augmentation de certains coûts de formation et concours. Par ailleurs, malgré l'annulation de certaines formations, nous avons dû régler la totalité ou une partie des frais engagés.

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

Les actions de formations se déclinent en 3 typologies :

- Formations d'adaptation immédiate au poste de travail (T1) : elles permettent aux agents de s'adapter à leur poste de travail dans les meilleurs délais possibles ;
- Formations d'adaptation à l'évolution prévisionnelle des métiers (T2) : L'évolution de certains secteurs professionnels a conduit l'établissement à inscrire au plan de formation des actions ciblées à l'intention des agents concernés par ces changements afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à leur nouvelle activité ;
- Formations contribuant au développement de compétences ou à l'acquisition de nouvelles compétences sans lien nécessaire avec le poste tenu (T3).

Deux autres catégories sont classés « hors typologie » :

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

Répartition des types de formation

Tableau 105

Typologies de formation	Nombre d'agents formés	Nombre de jours de formation	Nombre d'heures de formation
T1	224	403	2379
T2	2	5	33
T3	23	51	325
HT	127	127	830
Total	190	586	3567

L'ensemble de ces formations couvre un panel de 14 domaines. Certains agents ont suivi différentes formations dans plusieurs domaines.

Répartition des domaines de formation en 2022

Tableau 106

Domaines	Nombre d'actions de formations	Nombre de stagiaires*	Stagiaires Hommes	Stagiaires Femmes
Management	5	18	7	11
Ressources Humaines	6	10	1	9
Parcours individualisés de formation	4	4	1	3
Préparation examen et concours	4	25	15	10
Environnement professionnel	19	59	10	49
Communication et services aux usagers	4	6	0	6
Langues	16	47	14	33
Hygiène, Santé et Sécurité au travail	20	106	52	54
Politiques publiques nationales	0	0	0	0
Achats publics	3	3	0	3
Economie, finance et gestion	2	73	19	54
Techniques juridiques	1	1	0	1
Formations spécifiques à l'établissement**	2	2	1	1
Informatique et bureautique	4	22	4	18
TOTAL	90	376	124	252

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

Décisions prises sur les demandes de formation en 2022

Tableau 107

Nombre de demandes de formation reçues	379
Nombre de refus de formation	3
Pourcentage des demandes de formation refusées	0,5%

Répartition des demandes de formation par genre

Tableau 108

Femmes	253	67%
Hommes	126	33%
Total	379	

IV. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

IV.1. La médecine de prévention

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

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

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

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

En 2022, le pôle de médecine de prévention est constitué de :

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

Répartition des examens par type de visite médicale effectué*

Tableau 109

Les examens non périodiques	
Visites médicales périodiques systématiques	94
Premières visites ou visites d'embauche	55
Visites à la demande de l'administration	2
Visites à la demande de l'agent	48
Visites à la demande du médecin de travail	11
Téléconsultation	22
Visites de pré-reprise	1
Visites de reprise après maladie	8
Visites de reprise après congé de maternité	
Visites de reprise après AT ou MP	
Total	242

*Données non-transmises par le médecin de travail

Surveillances médicales particulières (SMP)*

Tableau 110

Surveillance médicale simple	78
Surveillance médicale particulière	149
Total	227

*Données non-transmises par le médecin de travail

Répartition des visites médicales par motif *

Tableau 111

SMP "situation individuelle"	
Travailleurs en situation de handicap	12
Femmes enceintes ou allaitantes	6
Retour de CLM, CGM ou CLD	
Pathologie déterminée par la médecin de travail	56
Sous-Total	
SMP "situation professionnel"	
Agents chimiques dangereux (ACD)	
Risque biologique	68
Troubles musculo-squelettiques (TMS)	20
Missions terrains	
Risque électrique	
Vibrations	
Animalerie	4
Poussières de bois	
Rayonnement optique artificiel (laser)	
Post exposition amiante	
Sous-Total	
Total	166

*Données non-transmises par le médecin de travail

Activité médicale en 2022*

Tableau 112

Consultations des médecins généralistes	367
Soins de l'infirmierie	13
Téléconsultation	17
Consultation séance hypnose d'aide à l'arrêt au tabac	7
Consultation hypnose non liée au tabac	7
Compatibilité santé-poste avec restriction(s)	
Incompatibilité santé-poste et changement de poste demandé	
Incompatibilité santé-poste temporaire	
Total	411

*Données non-transmises par le médecin de travail

Vaccinations en 2022*

Tableau 113

Covid-19	70
Grippe	57
Autres	13
Total	140

*Jusqu'au 31 Aout 2022

Comparaison entre 2020 et 2022 des dépenses dans le domaine de médecine de prévention

Tableau 114

	2020	2021	2022
Coût chargé des médecins de prévention	126 912 €	117 877 €	137 228 €
Médicaments	1 620 €	2 646 €	997 €
Vaccins	860 €	519 €	519 €
Analyses médicales	152 €	391 €	0 €
Frais des visites médicales	4 179 €	3 789 €	991 €
Borne de prévention	0 €	1 032 €	0 €
Siège ergonomique	7 814 €	3 073 €	4 282 €
Risques psychosociaux	0 €	0 €	0 €
Assistante sociale	13 304 €	13 325 €	13 325 €
Assistante sociale séance exceptionnelle	720 €	400 €	700 €
Suivi médical des personnes CEREGE Aix en Provence	600 €	600 €	400 €
Sport & bien-être	0 €	5 388 €	932 €
Total	156 161 €	149 040 €	159 374 €

IV.2. Hygiène, sécurité et conditions de travail

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

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

Comparaison chiffrée entre 2020 et 2022

Tableau 115

	2020	2021	2022
Nombre de réunions du CHSCT	3	3	3
Nombre de réunions du CHSCT extraordinaires	0	0	0
Nombre de réunions d'information extraordinaires conjointes avec les membres du CT	4	1	0
Nombre d'évacuations incendies	0	2	0
Nombre d'évacuations incendie en situations réelles	2	1	1

Tableau 116

	2020	2021	2022
Nombre d'assistante de prévention	7	7	10
Nombre d'assistant de prévention	17	17	14
Total	24	24	24

Le Collège de France dispose de 24 assistants de prévention. Bien qu'exerçant leurs missions dans des unités de travail du Collège de France, les assistants de préventions ont différents employeurs dont le Collège de France (CNRS, ENS et INSERM). Leur mission est d'assister et de conseiller le directeur de la composante dont ils relèvent directement dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

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

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

Tableau 117

Formations en santé et sécurité au travail	Effectifs 2020	Effectifs 2021	Effectifs 2022
Assistants de prévention (initiale)	4	2	3
Assistants de prévention (continue)	17	0	24
Sauveteur secouriste du travail	76	50	23
Habilitations électriques (formation initiale et recyclage)	3	1	10
Sensibilisation à la prévention des risques dans les laboratoires	16	0	0
Sensibilisation à l'utilisation des DATI	2	0	0
Formation et recyclage SSIAP (1 et 2)	6	3	6
Journées nouveaux arrivants	0	1	1
Formation à la manipulation du système de sécurité incendie (site Cardinal Lemoine)	0	10	14
Sensibilisation à la radioprotection	0	28	0
Formation accueil sécurité stagiaires et apprentis chercheurs	0	0	0
Accueil sécurité - Institut des Civilisations	114	0	0
Equipier 1ère intervention et premier témoin incendie	0	0	30
Chargés d'évacuation	15	0	8
Journées dédiées à l'aide médicale d'urgence	0	1	1
Membres du CHSCT	0	0	10
Sensibilisation aux risques amiante et plomb	0	0	0
Accueil du public en situation de handicap auditif	0	0	0
Total	253	96	130

L'année 2021 était marquée par une baisse significative des formations en hygiène et sécurité, expliquée par les multiples confinements qui n'ont pas permis de faire de formations en présentiel. L'activité a repris progressivement en 2022.

IV.3. Les congés

IV.3.A. Les congés annuels

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

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

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

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

IV.3.B. Le compte épargne-temps

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

Tableau 118

Catégorie	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés			Nombre de jours rachetés		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
A	53	62	71	223	168	127	255	249	271
B	34	36	36	211	95	73	77	124	100
C	31	27	24	161	44	16	94	90	93
Total	118	125	131	595	307	216	426	463	464

Répartition des CET en 2022 par genre

Tableau 119

		2022	
		Jours	Agents
Nombre de CET	Femmes	1770	74
	Hommes	932	57
	Total	2702	131
Nombre de jours épargnés	Femmes	137	19
	Hommes	79	14
	Total	216	33
Nombre de jours rachetés	Femmes	154	13
	Hommes	310	19
	Total	464	32

IV.3.C. Les congés de maladie ordinaire

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

Comparaison entre 2020 et 2022 du nombre de jours d'absence pour CMO par catégorie

Tableau 120

Catégorie	2020		2021		2022	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
A	21	435	7	231	11	204
B	18	384	22	353	24	835
C	24	818	16	361	17	538
Total	63	1637	45	945	52	1577

En 2022, le taux moyen de jours d'absence des agents en CMO est de 30 jours. Il était de 21 jours en 2021 et de 26 jours en 2020.

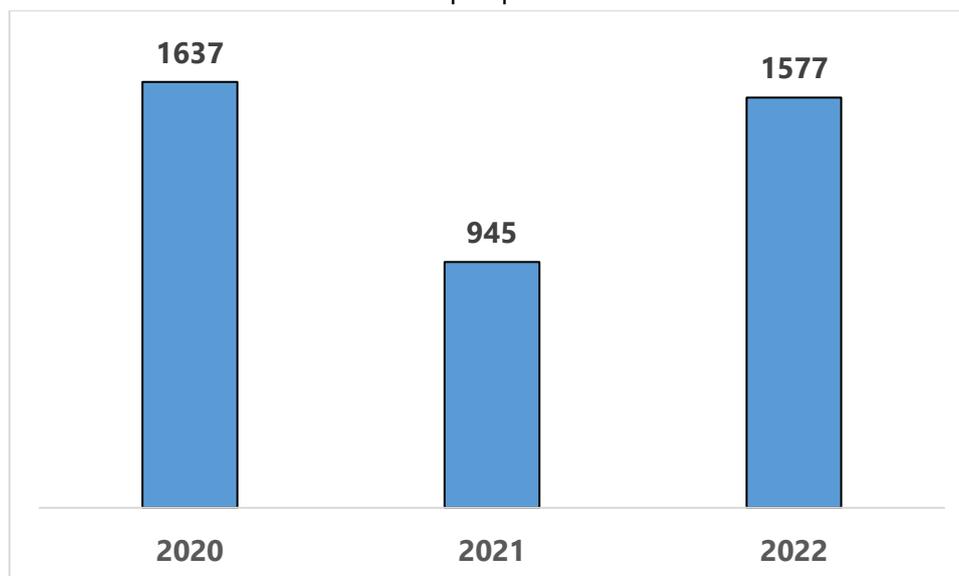
Répartition du nombre de jours d'absence pour CMO par genre

Tableau 121

	Jours	Agents
Femmes	1275	34
Hommes	302	18
Total	1577	52

Comparaison entre 2020 et 2022 du nombre de jours d'absence pour CMO

Graphique 52



IV.3.D. Congés de longue maladie et longue durée

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

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

Comparaison entre 2020 et 2022 du nombre de jours d'absence pour CLD et CLM

Tableau 122

	2020		2021		2022	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
CLD	1	362	0	0	0	0
CLM	1	249	1	123	2	368
Total	2	611	1	123	2	368

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

Tableau 123

		Jours	Agents
CLD	Femmes	0	0
	Hommes	0	0
	Total	0	0
CLM	Femmes	368	2
	Hommes	0	0
	Total	368	2

Comparaison entre 2020 et 2022 du nombre de jours d'absence pour congé de formation professionnelle

Tableau 124

	2020		2021		2022	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Formation	0	0	1	273	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 125

	2020	2021	2022	
			Femmes	Hommes
Accident de travail	0	0	1	0
Accident de service	3	3	3	2
Accident de trajet	1	3	5	2
Total	4	6	9	4

Tableau 126

	2020	2021	2022
Maladies professionnelles	0	0	0

IV.3.F. Les autres congés

Tableau 127

	2020		2021		2022	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Maternité	3	336	2	217	2	204
Paternité	3	33	1	11	5	125
Bonifié	1	65	4	192	2	96
Total	7	434	7	420	9	425

IV.4. Absences

IV.4.A Jours de carence

Répartition du nombre de jours de carence en 2022 par genre

Tableau 128

	Jours	Agents
Femmes	76	48
Hommes	26	22
Total	102	70

IV.4.B Travail syndical

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

Tableau 129

	Jours	Agents
Femmes	1	1
Hommes	136	4
Total	137	5

IV.5 Temps de travail

Répartition des personnels par temps de travail

Tableau 130

	BIATSS		EC		Total
Temps complet	242	93,4%	145	98,0%	387
Temps partiel	17	6,6%	3	2,0%	20
Total	259		148		407

Répartition par genre des personnels exerçant leur activité en temps plein

Tableau 131

	BIATSS		EC		Total
Femmes	145	59,9%	57	39,3%	202
Hommes	97	40,1%	88	60,7%	185
Total	242		145		387

Répartition par genre des personnels exerçant leur activité en temps partiel

Tableau 132

	BIATSS		EC		Total
Femmes	11	64,7%	2	66,7%	13
Hommes	6	35,3%	1	33,3%	7
Total	17		3		20

IV.6 Sanctions disciplinaires

Répartition des sanctions disciplinaires en 2022 par genre

Tableau 133

	Agents
Femmes	0
Hommes	1
Total	1

Répartition des sanctions disciplinaires en 2022 par nature

Tableau 134

Nature de sanctions disciplinaires	Agents
harcèlement moral à caractère discriminatoire	1
Total	1

IV.7. Qualité de vie au travail

IV.7.A Télétravail

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

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

Nombre de personnes exerçant des fonctions adaptés au télétravail

Tableau 135

BIATSS Titulaires	162
BIATSS contractuels	97
Total	259

Nombre d'agents en télétravail	96
%	37,1%

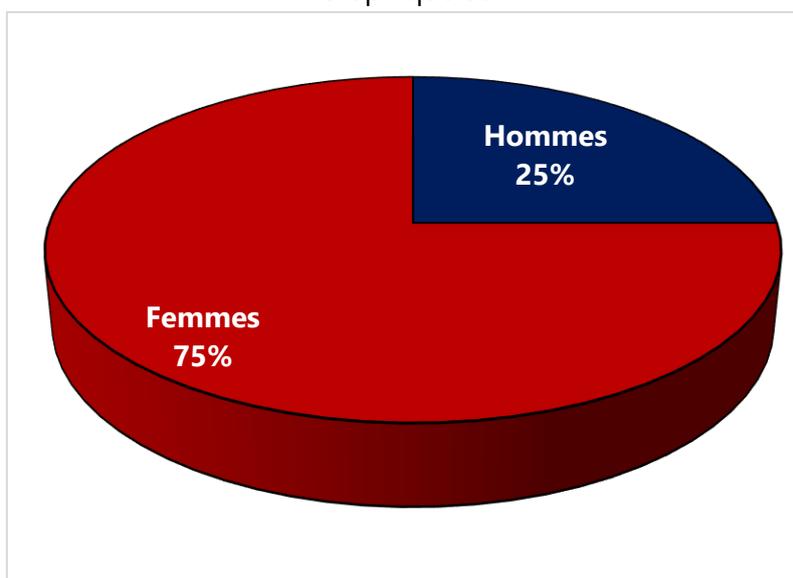
Répartition des personnels en situation de télétravail par genre

Tableau 136

Femmes	Hommes
72	24

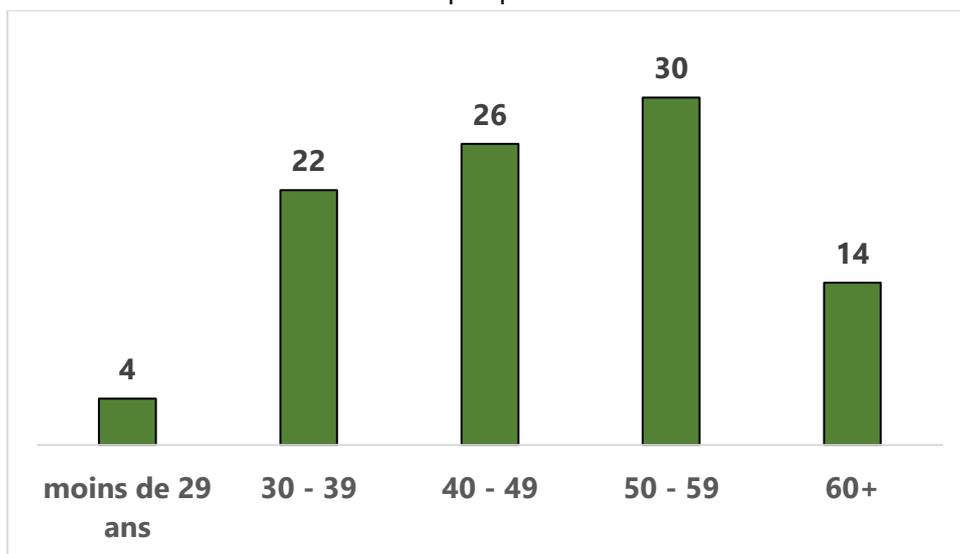
75% des agents en situation de télétravail sont des femmes.

Graphique 53



Répartition des personnels en situation de télétravail par âge

Graphique 54



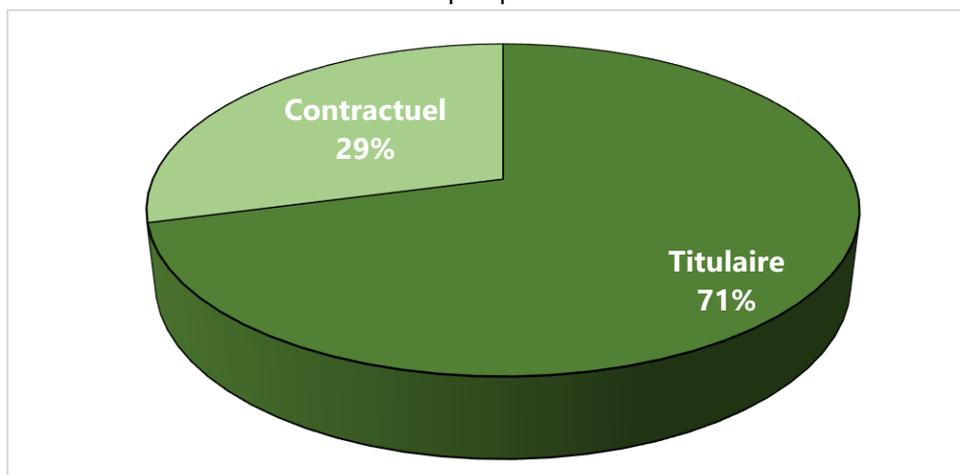
Répartition des agents en situation de télétravail par situation contractuelle

Tableau 137

Titulaire	Contractuel
68	28

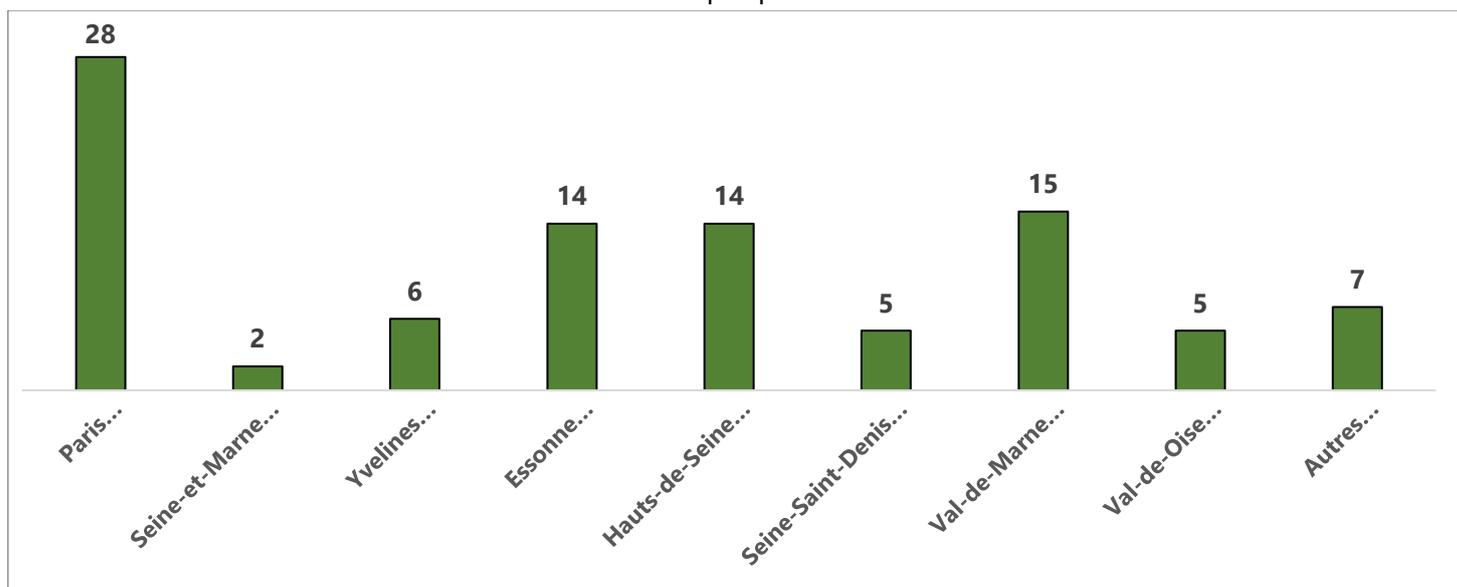
70% des agents en situation de télétravail sont fonctionnaires titulaires.

Graphique 55



Répartition des agents en situation de télétravail par zones géographiques

Graphique 56



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

- **Indemnités télétravail**

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

Répartition des indemnités télétravail en 2022 par genre

Tableau 138

Hommes	3 040,00 €
Femmes	12 163,03 €
Total	15 203,03 €

IV.7.B Risques psychosociaux

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

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

Tableau 139

	2020	2021	2022
Nombre de réunions de la cellule RPS	0	1	0
Actions menées	0	1	0

Depuis 2014, la cellule des risques psychosociaux a mené et proposé aux personnels de l’établissement différents projets et actions de formation (plaquette et borne d’informations, cours de sophrologie...).

IV.7.C Projet sport & bien-être

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

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

Tableau 140

	Nombre d’activités	Nombre de participants
2020	1	11
2021	4	355
2022	4	380

Plusieurs activités ont été organisés en 2022 : Run my city, la journée sport & bien-être et des cours hebdomadaires de yoga et de feldenkrais sur le site Marcelin Berthelot.

Coût du projet sport & bien-être en 2022

Tableau 141

Evènement	Coût
Cours hebdomadaires de feldenkrais	0 €
Cours hebdomadaires de yoga	0€
Journée sport & bien-être	932 €
Run my City	861 €
Total	1 793 €

V. ACTION SOCIALE

Le Collège de France dispose d'un propre budget d'action sociale, d'une assistante sociale effectuant des permanences régulièrement, propose aux agents un suivi personnalisé, et une analyse ciblée de leurs besoins en fonction de leur situation.

Parmi les prestations accordées figurent notamment :

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

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

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

V.1. Les dépenses

Comparaison entre 2020 et 2022 des dépenses

Tableau 142

	2020	2021	2022
Vacations de l'assistance sociale	13 304,45 €	13 324,61 €	13 324,61 €
Séance supplémentaire : Psychologue	0 €	400 €	700 €
Restauration Paris	65 589 €	97 487 €	121 996 €
Restauration Aix en Province	1 068 €	1 295 €	912 €
Remboursements restauration	95 305 €	0 €	0 €
Subvention du CLAS	10 000 €	0 €	10 000 €
Tickets restaurant	16 515 €	0 €	1 893 €
Chèques d'urgence	547 €	547 €	547 €
Dossiers individuels	6 806 €	6 462 €	7 356 €
Total	209 134 €	119 516 €	156 729 €

En 2022, les dépenses d'action sociale ont augmenté de 31% par rapport à 2021.

V.2. Les bénéficiaires de l'action sociale

Comparaison entre 2020 et 2022 du nombre de bénéficiaires par action sociale

Tableau 143

	2020	2021	2022
Etudes des enfants	0	1	1
Enfants handicapés	2	1	0
Loisirs et vacances	3	3	5
Chèques vacances	0	0	0
Séjours et centres aérés	3	1	2
Logement	1	0	2
Secours exceptionnel	1	3	3
Carte CEZAM	4	1	6
Total	14	10	19

Répartition des bénéficiaires par genre

Tableau 144

	Femmes	Hommes
Etudes des enfants	0	1
Enfants handicapés	0	0
Loisirs et vacances	2	3
Chèques vacances	0	0
Séjours et centres aérés	1	1
Logement	1	1
Secours exceptionnel	2	1
Carte CEZAM	5	1
Total	11	8

Répartition des bénéficiaires par catégorie

Tableau 145

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Etudes des enfants	0	0	1
Enfants handicapés	0	0	0
Loisirs et vacances	2	0	3
Chèques vacances	0	0	0
Séjours et centres aérés	0	0	2
Logement	1	0	1
Secours exceptionnel	1	1	1
Carte CEZAM	1	4	1
Total	5	5	9

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

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

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

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

Nombre de repas servis par l'AURA entre 2020 et 2022

Tableau 146

	2020	2021	2022
Total	9038	12 293	14 629

V.4 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^{er} Septembre et court jusqu'au 31 Aout.
- Le montant du loyer s'élève à 430 € / mois.

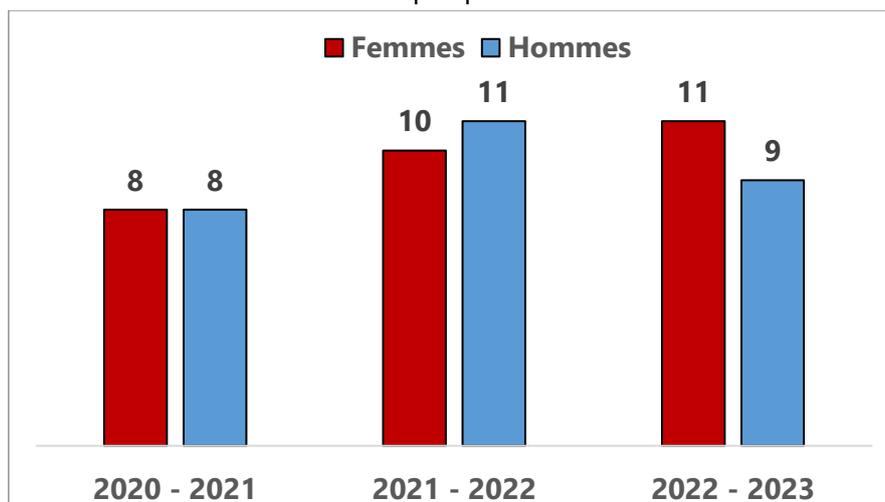
Répartition des locataires par genre entre 2020 et 2022

Tableau 147

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Femmes	8	10	11
Hommes	8	11	9
Total	16	21	20

Répartition des locataires par genre entre 2020 et 2022

Graphique 57



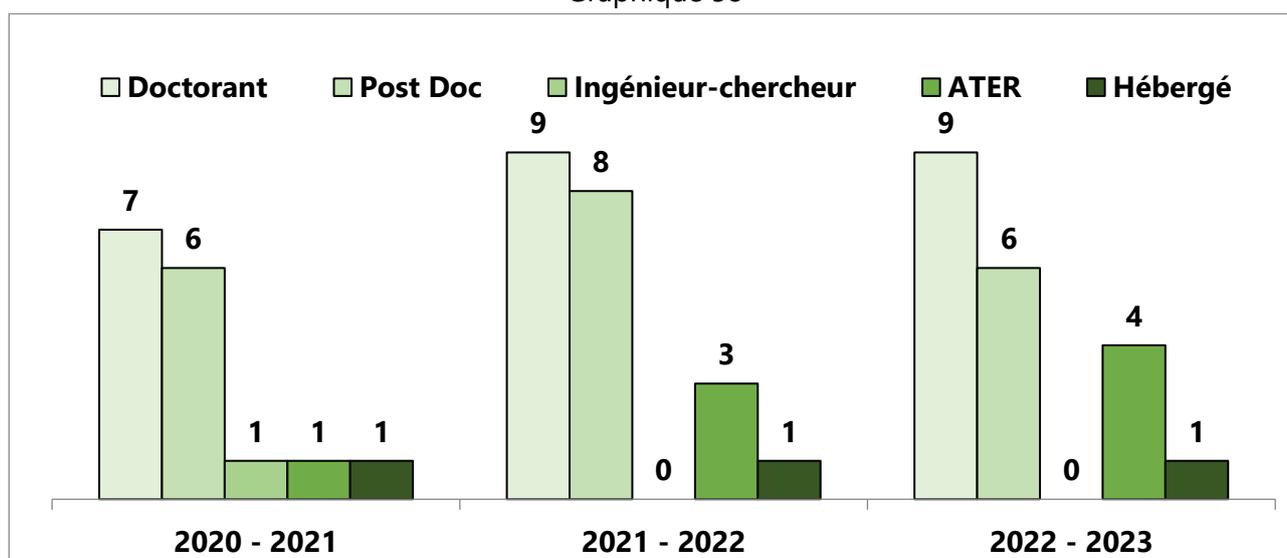
Répartition des locataires par situation contractuelle entre 2020 et 2022

Tableau 148

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Doctorant	7	9	9
Post Doc	6	8	6
Ingénieur-chercheur	1	0	0
ATER	1	3	4
Hébergé	1	1	1
Total	16	21	20

Répartition des locataires par situation contractuelle entre 2020 et 2022

Graphique 58



V.5 Le Comité Local d'Action Sociale (CLAS)

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

VI. GLOSSAIRE

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

CMO	Congé de maladie ordinaire
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CONS	Conservateur de bibliothèque
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPF	Compte personnel de formation
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires de Paris
CSA	Comité social d'administration
CT	Comité technique
DABF	Direction des affaires budgétaire et financière
DACRE	Direction des affaires culturelles et des relations extérieures
DGS	Direction générale des services
DIMA	Dispositif d'intéressement modulable d'activité
DLO	Direction de la logistique
DPI	Direction du patrimoine immobilier
DPO	Data protection officer
DRFIP	Direction régionale des finances publiques
DRH	Direction des ressources humaines
DRIDP	Direction des relations internationales, du développement et des partenariats
DRPD	Direction des réseaux et partenariats documentaires
DSI	Direction des systèmes d'information
EC	Enseignant chercheur
EHESS	Ecole hautes études en sciences sociales
ENS	Ecole nationale supérieur
EPA	Etablissement public à caractère administratif
EPHE	Ecole pratique des hautes études
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
EPSCP	Etablissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
ERC	European research council
ETP	Equivalent temps plein
ETPR	Equivalent temps plein rémunéré
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GBCP	Gestion budgétaire comptable publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HCERES	Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFTS	Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRIA	Institut national de la recherche agronomique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MCF	Maitre de conférences
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NRBC	Risques Nucléaires, Radiologiques, Biologiques, Chimiques
PAP	Pôle achats publics
PAUSE	Programme d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil
PCA	Prime de charge administrative
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PPCR	Parcours professionnels parcours et rémunérations
PR	Professeur
PRADA	Personne responsable de l'accès aux documents administratifs
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PSC	Prévention et secours physiques
PSL	Paris sciences et lettres
PSSI	Politique de sécurité du système d'information
PWM	Pôle web et multimédia
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RGPD	Régime général de la protection des données
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RPS	Risques psycho-sociaux
RSSI	Responsable de la sécurité des systèmes d'information
RSU	Rapport social unique
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SEM	Service exploitation et maintenance

SGEPES	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
SIRH	Système d'information des Ressources Humaines
SMP	Surveillance médicale particulière
SMR	Surveillance médicale renforcée
SSIAP	Service de sécurité et d'assistance à personnes
TCH	Technicien
TIB	Traitement indiciaire brut
TMS	Troubles musculosquelettiques
UMR	Unité mixte de recherche
UMS	Unité mixte de service
VAE	Validation des acquis de l'expérience