

Académie française



# Bilan social 2020

# Bilan social

2020

Académie française

## AVANT-PROPOS

L'année 2020 a été marquée par des événements d'une exceptionnelle gravité, qui ont profondément bouleversé notre manière de vivre et de travailler : la pandémie mondiale liée à la maladie à coronavirus Covid-19, qui a touché notre pays dès les premiers jours de janvier, a paralysé pour plusieurs mois l'activité économique et la vie sociale. La dégradation rapide de la situation a contraint le gouvernement à décréter sur l'ensemble du territoire national l'état d'urgence sanitaire, en vertu duquel un confinement rigoureux a été imposé – à deux reprises – à l'ensemble de la population. À de rares exceptions près, nos concitoyens ont dû, sans y avoir été préparés, exercer à distance leur activité professionnelle durant de longues semaines. Ce fut le cas des agents de l'Institut de France et des cinq académies : le 13 mars 2020, le Chancelier de l'Institut et les Secrétaires perpétuels décidaient la fermeture du palais à compter du lundi 16 et, suivant les directives des pouvoirs publics, recouraient au travail à distance pour l'ensemble du personnel. Pour la première fois depuis 1870, l'Académie française a dû se résoudre à suspendre ses travaux et à reporter ou annuler ses séances publiques sous la Coupole. Si une reprise des activités au palais a pu avoir lieu dès le mois de mai, une nouvelle période de confinement s'est avérée nécessaire à la fin de l'année, pour endiguer une reprise de l'épidémie. Il n'en a pour autant résulté aucune désorganisation dans le fonctionnement de nos services ni aucun retard dans l'accomplissement de nos missions.

Dès le mois de mars, les collaborateurs de l'Académie ont eu à se plier, dans un délai très court, à des conditions de travail dont ils n'avaient jamais fait l'expérience ; ils ont été contraints de recourir à de nouveaux modes d'échange et de dialogue, rendus possibles par les techniques numériques, et tout spécialement la visioconférence, pour maintenir l'activité des services et s'acquitter, à distance, de toutes les tâches qui leur sont confiées. Tous ont fait preuve d'une remarquable capacité d'adaptation, d'un sens des responsabilités qui les honore, et d'un esprit d'initiative sans lequel la poursuite de nos missions eût été compromise.

Grâce à la mobilisation de l'ensemble des agents du secrétariat et du service du Dictionnaire, face à une situation tout à fait inédite et dans un contexte de grande incertitude, les retards accumulés durant les périodes de confinement ont été aisément rattrapés, et les échéances que l'Académie s'était fixées – en particulier pour l'avancement du travail du Dictionnaire (dont la 9<sup>e</sup> édition sera achevée comme prévu en 2022) – ont pu être tenues. Chacun a manifesté un sang-

froid, une détermination, des qualités d'organisation et un sens des responsabilités que je tiens à saluer au nom de tous mes confrères : la compétence et le dévouement de l'ensemble des collaborateurs de l'Académie ont permis d'assurer la continuité du service et de maintenir le lien entre tous, essentiel en période de crise.

Beaucoup d'entre eux ont été confrontés à des difficultés de tous ordres : certains ont été touchés par la maladie, d'autres ont dû accompagner leurs proches dans cette épreuve.

Les mesures prises par l'Institut et les académies pour assurer la sécurité sanitaire du personnel dans l'enceinte du palais ont porté leurs fruits : aucune contamination n'a été à déplorer dans le cadre professionnel. Et il convient sur ce point également de féliciter les agents pour le respect des consignes sanitaires qui ont été prises dans l'intérêt de tous, et pour les contraintes qu'ils ont acceptées en vue de rendre possible, dans des conditions optimales, la reprise progressive des activités au palais.

En dépit d'une deuxième période de confinement décidée par le gouvernement – elle ne devait pas être la dernière –, nous avons pu aborder le tournant de la nouvelle année avec confiance et sérénité : nous avons en effet tout lieu de nous féliciter du bilan de nos travaux, et la solidarité et l'entraide qui ont prévalu au sein des services de l'Académie ont puissamment aidé à resserrer les liens unissant tous les agents et renforcé l'unité et la cohésion des services. À l'évidence, nous avons su tirer le meilleur profit de l'expérience inédite que nous a réservée l'année 2020 : les conditions tout à fait particulières que la crise sanitaire nous a imposées nous ont permis d'améliorer nos méthodes de travail, de rationaliser les procédures, et surtout d'optimiser la transmission de l'information, essentielle à la bonne marche des services. De l'épreuve, individuelle et collective, que nous venons de traverser, nous saurons tirer la leçon : elle a contribué à nous renforcer et à nous unir.

Nous avons adopté en 2020 un certain nombre de dispositions visant à répondre à l'attente des agents et à donner une impulsion nouvelle à notre gestion des ressources humaines : suivant les recommandations de la Cour des comptes, nous avons soumis au comité technique de l'Académie un projet de décision destiné à unifier et à homogénéiser le système des primes de fin d'année – ce projet, qui a reçu un avis favorable des représentants du personnel, a été approuvé par la commission administrative, et mis en application dès le mois de décembre ; un projet de cadre de gestion relatif à la rémunération des agents contractuels de l'Institut et des académies, qui comblerait une grave lacune dans le dispositif réglementaire entourant la gestion du personnel non titulaire, a été présenté au comité technique commun de l'Institut et des académies et évoqué au comité technique propre de l'Académie – il a reçu un accueil favorable des membres de la commission administrative et pourra de ce fait être soumis au suffrage de la commission administrative centrale de l'Institut (CAC) avant la fin de l'année 2021, pour une entrée en application au 1<sup>er</sup> janvier 2022 – il convient de souligner qu'après l'adoption du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en 2017 et 2018 pour les fonctionnaires, l'Institut et les académies ne disposaient d'aucun cadre réglementaire pour assurer la rémunération (principale et complémentaire) des agents contractuels et favoriser leur évolution salariale ; la commission administrative centrale (CAC) a enfin adopté en 2020, après avis favorable du comité technique commun, un projet de décision relatif à l'organisation du télétravail à l'Institut et dans les académies – cette décision a été complétée par une décision propre de la commission administrative de l'Académie (rendue après avis favorable du comité technique) précisant les

modalités d'application de ce cadre général au secrétariat et au service du Dictionnaire : le retour à une situation normale a permis, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021, la mise en application du télétravail faisant suite au travail à distance imposé pour raisons sanitaires ; en dernier lieu, une décision de la commission administrative centrale (approuvée par le comité technique commun) a fixé les modalités de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) des agents de l'Institut de France et des académies – sur cette base, la direction des ressources humaines de l'Institut a mis sur pied un plan annuel de formation, qui sera proposé aux agents en 2021.

Ces avancées méritent d'être saluées. Elles répondent à la fois aux recommandations de nos instances de contrôle et au souci qui anime nos institutions d'offrir à nos agents des conditions d'exercice et un déroulement de carrière équitable et sûr, qui n'avantage aucune catégorie de personnel au détriment des autres, et assure à tous les mêmes garanties et la même sécurité.

Si la mise en œuvre de ces dispositions a pu connaître quelque retard du fait de la crise sanitaire, l'année 2021 permettra de disposer d'une base réglementaire rigoureuse, cohérente et souple à la fois, permettant de prendre en compte les évolutions de la réglementation publique tout en faisant droit à la spécificité de nos missions – elles justifient aux yeux du législateur la spécificité de notre statut.

La fierté qu'éprouvent nos agents à servir nos institutions et l'engagement personnel qu'ils consentent au service de ces missions ne pouvaient être plus longtemps sanctionnés par des perspectives de carrière inférieures à celles du personnel des administrations de l'État et des établissements publics – nous nous réjouissons d'avoir pu entreprendre en 2020 de combler, en dépit de circonstances contraires, un retard préjudiciable à leur parcours professionnel. Les marques d'attachement si nombreuses et si émouvantes qui nous ont été données durant la période troublée que nous venons de traverser nous font devoir d'y parvenir.

Le Secrétaire perpétuel  
de l'Académie française



Hélène CARRÈRE d'ENCAUSSE

## SOMMAIRE

### **CHAPITRE 1 : Les effectifs**

- 1) Les agents titulaires
- 2) Les agents contractuels
- 3) Les mouvements de personnel
- 4) La répartition des effectifs titulaires et contractuels par composantes
- 5) La répartition des effectifs par sexe
- 6) La répartition des affectifs par âge
- 7) La durée d'affectation

### **CHAPITRE 2 : La carrière des fonctionnaires**

### **CHAPITRE 3 : Les agents contractuels**

### **CHAPITRE 4 : Les rémunérations**

- 1) Les rémunérations des fonctionnaires
- 2) Les rémunérations des agents contractuels

### **CHAPITRE 5 : La formation des personnels**

### **CHAPITRE 6 : Les conditions de travail**

#### **A. L'organisation du temps de travail**

- 1) Le temps de travail des agents
- 2) Les absences au travail

#### **B. La prévention des risques professionnels**

- 1) Le suivi médical des agents
- 2) La complémentaire santé
- 3) Le régime de prévoyance

### **CHAPITRE 7 : Les relations professionnelles**

#### **A. Le comité technique**

#### **B. Les outils et supports d'information et de communication**

#### **C. L'action sociale et culturelle**

- 1) Les visites ou expositions
- 2) La chorale
- 3) Les chèques cadeaux de Noël

#### **D. La restauration**

#### LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE :

La période de référence retenue est l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020.

Les effectifs présentés au chapitre 1 correspondent aux agents effectivement présents au 31 décembre 2020.

#### LES OUTILS :

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites des deux logiciels de paie dont dispose actuellement la **direction des ressources humaines de l'Institut de France**, à savoir WINPAIE (pour les fonctionnaires affectés ou détachés sur poste) et SAGE (pour les agents contractuels et le personnel rémunéré sur fonds propres).

#### LE PÉRIMÈTRE RETENU :

Afin de pouvoir comparer les chiffres portant sur les effectifs avec les données des années antérieures, les effectifs pris en compte sont les effectifs physiques (et non des équivalents temps plein, ou ETP).

## CHAPITRE 1 : Les effectifs

### 1) Les agents titulaires

**Effectifs (ETP) agents titulaires par catégorie (secrétariat et service du Dictionnaire)**

Statut	ETP au 01/01/2020	ETP au 31/12/2020	ETPT au 31/12/2020
<b>CATEGORIE A</b> <i>dont agents en détachement</i>	<b>12</b> 3	<b>12</b> 3	<b>10,91</b> 3
<b>CATEGORIE B</b> <i>dont agents en détachement</i>	<b>0</b> 0	<b>0</b> 0	<b>0</b> 0
<b>CATEGORIE C</b> <i>dont agents en détachement</i>	<b>3</b> 2	<b>3</b> 2	<b>3</b> 3
<b>TOTAL EMPLOIS TITULAIRES</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>13,91</b>

*ETP = équivalent temps plein (cette unité de compte indique les effectifs physiques présents à une date donnée, rapportée à la quotité de travail : un agent à temps partiel - quotité de travail = 60% - correspond à 0,6 ETP)*

*ETPT = équivalent temps plein annuel travaillé (cette unité de compte indique l'activité des agents, rapportée à leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année : un agent à temps partiel - quotité de travail = 80% - présent la moitié de l'année correspond à 0,4 ETPT)*

Les effectifs des agents titulaires ont connu une légère augmentation au cours de l'année.

### 2) Les agents contractuels

**Effectifs (ETP) agents contractuels par catégorie (secrétariat et service du Dictionnaire)**

Statut	ETP au 01/01/2020	ETP au 31/12/2020	ETPT au 31/12/2020
<b>CATEGORIE A</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4,7</b>
<b>CATEGORIE B</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1,75</b>
<b>CATEGORIE C</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1,29</b>
<b>TOTAL EMPLOIS CONTRACTUELS</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7,74</b>

Les effectifs des agents contractuels sont restés globalement stables au cours des deux dernières années.

L'Académie emploie également 4 gardiens d'immeuble, recrutés, conformément à la réglementation, sur la base de contrats de droit privé.

### 3) Les mouvements de personnel

#### *Entrées et sorties de personnel toutes catégories*

	2020	2019
<b>Modalités d'entrée</b>		
Recrutement et concours	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Sorties</b>		
Fin de contrat	0	0
Mutation	1	3
Retraite	1	0
Démission	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Sont comptabilisées les entrées et sorties de personnel entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année.

### 4) La répartition des effectifs titulaires et contractuels par composantes

	ETP au 01/01/2020	ETP au 31/12/2020	ETPT au 31/12/2020
secrétariat	12	13	10,58
<i>dont service des œuvres sociales</i>	1	1	1
service du Dictionnaire	14	14	11,73
<i>dont secrétariat</i>	2	2	2
<i>dont service des prix littéraires</i>	1,3	1,3	1,3
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>22,31</b>



## 5) La répartition des effectifs par sexe

### **Répartition hommes/femmes par catégorie hiérarchique des fonctionnaires :**

Les **12** agents de sexe féminin (4 au secrétariat + 8 au service du Dictionnaire) se répartissent de la manière suivante :

- catégorie A : 8 (1 au secrétariat + 7 au service du Dictionnaire)
- catégorie B : 1 (au secrétariat)
- catégorie C : 3 (2 au secrétariat + 1 au service du Dictionnaire)

Les **3** agents de sexe masculin (service du Dictionnaire) sont de catégorie A.

### **Répartition hommes/femmes par catégorie hiérarchique du personnel contractuel :**

Les agents de sexe féminin (5 au secrétariat + 2 au service du Dictionnaire) se répartissent de la manière suivante :

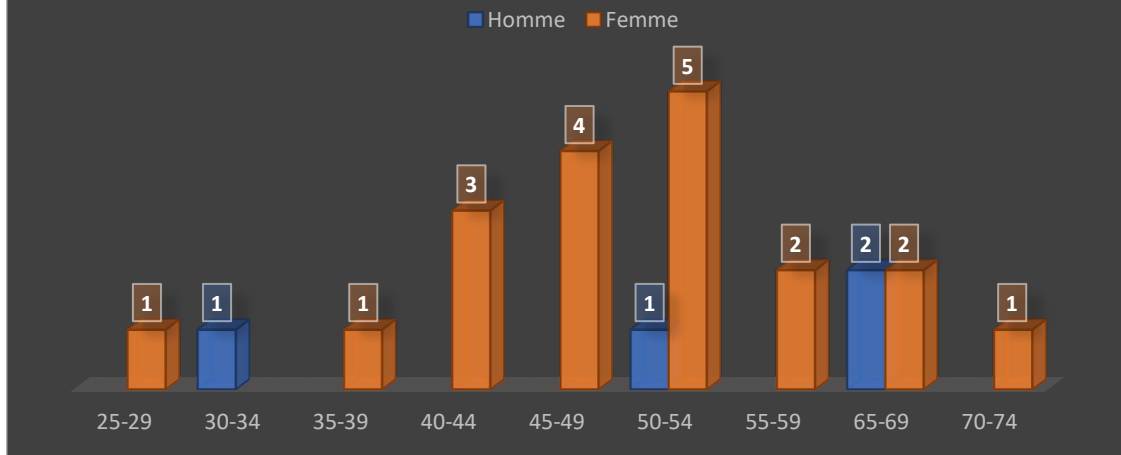
- catégorie A : 2 (au secrétariat)
- catégorie B : 4 (2 au secrétariat + 2 au service du Dictionnaire)
- catégorie C : 1 (au secrétariat)

**1** seul agent contractuel est de sexe masculin (secrétariat de l'Académie) – il est de catégorie A.

## 6) La répartition des effectifs par âge

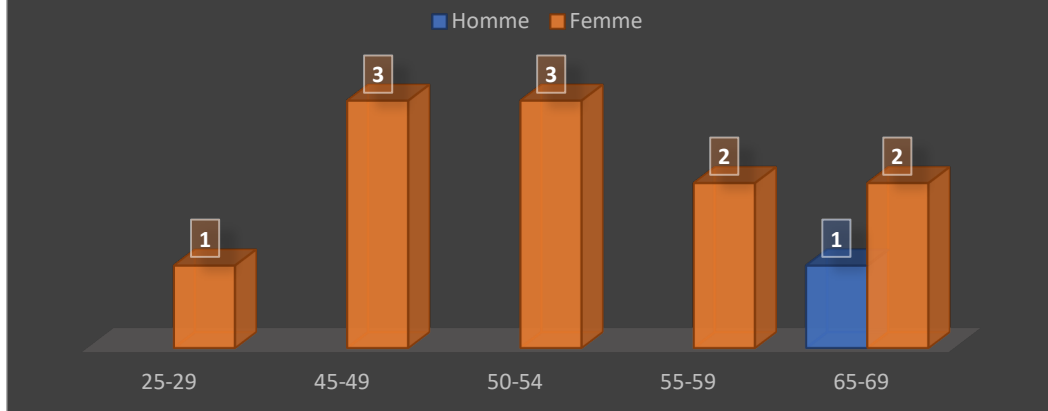
Académie	Tranche d'âge	Homme	Femme
Académie française	25-29		1
Académie française	30-34	1	
Académie française	35-39		1
Académie française	40-44		3
Académie française	45-49		4
Académie française	50-54	1	5
Académie française	55-59		2
Académie française	65-69	2	2
Académie française	70-74		1

## RÉPARTITION DES ÂGES - ACADÉMIE FRANÇAISE

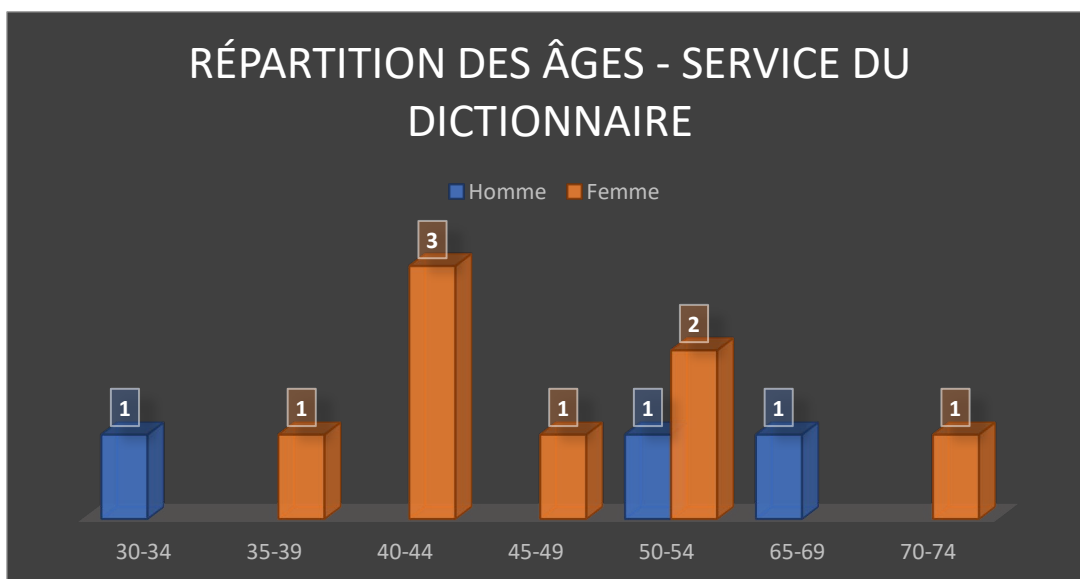


Service	Tranche d'âge	Homme	Femme
secrétariat	25-29		1
secrétariat	45-49		3
secrétariat	50-54		3
secrétariat	55-59		2
secrétariat	65-69	1	2

## RÉPARTITION DES ÂGES - SECRÉTARIAT GÉNÉRAL



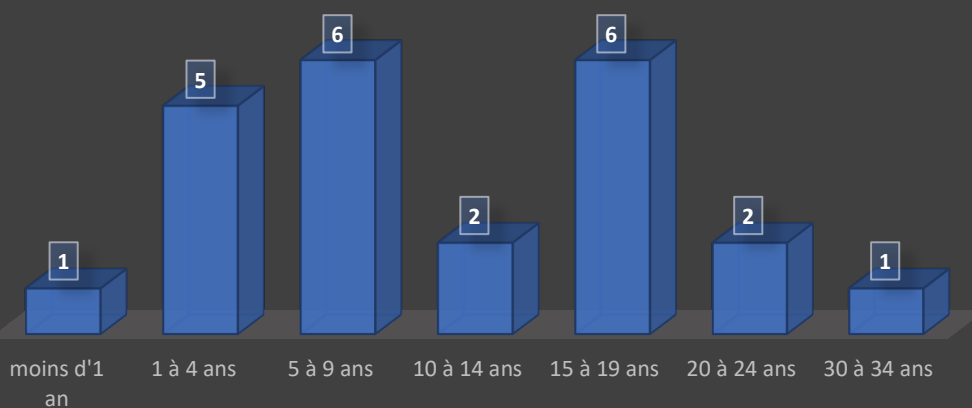
Service	Tranche d'âge	Homme	Femme
service du Dictionnaire	30-34	1	
service du Dictionnaire	35-39		1
service du Dictionnaire	40-44		3
service du Dictionnaire	45-49		1
service du Dictionnaire	50-54	1	2
service du Dictionnaire	65-69	1	
service du Dictionnaire	70-74		1



## 7) La durée d'affectation

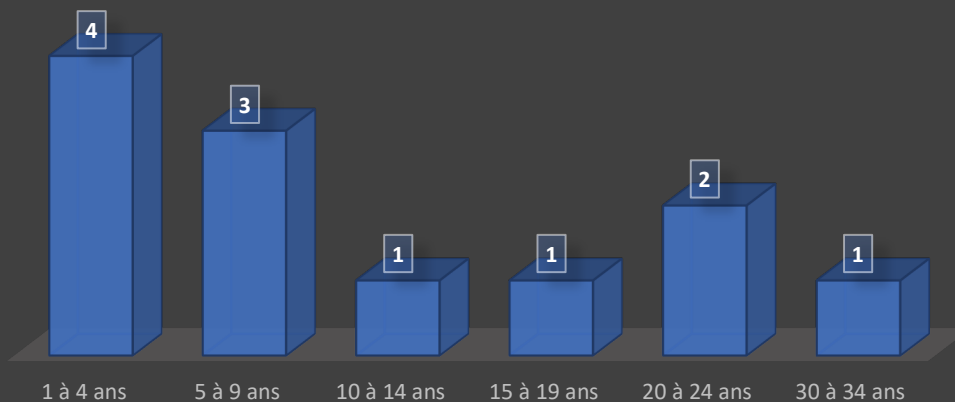
Académie	ancienneté	nombre d'agents
Académie française	moins d'1 an	1
Académie française	1 à 4 ans	5
Académie française	5 à 9 ans	6
Académie française	10 à 14 ans	2
Académie française	15 à 19 ans	6
Académie française	20 à 24 ans	2
Académie française	30 à 34 ans	1

## ANCIENNETÉ DES AGENTS - ACADÉMIE FRANÇAISE

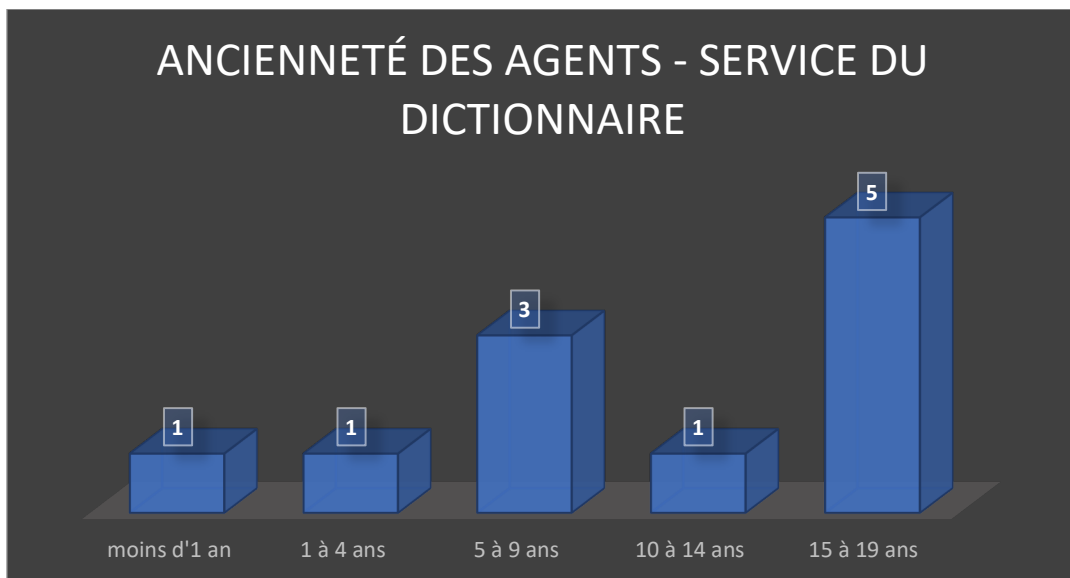


service	ancienneté	nombre d'agents
secrétariat	1 à 4 ans	4
secrétariat	5 à 9 ans	3
secrétariat	10 à 14 ans	1
secrétariat	15 à 19 ans	1
secrétariat	20 à 24 ans	2
secrétariat	30 à 34 ans	1

## ANCIENNETÉ DES AGENTS - SECRÉTARIAT GÉNÉRAL



service	ancienneté	nombre d'agents
service du Dictionnaire	moins d'1 an	1
service du Dictionnaire	1 à 4 ans	1
service du Dictionnaire	5 à 9 ans	3
service du Dictionnaire	10 à 14 ans	1
service du Dictionnaire	15 à 19 ans	5



## CHAPITRE 2 : La carrière des fonctionnaires

### Les modalités d'entrée et de sortie des fonctionnaires :

Le **concours** est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires : il consiste à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'accès à l'emploi public. Il existe deux types de concours :

- le concours externe : ouvert aux candidats titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement ;

- le concours interne : ouvert aux agents de l'État justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée, et de l'appartenance à un corps, un cadre d'emploi ou une catégorie donnés.

### Les mouvements d'entrée et de sortie des personnels fonctionnaires peuvent se faire par :

- mutation : changement d'établissement d'affectation ;

- détachement : position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et à la retraite – prononcé à la demande du fonctionnaire, il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil ;

- disponibilité : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier dans cette position de ses droits à traitement, à avancement et à la retraite.

### Les modalités de promotion

La progression dans la carrière peut se faire de différentes façons :

- par changement de corps :

- soit par promotion par *liste d'aptitude* : cette disposition permet à un agent d'accéder au corps supérieur selon des critères de dossier professionnel et d'ancienneté ;

- soit par concours interne ou externe ;

- par changement de grade : promotion au *tableau d'avancement*, qui permet à un agent d'accéder au grade immédiatement supérieur au sien suivant des critères d'ancienneté et de dossier professionnel ou après examen professionnel.

Pour les enseignants du second degré, la procédure d'avancement se fait par liste d'aptitude ou tableau d'avancement ; elle est arrêtée par la C.A.P.N. (Commission administrative paritaire nationale).

**Les promotions sur liste d'aptitude et tableau d'avancement**

	liste d'aptitude 2020			tableau d'avancement 2020		
	agents promouvables	candidats	promotions obtenues	agents promouvables	candidats	promotions obtenues
ADJAENES	2	2	0	2	2	0
SAENES	1	1	0	1	1	0
AAE/APA	1	1	0	1	1	0
<b>TOTAL AENES</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
PRAG	0	0	0	5	5	1
DÉTACHEMENT	0	0	0	1	1	0
<b>TOTAL AGRÉGÉS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

**Liste d'aptitude** : liste des agents proposés pour une **promotion à un corps supérieur**.

**Tableau d'avancement** : liste des agents proposés pour une **promotion à un grade supérieur**.

**Agents promouvables** : agents qui remplissent les conditions définies par le ministère.

## CHAPITRE 3 : Les agents contractuels

Un projet de décision portant modification du règlement des agents contractuels de l'Institut et des académies a été adopté par la commission administrative de l'Académie et appliqué à l'ensemble des agents concernés par la commission administrative centrale (CAC). Ce projet intègre les modifications apportées au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014.

L'article 51 de la loi n° 2014-40 du 21 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit l'affiliation obligatoire des agents contractuels de droit public à l'IRCANTEC à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cet article précise que les affiliations à d'autres régimes de retraite complémentaire antérieures à cette date sont maintenues jusqu'à la rupture du contrat de travail des salariés concernés. Or les agents contractuels de l'Institut de France et des académies étaient jusqu'à présent affiliés au régime ARRCO et AGIRC. La nouvelle affiliation ne concerne donc que les nouveaux contrats conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2017. La mise en œuvre de ces mesures est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.



## CHAPITRE 4 : Les rémunérations

### Introduction :

La rémunération des agents statutaires et des agents non titulaires se compose d'une rémunération principale et, le cas échéant, de rémunérations accessoires (primes et indemnités). La rémunération principale se compose du traitement indiciaire brut ou traitement de base, de l'indemnité de résidence (IR), pour les agents de l'Île-de-France, du supplément familial de traitement (SFT) et, le cas échéant, d'un remboursement des frais de transport.

La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon.

En effet, le déroulement des carrières des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant, pour chaque corps et grade, le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre (grille d'avancement) ainsi que l'indice afférent à chaque échelon (grille indiciaire associée). À chaque échelon correspondent donc un indice et une durée du temps de passage pour accéder à l'échelon supérieur. La rémunération brute (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (VPI : 4,63 euros brut) de la fonction publique.

Les personnels contractuels de l'Académie française sont rémunérés sur le budget de l'établissement, budget présenté et voté par la commission administrative de l'Académie.

Les rémunérations des fonctionnaires sont prises en charge directement par l'État.

La politique salariale de l'Institut de France et des académies vise, en application des recommandations de la Cour des comptes (rapport public thématique du 30 avril 2015), à homogénéiser les rémunérations en fonction des fiches de poste et de l'ancienneté des agents. La commission administrative a décidé de poursuivre en 2020 une politique de rigueur et de maîtrise des coûts.

La valeur du point d'indice, qui sert de base au calcul des salaires des fonctionnaires est inchangée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010. En conséquence, la commission administrative n'a pas voté d'augmentation généralisée des salaires des personnels de l'Académie pour 2019 et 2020. Seuls les agents ayant changé de fonction ou ayant exercé des responsabilités élargies sont éligibles à une revalorisation salariale en 2020.

Dans la masse salariale sont compris les traitements, les indemnités et primes, ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre des personnels employés, ainsi que les allocations de retour à l'emploi (ARE) pour les agents contractuels ayant quitté l'Académie et demandeurs d'emploi.

Les indemnités académiques sont exclues des dépenses de personnel.

Afin d'homogénéiser les rémunérations de l'ensemble des agents, la commission administrative de l'Académie a adopté les modalités d'attribution de la prime de fin d'année : s'agissant des fonctionnaires, la prime de fin d'année se substitue, pour le personnel de la filière administrative et de la filière technique, au complément indemnitaire annuel (CIA), et, pour le personnel enseignant, à la prime de charge administrative variable. Le montant de la prime est exprimé en euros brut. Son montant est variable, non reconductible d'une année sur l'autre, et est fonction des résultats obtenus, de l'investissement personnel et de la manière de servir de l'agent. L'attribution de la prime doit permettre de récompenser les efforts professionnels de l'année en cours, tels qu'ils ont été reconnus lors de l'entretien professionnel d'évaluation.

Un projet de cadre de gestion des agents contractuels a été évoqué lors des réunions du comité technique et dans la séance de la commission administrative de l'Académie du 17 décembre 2020. Ce projet a pour objectif de compléter le règlement intérieur du personnel de l'Académie française en fixant un cadre pour les rémunérations versées aux agents non titulaires (plancher et plafond par catégorie hiérarchique, règles de progression salariale...). Il sera présenté au comité technique de l'Académie, puis à la commission administrative, avant la fin de l'année 2021.

## 1) Les rémunérations des fonctionnaires

Les rémunérations des fonctionnaires en poste à l'Académie française sont imputées sur le budget alloué par l'État.

Les rémunérations sur le budget État s'élèvent à **827 635 €** (charges comprises) pour l'année 2020.

Les primes ou indemnités liées au corps sont déterminées en fonction de la filière d'appartenance des fonctionnaires. Leur montant est défini par l'Académie en fonction de l'enveloppe budgétaire accordée et des taux fixés par circulaire ministérielle.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 23-2 du règlement général de l'Institut de France, et après avis favorable du comité technique, la commission administrative, dans ses séances du 8 décembre 2016 et du 23 mars 2017, a décidé l'application aux fonctionnaires

titulaires de la filière administrative (SAENES et AAE) affectés dans les services de l'Académie du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP) ; elle a également décidé l'application d'un nouveau régime indemnitaire aux enseignants en poste au service du Dictionnaire. La commission administrative centrale de l'Institut (CAC) a décidé, dans sa séance du 31 mars 2017, et après avoir reçu l'accord des commissions administratives des cinq académies, l'entrée en application de ces dispositions pour l'ensemble des agents concernés à l'Institut et dans les académies. Ces dispositions portent sur des droits fondamentaux reconnus aux agents contractuels, que des institutions publiques comme les académies se doivent de prendre en compte.

L'adoption de ce nouveau régime de primes et indemnités a été complétée, après avis favorable du comité technique, par une décision de la commission administrative prise dans sa séance du 14 décembre 2017, qui porte application aux fonctionnaires de la filière technique, de recherche et de formation (TRF) du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP). Ce régime est étendu dans les mêmes conditions à l'ensemble des agents concernés à l'Institut et dans les académies.

Les primes et indemnités du RIFSEEP et les primes de charges administratives versées aux enseignants constituent un supplément indemnitaire non soumis à cotisation au titre de la pension civile et soumis à cotisation pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

**Ces charges exécutées sur fonds propres par l'Académie s'élèvent en 2020 à 164 060 €.**

## 2) Les rémunérations des agents contractuels

Les agents contractuels sont rémunérés sur le budget de l'institution.

Leur rémunération est établie en fonction des diplômes obtenus, de la fonction occupée et du niveau de responsabilité. La rémunération est rattachée à un indice. Cet indice n'est pas un indicateur de la catégorie dans laquelle s'inscrit l'agent (catégorie A, B ou C).

**Les charges de personnel contractuel de l'Académie pour l'année 2020 s'élèvent à 706 526 € (charges comprises et en intégrant la rémunération des vacataires : maîtres d'hôtel, correcteurs, etc., qui s'élève à 8 970 €).**

**Le montant total des rémunérations sur fonds propres s'élève donc à 1 173 050 €.**

## CHAPITRE 5 : La formation des personnels

Les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, peuvent bénéficier individuellement, en fonction de leur poste de travail et de leur projet professionnel, des formations proposées dans le plan académique de formation (PAF) du rectorat de l'académie de Paris.

Les actions de formation sont développées selon les trois axes suivants :

- les actions d'adaptation immédiate au poste de travail,
- les actions répondant à l'évolution prévisible des métiers,
- les actions visant au développement des qualifications ou à l'acquisition de nouvelles qualifications (VAE, préparation aux concours...).

Deux sessions d'inscription sont ouvertes chaque année, en janvier et en juin, par la DAFOR (délégation académique à la formation, au développement personnel et à l'innovation) du rectorat ; certaines formations peuvent être assurées par des prestataires extérieurs.

Des formations aux « gestes qui sauvent » et à la gestion du « risque incendie » ont été proposées au cours de l'année 2020 par des prestataires extérieurs aux agents qui en ont fait la demande.

Depuis 2017, le DIF (droit individuel à la formation) est remplacé par le CPF (compte personnel de formation). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les agents cumulent **25 heures par année de service** jusqu'à **un plafond maximal de 150 heures**.

Le compte personnel de formation (CPF) sera mis en place à l'Institut et dans les académies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, par décision de la commission administrative centrale (CAC) et après accord du comité technique commun.

## CHAPITRE 6 : Les conditions de travail

### A. L'organisation du temps de travail

#### 1) Le temps de travail des agents

L'Académie française applique l'aménagement et la réduction du temps de travail. Le dispositif de l'ARTT s'applique à l'ensemble des agents titulaires et contractuels de l'Académie.

**Le temps de travail effectif** : l'obligation de service annuelle d'un agent à temps complet est de 1607 heures. Les agents exerçant à temps partiel effectuent ce temps de travail au prorata de leur quotité de service.

**Le travail à temps partiel** : les agents qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps partiel. L'exercice de ce temps partiel peut revêtir deux formes : le temps partiel *de droit* et le temps partiel *sur autorisation*.

**Le compte épargne-temps** : il a été mis en place en 2016 à l'Académie française.

Si, à la fin de l'année, l'agent a été dans l'impossibilité de prendre l'intégralité de ses congés, il peut en demander le versement sur son compte épargne-temps.

Toutefois les situations qui conduiraient des agents à épargner ou à demander l'indemnisation d'un nombre important de congés par an doivent correspondre à des contraintes de service exceptionnelles qui ne sauraient se répéter chaque année. Le nombre maximal de jours susceptibles d'être épargnés sur un CET est de 60.

À la demande de l'épargnant et s'il ne souhaite pas les utiliser en congés, les jours crédités au-delà d'un seuil de 20 jours peuvent être indemnisés à hauteur d'un montant fixé par catégorie d'emploi.

Les jours épargnés sont indemnisés sur la base des montants journaliers brut suivants :

- 65 € brut pour les agents de catégorie C ou assimilés,
- 80 € brut pour les agents de catégorie B ou assimilés,
- 125 € brut pour les agents de catégorie A ou assimilés.

## 2) Les absences au travail

### Les absences au travail des agents de l'Académie française pour l'année 2020

	fonctionnaires			contractuels		
	nombre d'arrêts	nombre de jours d'arrêt	nombre d'agents	nombre d'arrêts	nombre de jours d'arrêt	nombre d'agents
Congé maladie	3	30	1	11	309	3
Accident de travail	0	0	0	0	0	0
Congé maternité	0	0	0	0	0	0
Congé paternité	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>309</b>	<b>3</b>
Effectif en 2020			<b>13,58</b>			<b>7,99</b>
Taux d'absence			<b>1,12%</b>			<b>6,76%</b>
Nbr de jours d'absence moyen par agent			<b>2,21</b>			<b>38,76</b>

$$\text{Taux d'absence : } \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{effectif année de référence}} \times 100$$

$$\text{Nbr de jours d'absence moyen par agent } \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Effectif de l'année de référence}}$$

Le chiffre élevé pour le nombre de jours d'arrêt des agents contractuels est dû en 2019 aux absences répétées d'un agent.

## B. La prévention des risques professionnels

### 1) Le suivi médical des agents

Les visites médicales préalables à l'embauche sont assurées par un *médecin agréé*.

L'Académie a signé une convention avec un *centre de médecine de prévention (ACMS)*, qui assure une surveillance médicale périodique des agents contractuels, et en particulier de ceux dont

l'état le justifie (femmes enceintes, agents de retour après un congé de longue durée, etc.). Les visites peuvent avoir lieu à la demande de l'Académie ou de l'agent lui-même.

Conformément à la réglementation, un *médecin du travail* assure depuis 2016 le suivi médical des fonctionnaires et étudie les conditions de travail de tous les agents (titulaires et contractuels) de l'Institut et des académies (une convention commune a été passée en 2020). Le titulaire de cette fonction, recruté le 1<sup>er</sup> mars 2016, assure des vacations tous les lundis matin, à raison d'environ 180 heures par an. Il bénéficie depuis novembre 2018 d'un cabinet médical au 17 quai de Conti. Le médecin du travail présente chaque année un rapport sur ses activités au comité technique de chacune des entités dont le personnel relève de sa compétence. Le docteur Béatrice Bié-Raix exposera en 2021 au comité technique propre de l'Académie les compétences élargies qui sont reconnues au médecin du travail par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, et les modifications apportées à ce texte par le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État.

## 2) La complémentaire santé

L'Académie française, comme l'Institut de France et les autres académies, a signé un contrat de complémentaire santé avec la société AXA.

L'adhésion à cette mutuelle n'est pas obligatoire, elle reste à la discrétion de l'agent.

Les agents contractuels peuvent en bénéficier après une période de 4 mois de travail effectif.

Le montant de la cotisation est en partie pris en charge par l'Académie selon le montant du traitement brut perçu par l'agent. La participation de l'Académie est de 60% lorsque le traitement de l'agent est inférieur au plafond de la sécurité sociale, de 40% lorsqu'il est supérieur.

Après avis favorable du comité technique de l'Académie, la commission administrative, dans sa séance du 14 décembre 2017, a approuvé la souscription d'un nouveau contrat mutuel (« contrat responsable ») proposé par le groupe AXA pour mettre en conformité le « contrat santé » des agents titulaires et contractuels avec la réglementation en vigueur. La notion de « contrat responsable » apparaît dans la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 – les caractéristiques de ce type de contrat sont précisées par la loi n° 2014-892 de financement rectificative de la sécurité sociale et par le décret d'application n° 2014-1371 du 17 novembre 2014 relatif à la déclaration sociale nominative. L'objectif de la loi de 2004 était de mieux encadrer les dépenses de santé des Français afin de limiter le déficit de la sécurité sociale ; elle est aussi à l'origine de la mise en place du « parcours de soins » coordonnés autour du « médecin traitant », de l'instauration de franchises et de la participation forfaitaire d'un euro. Le « contrat responsable » est destiné à responsabiliser le patient pour ce qui regarde ses dépenses de santé, et vise tout

particulièrement à l'inciter à respecter le parcours de soins coordonnés, qui lui permet d'être mieux remboursé. La nouvelle réglementation impose aux assureurs de santé de plafonner certains remboursements – le montant des cotisations (la part salariale comme la part employeur) ne connaît aucune modification. Les salariés pourront, s'ils le souhaitent, renforcer leur garantie au-delà de la couverture proposée par le contrat de base en concluant un contrat optionnel, à leurs frais exclusifs.

### 3) Le régime de prévoyance

L'Académie française a souscrit auprès d'un organisme d'assurance (la société AXA) un contrat collectif de prévoyance au bénéfice de ses agents : ce contrat ne couvre que les agents rémunérés sur fonds propres, qui sont principalement des contractuels. L'adhésion des agents est automatique, sans participation financière de leur part : les cotisations sont prises en charge dans leur totalité par l'Académie.

Selon les conditions particulières du contrat souscrit, les agents contractuels bénéficient :

- du versement d'une indemnité journalière sous déduction des prestations de sécurité sociale en cas de maladie et après une période de franchise ;
- du versement d'une indemnité en cas d'invalidité ;
- du versement d'un capital décès aux bénéficiaires désignés en cas de décès.

Selon les conditions du contrat souscrit, les fonctionnaires bénéficient en cas de décès du versement d'un capital décès calculé en fonction du montant des primes de fonction versées par l'Institut sur ses fonds propres.

Ces deux contrats (complémentaire santé et prévoyance) arrivant à échéance, un marché public sera lancé en 2021 par l'Institut et les académies pour leur renouvellement ; le projet de décision de la commission administrative centrale (CAC) relative aux modalités de participation financière de l'Institut et des académies et de chaque catégorie d'agents aux frais de mutuelle et de prévoyance sera préalablement soumis au comité technique commun, pour une entrée en application au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le bénéfice du régime de prévoyance sera étendu aux **agents titulaires**.



## CHAPITRE 7 : Les relations professionnelles

### A. Le comité technique

#### **Son rôle :**

Il est compétent pour rendre un avis sur toutes les questions ou projets de texte relatifs au fonctionnement et à l'organisation générale des services, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services, à la formation et au développement des compétences, à l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre les discriminations, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

**Durée du mandat :** 4 ans.

#### **Sa composition :**

- représentants de l'administration :
  - le Secrétaire perpétuel, président,
  - le directeur de cabinet du Secrétaire perpétuel ;
- représentants du personnel :
  - deux membres titulaires et deux membres suppléants.

Élu le 4 décembre 2018, le comité technique a été officiellement installé le 6 mai 2019 ; il s'est réuni **deux fois en 2020** : le 7 mai et le 13 novembre.

### B. Les outils et supports d'information et de communication

Le site internet de l'Académie, l'intranet de l'Institut de France et les tableaux d'affichage sont des supports de communication qui ont pour objectif de permettre au personnel d'appréhender le fonctionnement et l'organisation de notre institution.

### C. L'action sociale et culturelle

#### 1) Les visites ou expositions

En raison de la crise sanitaire, l'Institut s'est vu contraint de suspendre au cours de l'année 2020 les visites proposées d'expositions (présentées dans ses fondations) au personnel de ses services, à celui des académies et des bibliothèques. Ces visites, assurées par les conservateurs des musées, reprendront en 2021.

Une présentation de la bibliothèque de l'Institut a été organisée, à l'intention du personnel de l'Institut et des académies, à deux reprises au cours de l'année 2020. Ces visites ont été assurées par le directeur et les conservateurs de la bibliothèque.

Pour les nouveaux arrivants, des visites commentées du palais de l'Institut sont également prévues. Elles sont assurées par le service des actions pédagogiques et culturelles de l'Institut.

## 2) La chorale

Une chorale a été créée au palais en octobre 2014. Elle est dirigée par M. Stéphane Lévy, professeur de chant de conservatoire.

Elle se réunit chaque semaine, le jeudi, de 12 heures 45 à 14 heures, et interprète un répertoire classique, lyrique et de musique sacrée, des chansons populaires ou traditionnelles, en français, en langue ancienne ou étrangère, proposé par le maître de chœur.

Ces répétitions hebdomadaires permettent ordinairement de réaliser une animation musicale pour « l'arbre de Noël » des enfants des personnels de l'Institut de France et des académies. Un concert pour la Fête de la musique est généralement donné au mois de juin.

Des cours de technique vocale sont dispensés en début de semaine (le lundi ou le mardi, suivant la disponibilité du maître de chœur), sur proposition du maître de chœur.

**5 agents de l'Académie française en font partie.**

## 3) Les chèques cadeaux de Noël

L'Académie accorde des chèques cadeaux aux enfants du personnel de ses services.

Le montant attribué en 2020 est de 80 euros par enfant à charge jusqu'à l'âge de 16 ans inclus dans l'année.

**En 2020, 6 chèques cadeaux ont été distribués à 5 agents, pour un montant total de 480 euros.**

## D. La restauration

En 2016, l'Institut et les académies ont signé une convention avec le CROUS de Paris et prennent à leur charge une partie du plateau-repas, modulée en fonction de l'indice des agents.

Deux lieux de restauration sont accessibles aux fonctionnaires à proximité du palais de l'Institut : le restaurant administratif Mazet et le restaurant administratif Mabillon (destinés prioritairement au personnel des services du rectorat de l'académie de Paris).

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, une offre complémentaire de restauration est proposée au personnel (titulaire et contractuel) de l'Institut, des bibliothèques, de l'Académie des sciences et de l'Académie des sciences morales et politiques, qui ne bénéficient pas pour l'instant du système des tickets-restaurant. Il s'agit d'un distributeur de repas (un plat principal et un dessert), géré

par la société « Le Bon Bocal ». Le prix de revient du repas (hors location mensuelle du distributeur) est de 10 € – ce repas est subventionné à hauteur de 60% pour tous les agents. Pour pouvoir recourir à cette forme de restauration, les agents de l'Académie française devraient renoncer au bénéfice des tickets-restaurant, qui sont actuellement proposés tant aux titulaires qu'aux contractuels bénéficiant d'une rémunération complémentaire sur fonds propres. En 2020, la valeur de ces tickets est de 10,86 euros. L'Académie prend à sa charge une partie du montant de ce ticket : **en 2020, cette participation s'élève à 6,51 euros (soit 60% du montant) par ticket-restaurant.**

Un nouveau projet de restauration collective offerte dans l'enceinte du palais à tous les agents (titulaires et contractuels) de l'Institut et des académies est actuellement à l'étude. La procédure prévue pour les marchés publics sera mise en œuvre au cours de l'année 2021.

**18 agents (13 titulaires et 5 contractuels) ont bénéficié du système des tickets-restaurant (1 agent titulaire a demandé en cours d'année à bénéficier d'une carte au lieu des carnets de tickets remis tous les mois).**

**En 2020, les dépenses liées à la restauration du personnel (tickets-restaurant) ont représenté pour l'Académie un montant total de 20 681 euros.**